

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського**

«Актуальні проблеми приватного та публічного права»

**Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**2 квітня 2021 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727
ББК 67.305
А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. – 333 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди ЕКbNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ЗМІСТ
СЕКЦІЯ «ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

<i>ПРОЦЕВСЬКИЙ В.О., НОВІКОВ Д.О. ВЧЕННЯ О.І. ПРОЦЕВСЬКОГО</i> <i>ПРО ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЙ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА</i>	9
<i>ВИШНОВЕЦЬКА С.В. ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ</i> <i>ЯК СПОСІБ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....</i>	12
<i>КЛЕМΠΑРСЬКИЙ М.М., НАЗИМКО О.В. ЩОДО СПОСОБІВ</i> <i>ВЗАЄМОДІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ</i> <i>І НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА</i>	14
<i>КОВАЛЕНКО О.О. ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ ЯК ЗАСАДА</i> <i>ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ</i> <i>У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....</i>	18
<i>КОЛЄСНИК Т.В. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ</i> <i>ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ:</i> <i>АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ</i>	21
<i>КУЧМА О.Л. ДО ПИТАННЯ ПРО НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА</i> <i>ТЕРИТОРІЇ РОБОТОДАВЦЯ.....</i>	24
<i>МЕЛЬНИК К.Ю. СУЧАСНІ ЗАКОНОТВОРЧІ ПІДХОДИ ДО</i> <i>СФЕРИ ДІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.....</i>	28
<i>МЕЛЬНИЧУК Н.О. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ</i> <i>РОБОЧОГО ЧАСУ</i>	31
<i>МОГІЛЕВСЬКИЙ Л.В. ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО</i> <i>ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ, СПОСОБИ ТА</i> <i>ЗНАЧЕННЯ.....</i>	33
<i>ПОДОРОЖНИЙ Є.Ю. РОЛЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО АКТУ У</i> <i>МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ</i> <i>ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....</i>	36
<i>ТОМАШЕВСКИЙ К.Л. ИСТОРИЯ РАЗРАБОТКИ И СТРУКТУРА</i> <i>ПРОЕКТА ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ</i> <i>«ОБ ОБЪЕДИНЕНИЯХ НАНИМАТЕЛЕЙ».....</i>	39
<i>ЧАНИШЕВА Г.І. ФУНКЦІОНУВАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО</i> <i>ПРАВА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....</i>	42
<i>ШАБАНОВ Р.І. КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ПРОВІДНИЙ</i> <i>НАПРЯМОК РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА</i> <i>І ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА</i>	46
<i>ЩЕРБИНА В.І. ДИСЦИПЛІНАРНЕ МАТЕРІАЛЬНЕ</i> <i>ПРАВООПОРУШЕННЯ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА</i>	49
<i>ПРОЦЕВСЬКИЙ В.О., БОРОДІНА О.В. ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО</i> <i>РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТІВ</i> <i>СУДІВ.....</i>	52
<i>ВЕНЕДІКТОВ В.С., ЛАТИШЕВА В.О. ВІДПУСТКА БЕЗ</i> <i>ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД</i> <i>СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК</i>	55

<i>ВАНЖЕНЧУК С.Я.</i> ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЦИВІЛЬНОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У СУДОВИХ СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ	56
<i>ГЕТЬМАНЦЕВА Н.Д.</i> СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ І РИНКОВА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	58
<i>СІМУТІНА Я.В.</i> ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВ МОП ТА КОНЦЕПЦІЇ «ПРИХОВАНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ» (DEEMEDEMPLOYMENT) У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ	61
<i>ШУМИЛО М.М.</i> ДИСПУТАЦІЇ ПРО ЮРИСДИКЦІЮ СУДУ ЩОДО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ, ДЕ СТОРОНОЮ ВИСТУПАЄ ПОМІЧНИК СУДДІ.....	64
<i>ЖЕРНАКОВ В.В.</i> ЩОДО ПРИРОДИ Й СУТНОСТІ МІЖНАРОДНО- ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ.....	68
<i>БУРАК В.Я.</i> ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ	71
<i>ВСТУХОВА І.А.</i> ЕТИКА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ	75
<i>СРОФЄСНКО Л.В.</i> ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ	78
<i>ЖДАН М.Д., РОГАЧОВ Д.І.</i> ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	81
<i>КИЯН В.Я.</i> ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	84
<i>КЛИМЕНКО А.Л.</i> ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СВІТЛІ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ	87
<i>КРАСЮК Т.В.</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ФРІЛАНСЕРІВ В УКРАЇНІ	90
<i>МОТИНА Е.В.</i> ПРАВО НА ЧАСТНУЮ ЖИЗНЬ И УВАЖЕНИЕ ЛИЧНОГО ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА: ОТ КОНЦЕПЦИИ ЗАЩИТЫ ТК БЕЛАРУСИ К КОНЦЕПЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ..	93
<i>ПАНАСЮК О.Т.</i> ПРО МЕТОДОЛОГІЧНІ ОБМЕЖЕННЯ ДУАЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО ТРУДОВОГО ПРАВА	97
<i>ПОЛЯНСЬКИЙ А. О.</i> ЩОДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ВИМОГИ СЬОГОДЕННЯ.....	100
<i>ПРИЙМЕНКО О.С.</i> АТИПОВА ЗАЙНЯТІСТЬ У СФЕРІ КУЛЬТУРИ (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ)	104
<i>СВІЧКАРЬОВА Я.В.</i> ЩОДО ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ	105
<i>СМОЛЯРОВА М.Л.</i> МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ	108
<i>СПРИНДИС С.І.</i> МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАДИ ПУБЛІЧНОГО ОРГАНА	111
<i>СТАСІВ О.В.</i> ДОТРИМАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	114

ЧИЧИНА Е.В. К ВОПРОСУ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ БЕЛОРУССКОЙ АЭС.....	116
ЧОРНОУС О.В. ТРУДОВА КНИЖКА: ІСТОРІЯ І СУЧАСНІСТЬ	120
ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО А.В. СУЩНОСТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОНСТРУКЦИИ ПРАВОВОГО ОБЫЧАЯ КАК РЕГУЛЯТОРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	122
ВОЛИК Д.С. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ МЕХАНІЗМУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	127
МЕЛЬНИК В.В. ДОСВІД ФРАНЦУЗЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ У СФЕРІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ.....	129
НОВІКОВ Д.О., РЕВЯКІН М.О. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ЗАСОБАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА	131
РИМ О.М. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ ДЛЯ УЧАСТІ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ НА РІВНІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	133
ПОЛЯКОВ А.О. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	136
МИКИТЮК В.О. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ПОНЯТТЯ «МОБІНГ» В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	138
АЛЬОШИН В.В. МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ АКТИ ЯК ДЖЕРЕЛО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ	141
АПЕНКО А.Г. ПРИНЦИП ОПРЕДЕЛЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ПРИЕМНЫХ РОДИТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ	145
ВЛАСЕНКО М.В. ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ СУДДІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ СФЕРИ ДІЇ НОРМ ПРАВА.....	148
ВОЙЦИШИНА О.В. ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА.....	150
ГАПОЧКА К.В. БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ ЯК ЗАСАДА СУЧАСНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	153
ГЛУЩЕНКО М.П. ЛЕГАЛІЗАЦІЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ВИЗНАЧЕННЯ ПРІОРИТЕТІВ	156
ГРИГОР'ЄВА І.В. ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕФІКСОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ГНУЧКОЇ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	159
ДЕРЕВ'ЯНКО А.І. ЩОДО РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ.....	161
КИТАЙГОРОДСЬКА В.В. ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ В ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	164

<i>КЛИМЕНКО В.І.</i> КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	167
<i>КЛИМЕНКО М.В.</i> ЩОДО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	169
<i>КОВАЛЁВА Т.В.</i> ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРЕБОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ	172
<i>ЛАНДІН В.В.</i> ОЗНАКИ ПРЕКАРІАТУ ЯК СУБ'ЄКТУ ТРУДОПРАВОВОГО ЗАХИСТУ	175
<i>ЛИСЕНКО М.І.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	176
<i>МАЗУРЕНКО О.А.</i> САМОЗАХИСТ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ	179
<i>МАСАЛОВА Т.А.</i> ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ	182
<i>МАСЛАКОВА Н.Н.</i> СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОГЛАШЕНИЯ О ТРУДОВОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ И УЧЕБНО-ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	185
<i>МЕЛЬНИК Я.О.</i> СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	188
<i>ПЛЄХОВ Д.О.</i> ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК АТИПОВА ФОРМА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	190
<i>ПОЛОЖИШИНИК В.О.</i> РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ІНСТРУКЦІЙ З ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ, УСТАНОВІ ЧИ ОРГАНІЗАЦІЇ	192
<i>ФАТЄЄВ Я.В.</i> СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ЗАСАДА ПОБУДОВИ СТАБІЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	194
<i>ЦУВАРЕВ О.Ф.</i> СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ У СИСТЕМІ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА... ..	197
<i>ІЛЮЩЕНКО А.С.</i> СВОБОДА ПРАЦІ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ПРАВА	200
<i>СОЛОВІЙОВ С.О.</i> ВИТОКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУ ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ	202
<i>ЯРОШЕНКО О.М.</i> СУЧАСНА СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ	205
<i>МОСКАЛЕНКО О.В., ЛУК'ЯНЧИКОВ О.М.</i> СУЧАСНИЙ СТАН ГАРМОНІЗАЦІЇ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ З ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ	209
<i>АНДРІЙВ В.М.</i> ЩОДО МІЖНАРОДНИХ МІНІМАЛЬНИХ НОРМ (СТАНДАРТІВ) СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	212
<i>СИНЧУК С.М.</i> ЩОДО ПРОБЛЕМИ КОНТРОЛЮ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ	215
<i>ГОЦ-ЯКОВЛЄВА О.В., КУПЧЕНКО Р.В.</i> ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	217
<i>ТРУНОВА Г.А.</i> ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ	220

<i>ВАПНЯРЧУК Н.М.</i> ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ВНАСЛІДОК НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА ВИРОБНИЦТВІ: ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ	222
<i>ПОПОВ О.Г.</i> ЩОДО ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА УМОВАХ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ	224
<i>ГАВРИЛЮК Ю.М.</i> ЩОДО ПИТАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ДОСТУПНОСТІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ	228
<i>ЗАЙЦЕВ С.Ю.</i> СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УКРАЇНІ	231
<i>КОРНІЛОВА О.В.</i> ЩОДО ФУНКЦІОНУВАННЯ МУЛЬТИДИСЦИПЛІНАРНОЇ КОМАНДИ З НАДАННЯ ПАЛІАТИВНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ	235
<i>РОСТОВСЬКА Ю.В.</i> СПІВВІДНОШЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ, ВИПЛАЧУВАНОЇ ПО БЕЗРОБІТТЮ ТА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ ГРОМАДЯН	238
<i>ТАРАКАН Ю.І.</i> СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ» ТА «СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»	242

СЕКЦІЯ «ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА СІМЕЙНЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО ТА ГОСПОДАРСЬКИЙ ПРОЦЕС. ПРАВО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ»

<i>ПОНОМАРЕНКО О.М.</i> ПЛЮРАЛИЗМ ДОГОВОРНИХ ФОРМ СЗДАНИЯ СЕМЬИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СЕМЕЙНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ	245
<i>ЛОСЕВ С.С.</i> ОТКРЫТЫЕ ЛИЦЕНЗИИ В АВТОРСКОМ ПРАВЕ БЕЛАРУСИ.....	249
<i>СУЩ О.П.</i> ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КОРПОРАТИВНОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО ФОНДУ	252
<i>ЦИРКУНЕНКО О.В.</i> ОБМЕЖУВАЛЬНИЙ ПРИПИС ЯК СУДОВА ФОРМА ЗАХИСТУ ПРОТИ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЛЯ	255
<i>ГЕЛАШВІЛІ А. Г.</i> ПРАВО ДИТИНИ НА ДОСТАТНІЙ РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА СПОСОБИ ЙОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	258
<i>ГОНЧАРЕНКО К.Ю.</i> ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СЕКРЕТНОГО ЗАПОВІТУ	262
<i>ДОЛМАТ Д.Р.</i> ОСОБЛИВОСТІ СПАДКУВАННЯ ЗА ЗАКОНОМ	264
<i>КОРШУН О.Т.</i> TAKE-DOWN NOTICE ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАХИСТУ АВТОРСЬКОГО ПРАВА В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ: МІЖНАРОДНИЙ ТА УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ	267
<i>ШЕЙКО К.В.</i> ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ СПАДКУВАННЯ ЗА ЗАПОВІТОМ	271
<i>ОСТАПЕНКО О.Г.</i> ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗДІЙСНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ .	274
<i>МЕШКОВА К.О.</i> СКАСУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО КОДЕКСУ: ПИТАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ТА НАСЛІДКИ ДЛЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ.....	278
<i>АНДРЕЄНКОВ О.Є.</i> РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ КЕРІВНИКА І ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИНАХ	280
<i>ХИЛЬКО О.П.</i> ИСТОРИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ	282
<i>СІНЬОВА Л.М.</i> ДИТЯЧА БЕЗДОГЛЯДНІСТЬ ТА БЕЗПРИТУЛЬНІСТЬ: СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	286

**СЕКЦІЯ «АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО. АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО.
МИТНЕ ТА ПОДАТКОВЕ ПРАВО. ФІНАНСОВЕ ПРАВО. ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО»**

<i>ЗАДИХАЙЛО О.А.</i> ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТАТТІ 6 ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД ПРИ РОЗГЛЯДІ СПРАВ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ.....	290
<i>НЕЧИТАЙЛЕНКО А.О., НЕЧИТАЙЛЕНКО В.А.</i> ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОВІДНОСИН ОРГАНІВ ЕКОЛОГІЧНОГО КОНТРОЛЮ З МИТНИМИ ОРГАНАМИ.....	293
<i>АЛДОХІНА Л.М.</i> ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ В УКРАЇНІ	296
<i>ГОЛОВАНЬ Т.Г.</i> ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ПІДСТАВ ПРОВЕДЕННЯ ФАКТИЧНИХ ПЕРЕВІРОК КОНТРОЛЮЮЧИМИ ОРГАНАМИ.....	300
<i>ЛИСЯК О.І.</i> ДЕЯКІ ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ КОРИСТУВАННЯ НАДРАМИ В УКРАЇНІ	304

**СЕКЦІЯ «ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА. ФІЛОСОФІЯ ПРАВА.
КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО. МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО»**

<i>КОШАРНОВСЬКА С.Л.</i> ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ	306
<i>БОНДАРЕВИЧ М.П.</i> РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ УПОВНОВАЖЕНОГО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....	310
<i>КОЗИРЯ А.В.</i> ПРАВО ГРОМАДЯН НА ЗВЕРНЕННЯ ТА ПОРЯДОК ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ	313
<i>МАСЛОВЕЦЬ Б.О.</i> КОНСТИТУЦІЙНА ПРИРОДА ДОПОМІЖНИХ ОРГАНІВ І СЛУЖБ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ ТА АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ.....	316

**СЕКЦІЯ «КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО. КРИМІНАЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО.
КРИМІНАЛІСТИКА. КРИМІНОЛОГІЯ. КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО»**

<i>ШИНКАРЬОВ Ю.В.</i> ЩОДО ДУАЛІЗМУ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРУ У СУЧАСНОМУ КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ.....	319
<i>ПАВЛЕНКО Т.А.</i> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА ЯК НАПРЯМОК ПОЛІТИКИ У СФЕРІ БОРОТЬБИ ЗІ ЗЛОЧИННІСТЮ.....	320
<i>КОРАБЕЛЬ М.Г.</i> ВИПРАВНІ РОБОТИ. ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРИЗНАЧЕННЯ ФІЗИЧНИМ ОСОБАМ-ПІДПРИЄМЦЯМ ТА БЕЗРОБІТНИМ ОСОБАМ... ..	321
<i>АКОПЯН А.А.</i> ПРОБЛЕМА ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ «ЖІНОЧОГО ОБРІЗАННЯ».....	323
<i>ДОЦЕНКО Є.А.</i> ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА КРИМІНАЛЬНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ ПРОТИ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ.	326
<i>КАСІЛОВА В.О.</i> ЩОДО КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОРИСЛИВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ПРОТИ ВЛАСНОСТІ... ..	328
<i>РОГОЗЯН В.А.</i> ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПРАВОПОРУШЕННЯ ПРОТИ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТРАНСПОРТА... ..	330

Секція «Трудове право, право соціального забезпечення»

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-7061-1996

Orcid 0000-0003-2727-5357

Процевський Віктор Олександрович,
декан юридичного факультету,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
доктор юридичних наук, професор
Новіков Денис Олександрович,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук

ВЧЕННЯ О.І. ПРОЦЕВСЬКОГО ПРО ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЙ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Одним із провідних дослідницьких напрямків, які розробляв Олександр Іванович Процевський, була проблема ефективності дії норм трудового права. Серед наукових праць, в яких Олександр Іванович висвітлив проблему ефективності дії норм трудового права, треба відзначити наукову статтю «XXV з'їзд КПРС та підвищення ефективності дії норм трудового права» (1976 р.) [1] та дві монографії «Заробітна плата та ефективність суспільного виробництва» (1975 р.) [2] і «Методологічні засади трудового права» (2014 р.) [3]. У цих вже класичних рукописах Олександр Іванович звернув увагу на те, що важливо аналізувати не тільки реальні форми і тенденції суспільного розвитку, але й передбачати наслідки тих чи інших форм правового регулювання. Адже регулюючи трудові відносини, норми трудового права в силу свого соціального значення, безсумнівно, сприяють підвищенню ефективності суспільного виробництва, зростанню продуктивності праці та підйому матеріального і культурного рівня життя працівників. У зв'язку з цим Олександр Іванович вказував, що необхідно зробити ефективною дію норм права, що стимулюють творчу діяльність працівників, адже в самій нормі, якщо вона правильно відображає об'єктивну необхідність розвитку суспільства, закладена правова можливість вибору найбільш ефективних способів та засобів досягнення поставленої мети. Джерелом ефективності дії

правової норми є ті чинники та обставини, які спонукають та стимулюють певну діяльність людей і обумовлюють успішність цієї діяльності.

О. І. Процевський визначив ефективність дії норм трудового права в якості вираження збігу намічених (обраних) та застосованих засобів і способів досягнення поставленої мети у період дії норми й фактично досягнутих результатів. Відповідно, одним з перших етапів у визначенні ефективності правової норми має бути встановлення мети, на досягнення якої норма спрямована. Вибір засобів і умов досягнення поставленої мети багато в чому визначається співвідношенням прав і обов'язків учасників трудових правовідносин. У будь-якому випадку ефективність дії норм трудового права з більшою силою проявляється тоді, коли співвідношення прав і обов'язків учасників правовідносин відповідає умовам і ситуації, що склалася.

Надалі у період дії норми права, який передую фактичній поведінці, повинні враховуватись чинники, що визначають найбільш ефективні способи впливу на поведінку працівників. В даному аспекті має значення все те, що впливає на мотив поведінки та визначає так звану мотивацію поведінки. Мотивація поведінки є не чим іншим, як рівнем зацікавленості працівника в дотриманні норми права, в досягненні відповідності фактичної поведінки соціальній меті. Мотивація поведінки в період дії норми залежить від двох чинників: стимулювання належної поведінки і загрози застосування санкції. Ефективність дії норм трудового права залежить від правильного вибору засобів для індивідуального і колективного матеріального стимулювання розвитку виробництва, а також від умов, які відповідають особливостям організації праці. Крім того, Олександр Іванович відзначав, що ефективність дії норм трудового права залежить від різного роду об'єктивних факторів, в тому числі організаційно-технічних. Саме останні істотно впливають на стан дисципліни праці, а тому зневажливе до них ставлення нерідко зводить ефективність дії норм права до мінімуму.

О. І. Процевський чітко окреслив, що ефективність правового регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин залежить не від кількості нормативно-правових актів, а від їх змісту, якості і спрямованості, тобто відображення в них конституційної формули. Значення має також механізм реалізації і захисту прав і свобод працівника, контролю з боку держави за дотриманням того первинного, що передбачила Конституція. Від цього залежить вплив законодавства на трудові відносини, а значить – ефективність методу їх правового регулювання. Тому надання сторонам трудових правовідносин можливості вибору варіанту рішення в певних межах є ефективним засобом дії правової норми. Тут відкривається широке поле для локального регулювання. Наприклад, ефективність праці за наймом і відповідна їй оплата потребують нормативно-правового регулювання, яке має досягатися за рахунок зрозумілого співвідношення публічних елементів (соціальних стандартів) правового регулювання і приватних (договірних) елементів, які залежать від результатів праці.

Олександр Іванович вважав, що у сучасних умовах ринкової економіки поєднання елементів приватноправового та публічно-правового регулювання соціально-трудових відносин має відбуватися не на засадах втручання держави у виробничу діяльність підприємств, а у сприянні виконанню роботодавцем своїх обов'язків щодо працівника. Це стосується насамперед державних соціальних стандартів, які визначені законодавством про працю. Маємо зазначити, що «сучасний метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого і децентралізованого регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, наявності у них права встановлення та застосування санкцій для забезпечення належного здійснення учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків» [4, с. 306]. Відповідно, у монографії «Методологічні засади трудового права» О. І. Процевський особливу увагу звертає на питання розбудови ефективного партнерства суб'єктів трудового права України заради досягнення соціальної справедливості розподілу результатів трудової діяльності. Необхідно вказати, що «ідея соціального партнерства, незважаючи на серйозні труднощі щодо її втілення в епоху глобалізації, має залишатися визначальним фактором забезпечення стабільності в суспільстві, не піддаючись факторам “гнучкого” регулювання» [5, с. 237].

Таким чином, в основі вчення Олександра Івановича Процевського про ефективність дії норм трудового права знаходиться гіпотеза про те, що реальна поведінка нерідко відрізняється від моделі, що міститься в нормі. Ця відмінність пояснюється не тільки суб'єктивними особливостями учасників відносин, але й економічною та виробничою ситуацією, що склалась на момент реалізації норми. Відповідно, ефективність дії норм трудового права полягає у поєднанні обраних і застосованих засобів й способів досягнення поставленої мети під час дії норми права та фактично досягнутих результатів правового регулювання. У сучасному вимірі О. І. Процевський пов'язував ефективність дії норм трудового права із розвитком правової та соціальної держави і соціального партнерства.

Список використаних джерел:

1. Процевский А. И. XXV съезд КПСС и повышение эффективности действия норм трудового права. Проблемы социалистической законности. 1976. Вып. 1. С. 13-25.
2. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков: Вища шк. Изд-во при Харьк. ун-те, 1975. 168 с.
3. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 259 с.
4. Поцевський В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків, 2012. 332 с.
5. Новіков Д. О. Проблема ефективності національного трудового права в умовах глобалізації. Вісник ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка. 2017. № 2 (78). С. 230-238.

Вишновецька Світлана Василівна,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету,
доктор юридичних наук, професор

ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ ЯК СПОСІБ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

26 лютого 2021 року було опубліковано Закон 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 04.02.2021 № 1213-IX [1], який набрав чинності з 27.02.2021. Цим Законом Кодекс законів про працю України було доповнено статтею 60-2. Тепер згідно з ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України, працівник може вимагати від власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р., одним із основних напрямів державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації є створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації [2]. Очевидно, що на це й спрямована ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України. Але постає питання: наскільки ця норма є ефективною і як її прийняття позначиться на правозастосовній практиці? Адже як свідчить практика, працівникові вкрай важко довести вчинення стосовно нього дій, що містять ознаки дискримінації. До того ж, особа, яка вважає, що зазнала дискримінації у сфері праці, зобов'язана довести цей факт у суді. А тепер виходить, що й роботодавцеві. Відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», суб'єктами, наділеними повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, є: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування; громадські

організації, фізичні та юридичні особи. В даний час розгляд справ, пов'язаних з дискримінацією, віднесено виключно до судової підвідомчості. А виходячи з положень цитованої статті КЗпП України, встановлення факту дискримінації покладається на роботодавця, зважаючи на те, що на підприємствах немає спеціалізованого позасудового органу з розгляду питань про дискримінацію і в цитованій статті не вказано, що ці факти мають бути підтверджені рішенням суду. За таких обставин оцінка того, чи є та чи інша ситуація дискримінацією, буде справою суб'єктивного внутрішнього розсуду роботодавця. І справа не лише в упередженості, а й у належній кваліфікації тих чи інших дій в якості дискримінаційних.

На практиці проблемою є доведення того, що різне поводження стосовно працівника порівняно з іншими працівниками пов'язане саме з дискримінацією, а не обумовлене вимогами до його ділових якостей чи специфікою даної роботи. Це частково зумовлено тим, що працівники досить часто неправильно розуміють поняття «дискримінація», ототожнюють його з будь-яким порушенням прав. Дуже часто в судовій практиці трапляються ситуації, коли працівники невірно характеризують дію в якості дискримінації, це відбувається внаслідок відсутності належної юридичної підготовки, в результаті чого у задоволенні позову їм відмовляють. Бувають і такі випадки, коли оскаржувана дія не тільки не носить дискримінаційного характеру, а й зовсім не є протиправною. А в даному випадку необхідно конкретну форму поведінки кваліфікувати як дискримінаційну. Як свідчить аналіз судової практики, у тих випадках, де дискримінація дійсно мала місце, вирішення справи залежало від здатності довести факт дискримінації – переконати суд у тому, що дія дійсно носила дискримінаційний характер і тим самим порушувала права людини. Судова практика показує, що далеко не завжди позивач міг довести факт дискримінації і навіть у тому випадку, якщо вона дійсно мала місце, суд абсолютно справедливо залишав позов без задоволення через відсутність доказів.

Аналіз судової практики свідчить про порівняно незначну кількість справ з питань дискримінації у сфері праці, що пов'язується з незнанням потерпілою стороною своїх прав або небажанням їх захищати через власну інертність, складність судового доведення, незначний розмір компенсації чи загрозу звільнення. Якщо ж працівник все-таки звертається до суду, то найчастіше результатом цього є ненадання працівником доказів, спростування судом наданих працівником доказів, нерелевантність доказів, їх надуманість і необґрунтованість.

У правовій науці неодноразово висловлювалась думка про необхідність повного чи часткового перенесення тягаря доведення випадків дискримінації у сфері праці на відповідача. У країнах англо-американської правової системи використовується концепція перенесення тягаря доведення з працівника на роботодавця («to shift in the burden of proof»), тоді як в Україні не було внесено жодних змін до законодавства, які стосувалися б полегшення доведення у

трудових спорах про дискримінацію. Натомість прийнята значна кількість матеріальних норм, спрямованих на запобігання та протидію дискримінації.

Не менше проблем виникає з такою формою дискримінації як сексуальне домагання. Вченими пропонуються стимули нормативного характеру для активнішого залучення роботодавця в протидію харасменту в рамках трудових відносин (наприклад, можливість відсторонити порушника від роботи, перевести його на іншу роботу, звільнити за домагання як грубий дисциплінарний проступок) і нормативні механізми захисту жертви харасменту з допомогою засобів трудового права: обов'язок роботодавця надати відпустку за заявою жертви, перевести її на іншу роботу; право жертви домагання не з'являтися на роботі зі збереженням середнього заробітку за час відсутності, якщо роботодавець не вживає заходи для захисту жертви від домагань. В контексті цього логічною є передбачена законодавцем можливість переведення працівника – жертви харасменту – на дистанційну роботу. Водночас ст. 60-2 КЗпП України потребує деталізації в частині антидискримінаційного регулювання, оскільки абстрактний характер правових норм, на підставі яких можлива протидія дискримінації жодним чином не позначиться на ефективності їх застосування на практиці.

Список використаних джерел:

1. 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 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.

2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207–VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.

УДК 349.2

Клемпарський Микола Миколайович,
Донецький юридичний інститут МВС України,
доктор юридичних наук, професор

Назимко Олена Вікторівна,
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кандидат юридичних наук, доцент

ЩОДО СПОСОБІВ ВЗАЄМОДІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ І НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

В рамках сучасного загальносвітового правозастосовного процесу норми діючого міжнародного та національного права часто відтворюються у їхньому

природному, логічному, нерозривному та вкрай необхідному функціональному симбіозі. Власне мова йде про те, що на сьогоднішній день міжнародні та національні правові системи не можливо уявити поза їхньою галузево-предметною взаємодією. Виключення становить лише вітчизняне право окремих країн, яке надзвичайно мало або ж зовсім не запозичило універсальних міжнародних нормативно-правових імперативів (наприклад, минула та сучасна правова система КНДР). Сказане цілком стосується і норм такої надзвичайно важливої галузі сучасного міжнародного та національного права як *трудове право*.

Слід зазначити, що сучасне міжнародне трудове право відтворюється в якості діючого та динамічного нормативно-регулятивного еталону у сфері трудових відносин. Його універсально-взірцеві імперативні та диспозитивні положення формують змістовне наповнення матеріальних норм діючого національного трудового права переважної більшості суверенних держав. Будучи членом Міжнародної організації праці (надалі – МОП), підписуючи та ратифікуючи її декларації, конвенції, рекомендації, протоколи, пакти та інші джерела міжнародного права, суверенні держави безпосередньо створюють та/або ж суттєво доповнюють, реформують, змінюють, удосконалюють вітчизняне трудове законодавство. Такий міжнародний нормативно-регулятивний еталон стосується усіх необхідних аспектів та умов, пов'язаних із початком, продовженням та припиненням трудових відносин як таких.

Однак важлива, суто практична значимість такої взаємодії полягає у тому, що, міжнародні трудові стандарти, будучи належно інкорпорованими до національного трудового законодавства суверенних держав, є або ж мають стати рушійною силою та основою для бажаних, часто довгоочікуваних змін у сфері національних трудових відносин. Дані норми на суто правовій основі дієво забезпечують такі соціальні блага як більш високий рівень життя трудової людини, гідна заробітна плата за виконану нею фізичну або інтелектуальну працю, нормований робочий час, регулярна відпустка, достатнє пенсійне та інше законне грошове забезпечення у майбутньому, професійно-кваліфікаційне і, отже, посадове зростання тощо.

На наш погляд, слід виділити наступні три цілісні та взаємопов'язані способи для взаємодії сучасних міжнародних та національних трудових стандартів.

Першою безспірною, фундаментальною та цілісною, власне функціонально-цільовою основою або ж першим способом для взаємодії будь-яких універсальних та/або галузевих міжнародних та національних правових стандартів є безпосереднє ефективне причинно-наслідкове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин.

Другою ж, не менш важливою основою та способом для вказаної взаємодії є нормативна пріоритетність, тобто відповідні правозастосовні верховенство та підпорядкованість у співвідношенні між діючими системами норм міжнародного та національного права в рамках цілісного законодавчого

базису тієї чи іншої суверенної держави. У ст. 9 діючої Конституції України чітко говориться про наступне: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України» [3]. Отже, згідно даної вітчизняної системно-нормативної позиції, відтворюється стан нормативної та правозастосовної рівності між національним правом України та його належно рецесійованими міжнародно-правовими складовими, коли останні є, таким чином, «вже не міжнародним, а власне українським правом».

Отже, взаємодія міжнародних та національних правових стандартів в рамках національного правового поля великої кількості сучасних держав відбувається через безпосереднє переважання перших над останніми.

Так, В.Л. Костюк зазначає, що особлива роль міжнародних договорів у розбудові внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони: по-перше, уособлюють та відображають міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, який є більш сталим, має більшу практику застосування; по-друге, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних стандартів з питань праці; по-третє, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства, яке має перехідний етап становлення, його належну кодифікацію; по-четверте, дозволяють на належному рівні виконувати Україною міжнародні зобов'язання з питань праці; по-п'яте, можуть виступати складовою національного законодавства України [1, с. 66].

В цілому ж, як зазначає О.Ю. Білоус, на сьогоднішній день джерельний базис сучасного міжнародного трудового права (станом на 1 вересня 2016 року), тобто, насамперед, базис МОП, який суто умовно іменують так званим Міжнародним трудовим кодексом, становить 189 конвенцій, 204 рекомендації та 6 протоколів [2, с. 1-2]. Наприклад, за даними Федерації професійних спілок України, станом на 1 листопада 2015 року Україною ратифіковано усі 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, усі 4 з 4 директивних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій – усього 69 конвенцій, з яких 61 чинна, а 8 – денонсовано [3].

Таким чином, нормативно-правове верховенство міжнародних трудових стандартів перед національним відтворюється через запровадження змісту конвенцій та рекомендацій МОП до національного трудового права України. І це, безумовно, також є способом міжнародно-національної міжсистемної нормативно-правової взаємодії.

У свою чергу, основним діючим джерелом сучасного трудового законодавства України є діючий Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року [4].

Отже, зазначений джерельний базис МОП, таким чином, формує сучасне українське трудове законодавство не лише в цілому, але й за його окремими, конкретно-предметними напрямками. Так, наприклад, Ф.А. Цесарський стверджує, що сучасний шлях розвитку українського трудового законодавства в напрямку його гармонізації з нормами міжнародного права щодо

впорядкування регламентації трудових договорів можливий виключно з урахуванням традицій міжнародно-правового регламентування цього інституту трудового права [5, с. 102].

Третім, також надзвичайно важливим способом здійснення взаємодії між сучасними міжнародними та національними правових стандартами у сфері регулювання трудових відносин є ситуація, коли фактичний правозастосовний процес в рамках національного трудового права або ж його відсутність є однозначним порушенням міжнародних складових даної галузі національної системи права. За даних умов відбувається певна негативна «реакція» тих чи інших норм сучасного міжнародного трудового права. Матеріально-практичним вираженням такої «реакції» є не лише міжнародне правозастосування, а й, наприклад, конкретні рішення, винесені в рамках Конференції МОП.

Таким чином, виходячи із усього вищевикладеного, ми доходимо наступних висновків.

Сучасне розвинуте трудове право як таке є неможливим без комплексної нормативно-правової взаємодії міжнародних та національних трудових стандартів.

Така взаємодія здійснюється через: 1) спільне міжнародно-правове та національно-правове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин; 2) відповідне співвідношення між діючими системами норм міжнародного та національного трудового права в рамках цілісного галузевого законодавчого базису тієї чи іншої суверенної держави; 3) міжнародно-правове реагування на порушення міжнародних складових даної галузі національної системи права.

Література:

1. Костюк В.Л. Міжнародні договори у системі джерел трудового права: науково-теоретичний підхід // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право – 2015. – № Випуск 31. Том 2.
2. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.05. трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2017. – 20 с.
3. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. // Федерації професійних спілок України // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanikh-ukrajino-yu-standom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv>.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Цесарський Ф.А. Співвідношення норм національного трудового права й міжнародно-правових актів у регулюванні інституту трудового договору / Ф.А. Цесарський // Проблеми законності. – 2012. – Вип. 119.

УДК 349.2

ORCID 0000-0002-0883-9869

Коваленко Олена Олександрівна,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
доктор юридичних наук, професор
e-mail: alena_kovalenk@ukr.net

ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ ЯК ЗАСАДА ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Питання охорони права на інтелектуальну власність в трудових відносинах є одним із найбільш гострих та проблемних для нашої держави, адже не дивлячись на те, що в Україні приділяється увага створенню і вдосконаленню правового регулювання, все одно поширюється кількість правопорушень у цій сфері. І зокрема це пов'язано із односторонністю розвитку правового регулювання у цій сфері: відбувається розвиток лише цивільного законодавства і тому використання інтелектуальної власності у трудових відносинах залишається фактично не врегульованим. Окремою проблемою у цій площині є питання дотримання справедливості як засади охорони та захисту права інтелектуальної власності у трудових відносинах, розгляд якої і має стати предметом даної роботи.

Ч.1 ст.41 Конституції України встановила: «кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності» [1, ч.1 ст.41].

Закріплюючи певні права та встановлюючи юридичні обов'язки, Конституція закріпила і юридичні засоби, які забезпечують можливість реалізації цих прав та обов'язків. Ці засоби було закріплено у вигляді обов'язків держави – юридичних гарантій реалізації та захисту прав. Конституція України у ст.54 визначила: «Громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди, за винятками, встановленими законом. Держава сприяє розвитку науки, встановленню наукових зв'язків України зі світовим співтовариством» [1, ст.54].

Із цієї норми слідує, що охорона та захист права інтелектуальної власності має відбуватись у всіх правовідносинах. Отже, таким чином, можна зробити висновок, що в трудових відносинах держава також передбачає охорону та захист права інтелектуальної власності, яка може як створюватись в цих правовідносинах, так і використовуватись під час їх тривалості.

Поняття права інтелектуальної власності як правоможності особи одночасно із встановленням непорушності цього права надається ст. 418 ЦК України: «Право інтелектуальної власності - це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності визначений цим Кодексом та іншим законом. Право інтелектуальної власності становлять особисті немайнові права інтелектуальної власності та (або) майнові права інтелектуальної власності, зміст яких щодо певних об'єктів права інтелектуальної власності визначається цим Кодексом та іншим законом. Право інтелектуальної власності є непорушним. Ніхто не може бути позбавлений права інтелектуальної власності чи обмежений у його здійсненні, крім випадків, передбачених законом» [2, ст.418].

Слід погодитись із О. В. Черкасовим, що, у світлі безперервного розвитку економіки і суспільних відносин, в процесі праці використовується інтелектуальна власність, а в умовах жорсткої конкуренції важливим аспектом забезпечення прибутковості та конкурентоспроможності кожного підприємства є необхідність належної охорони і захисту інтелектуальної власності [3, с. 114].

Значення інтелектуальної власності для успішного розвитку підприємств, установ чи організацій важко переоцінити. Адже, як справедливо відмічає О.В. Васильєв, «в умовах глобалізації та стрімкого розвитку економіки знань інтелектуальна власність стає основним ресурсом, який здатен забезпечити конкурентоспроможність підприємств. Інтенсифікація інноваційної діяльності підприємств є вагомим фактором впливу на стрімке зростання кількості об'єктів інтелектуальної власності, що викликає потребу їх визначення, структурування, оцінки, обліку, та юридичного захисту майнових прав. У розвинутих країнах інтелектуальну власність розглядають як одну з головних складових національного багатства» [4, с.53].

Об'єкт інтелектуальної власності, який створюється разом із працівником за рахунок роботодавця, у зв'язку з виконанням працівником його трудової функції за триваючим, між вказаними суб'єктами, трудовим договором, охороняється чинним законодавством, як і будь-які інші об'єкти інтелектуальної власності.

Як зазначає Н. Спиридонова, здебільшого чинне законодавство у цьому випадку оперує поняттями «службовий твір» або «службовий винахід»; а на підставі комплексного аналізу норм загального та спеціального законодавства, а також відповідної судової практики, можна виділити такі основні ознаки, притаманні об'єкту інтелектуальної власності, створеному у зв'язку з виконанням трудового договору: «працівник створив об'єкт інтелектуальної власності протягом строку дії трудового договору з роботодавцем та за його

рахунок (в тому числі наприклад, з використанням матеріалів та інформації роботодавця), створення об'єкту інтелектуальної власності входило до трудових обов'язків цього працівника, визначених трудовим договором посадовими інструкціями, або відповідно до письмового службового доручення (завдання) роботодавця, яке має безпосереднє відношення до специфіки діяльності роботодавця» [5].

«Особисті немайнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт. У випадках, передбачених законом, окремі особисті немайнові права інтелектуальної власності на такий об'єкт можуть належати юридичній або фізичній особі, де або у якої працює працівник. Майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де або у якої він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором. Особливості здійснення майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, можуть бути встановлені законом» [2, ст.429].

Юристи-практики відмічають, що такий, «встановлений Цивільним кодексом України правовий режим володіння спільними майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти інтелектуальної власності, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, означає, що жодна зі сторін не має права здійснювати майнові права на службовий твір без згоди іншої сторони. Іншими словами, кожна зі сторін має право користуватися відповідними правами щодо об'єкти інтелектуальної власності самостійно або надавати/відчужувати такі права третім особам лише зі згоди іншої сторони. Також це означає, що роботодавець та працівник мають спільне право на отримання відповідних реєстраційних документів на об'єкти інтелектуальної власності (свідоцтв, патентів)» [5].

Вочевидь, із цим роз'ясненням слід погодитись, бо і працівник, і роботодавець, які пов'язані трудовим договором – правовою основою індивідуального впорядкування охорони права на інтелектуальну власність в трудових відносинах - беруть спільну участь у створенні об'єкта інтелектуальної власності. Роботодавець – своєю матеріальною базою, працівник – не меншою, а може, і дещо більшою цінністю – своїм розумом і працею. Тому і право користуватись правом інтелектуальної власності вони мають обидва.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 3. Черкасов О.В. Щодо відповідальності працівників за розголошення комерційної таємниці: URL:

http://dspace.nulau.edu.ua:8088/bitstream/123456789/3746/1/CHerkasov_114_118.pdf. 4. Васильєв О.В. Інтелектуальна власність: визначення, структура та роль у сучасних економічних умовах. Економіка і суспільство. 2016. №6. С.53-56. 5. Спиридонова Н. Проблемні питання прав інтелектуальної власності роботодавця на об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками. Юридична газета online. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/problemni-pitannya-prav-intelektualnoyi-vlasnosti-robotodavcya-na-obekti-intelektualnoyi-vlasnosti-s.html>.

УДК: 349.2

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

Колеснік Тетяна Володимирівна,

професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального
забезпечення Донецького юридичного інституту МВС України

доктор юридичних наук, професор
e-mail: t.v.kolesnik23@gmail.com

НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Згідно зі ст. 43 Конституції України, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує належні, безпечні і здорові умови праці [1]. У 2006 році Україна також ратифікувала Європейську соціальну хартію, взявши на себе зобов'язання захищати реалізацію права на працю та її належні умови і безпечні умови. Відповідно до національного законодавства і ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці, державні органи нагляду і контролю наділені повноваженнями вести моніторинг дотримання законодавства про працю для попередження використання роботодавцем незадекларованої праці і забезпечення прав працівників на безпечні умови праці. Слід зазначити, що охорона праці як інститут трудового права окрім правил і норм по охороні праці (включаючи правила по охороні праці жінок і неповнолітніх) охоплює також норми, що визначають нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил по охороні праці та відповідальність посадових осіб за їх порушення.

О.І. Процевський свого часу писав, якщо постійний контроль за дотриманням працівниками усіх вимог інструкцій по охороні праці покладається на адміністрацію підприємств, установ і організацій, то нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил по охороні праці обома сторонами трудового договору покладений на спеціально уповноважені на те державні органи і інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від адміністрація підприємства, організації, установи і їх вищестоящих органів, і професійної спілки [2, с.106].

Сьогодні в Україні, як ніколи, з усією гостротою стоїть питання ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

При цьому, нагляд і контроль необхідно розглядати у його зв'язку з розвитком трудових відносин та як правовий засіб попередження та мінімізації соціальних збурень працівників, які постійно загострюються. Криза, спричинена розповсюдженням вірусу SARS-CoV-2, створила складні умови, як для роботодавців так і для працівників, коли необхідно діяти на випередження, щоб уникнути негативних наслідків, що варті людського життя. Але і в таких умовах держава повинна виконувати взяті на себе зобов'язання, щоб не виникало правових колізій і всі питання вирішувалися в межах правового поля.

Слід наголосити, що порушення, допущені у сфері трудового законодавства, можуть негативно відобразитися на репутації роботодавця та привести до накладення певних санкцій і притягнення до певного виду відповідальності – фінансової, адміністративної чи кримінальної. Враховуючи епідеміологічну ситуацію, яка охопила весь світ і не оминула Україну то наразі питання нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю є досить актуальними. Оскільки починаючи з березня 2020 року і до сьогодні ситуація є вкрай нестабільною, а в певних регіонах України постійно ускладнюється, що призводить до впровадження карантинних обмежень, і мораторію на проведення органами державного нагляду і контролю планових заходів із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Продовжує діяти Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період з здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню корона вірусної хвороби (COVID-19), в редакції якого було враховано баланс інтересів громадян, суб'єктів господарювання та держави [3].

Відповідно проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів, із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності заборонено по останній календарний день місяця (включно), в якому завершується дія карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України на всій території України з метою запобігання поширенню на території України корона вірусної хвороби (COVID-19). Виключення складають заходи державного нагляду (контролю): за діяльністю суб'єктів господарювання, які відповідно до затверджених Кабінетом Міністрів України критеріїв оцінки ступеня ризику від провадження господарської діяльності віднесені до суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику; у сфері дотримання вимог щодо формування, встановлення та застосування державних регульованих цін; у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення. Роз'яснення стосовно дії мораторію на проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів зі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності надано у листі Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.12.2020 №3632-06/73643-03 [4].

Принагідно зазначити, що на цей час законодавством не встановлено обмежень щодо здійснення позапланових заходів державного нагляду і

контролю. Відповідно інспекційні відвідування можуть здійснюватися на підставі звернень громадян, які надійшли під час карантину та потребують перевірки викладених у них фактів. Акцентуючи увагу саме на питанні позапланових перевірок доречно звернути увагу на позицію Верховного суду України, щодо законності таких дій та суб'єктів, що їх ініціюють. В рамках справи № 822/620/17, досліджувалося питання щодо законності перевірки Держпрацею за зверненням юридичної особи: податкової, пенсійного фонду, поліції, міської ради, тощо.

Відповідно до статті 6 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" підставами для здійснення позапланових заходів є: подання суб'єктом господарювання письмової заяви до відповідного органу державного нагляду (контролю) про здійснення заходу державного нагляду (контролю) за його бажанням; виявлення та підтвердження недостовірності даних, заявлених у документах обов'язкової звітності, поданих суб'єктом господарювання; перевірка виконання суб'єктом господарювання приписів, розпоряджень або інших розпорядчих документів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих за результатами проведення планових заходів органом державного нагляду (контролю); обґрунтоване звернення фізичної особи про порушення суб'єктом господарювання її законних прав.

Позаплановий захід у цьому разі здійснюється тільки за наявності згоди центрального органу виконавчої влади на його проведення; неподання у встановлений термін суб'єктом господарювання документів обов'язкової звітності без поважних причин, а також письмових пояснень про причини, які перешкоджали поданню таких документів; настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання.

Позапланова перевірка проводиться незалежно від кількості раніше проведених перевірок за наявності підстав, визначених Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Відтак, Верховний суд, проаналізувавши статтю 6 Закону, робить висновок, що відповідач при фактичному здійсненні такої перевірки вийшов за межі своїх повноважень наданих йому Законом, оскільки стаття 6 Закону містить вичерпний перелік підстав для проведення позапланових перевірок контролюючими органами.

Окремо суд акцентує увагу, що орган Держпраці під час проведення перевірки суб'єкта господарювання у будь-якому випадку повинен дотримуватися порядку призначення та проведення такої перевірки, визначеному законодавством України, а зазначені вище норми права не передбачають винятків щодо притягнення суб'єктів господарювання до відповідальності за результатами перевірки, призначеної та проведеної з грубим порушенням порядку, визначеного національним законодавством та результати якої не породжують для перевіряємого правових наслідків [5].

Резюмуючи викладене слід зазначити, що проведення Держпрацею позапланової перевірки за зверненням юридичної особи (податкового, пенсійного органу, поліції, міськради та ін.) законодавством не передбачено, а отже результати перевірки не створюють жодних правових наслідків для суб'єкта господарювання. Безумовно, роботодавці можуть по-різному реагувати на виклики сьогодення але діяти повинні в межах правового поля, що не спонукатиме до позапланових перевірок Держпраці та не створить негативний клімат у трудовому колективі.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Процевский А.И. Избранное; [сост.: В.А. Процевский, О.Н. Ярошенко, Р.И. Шабанов и др.]. Харьков : Право, 2019. 472 с.
3. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17.03.2020. № 533-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/533-20>
4. Лист Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.12.2020 №3632-06/73643-03.
URL :http://ck.dsp.gov.ua/sites/default/files/minekonomiky_moratoriya
5. Справи № 822/620/17. Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 09 лютого 2021 року. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/C016832>

УДК 349.2

Orcid.org/0000-0002-2206-3286

Кучма Ольга Леонідівна,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, доцент
e-mail: okuchma@ukr.net

ДО ПИТАННЯ ПРО НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА ТЕРИТОРІЇ РОБОТОДАВЦЯ

На практиці виникають питання щодо дій роботодавця, які він має вчиняти у разі настання тих чи інших юридичних фактів із його працівниками і важливо мати якісне законодавство, яке унеможливить двозначне тлумачення норм.

Так, відповідно до п.5 ч.2 ст.15 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» роботодавець зобов'язаний: ... 5) інформувати про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві [1]. Згідно із п.8 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. №337 (далі – Порядок №337) у разі отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяви потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи тощо роботодавець зобов'язаний протягом двох годин повідомити підприємствам (установам, організаціям), зазначеним в абзацах четвертому - дев'ятому цього пункту, з використанням засобів зв'язку та не пізніше наступного робочого дня надати на паперовому носії повідомлення згідно з додатком 2 [2]. За неналежне виконання даного обов'язку передбачена адміністративна відповідальність (ст.165⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення [3]).

При цьому виникають труднощі у кваліфікації, наприклад, працівник дізнався про невиліковну хворобу близької людини, прийшов у вихідний день до офісу та вчинив самогубство у своєму кабінеті. Чи буде це вважатися нещасним випадком, який зобов'язує роботодавця повідомляти Фонд соціального страхування та вчиняти інші дії, передбачені Порядком №337?

Законом України «Про охорону праці» визначено, що роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок [4].

Визначення нещасного випадку міститься у ст.1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»...5) 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, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть. Також, відповідно до п.3 Порядку №337 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.

Відповідно до п.53згаданого Порядку нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються не пов'язаними з виробництвом у разі вчинення потерпілим кримінального правопорушення, що встановлено обвинувальним вироком суду або постановою (ухвалою) про закриття кримінального провадження за nereабілітуючими підставами; смерті працівника від загального захворювання або самогубства, що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження.

Механізм розслідування та ведення обліку нещасних випадків невиробничого характеру, які сталися з громадянами України, іноземцями та особами без громадянства на території України визначає Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 р. №270 (далі – Порядок №270) [5]. Відповідно до п.2 Порядку №270 під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов'язані з виконанням трудових обов'язків травми, у тому числі отримані внаслідок заподіяних тілесних ушкоджень іншою особою, отруєння, самогубства, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, травми, отримані внаслідок стихійного лиха, контакту з тваринами тощо (далі - нещасні випадки), які призвели до ушкодження здоров'я або смерті потерпілих.

Згідно із п.8 Порядку №270 розслідування нещасних випадків із смертельним наслідком, групових нещасних випадків у разі смерті хоча б одного з потерпілих, нещасних випадків, пов'язаних із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасних випадків, які сталися внаслідок контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами або дорожньо-транспортної пригоди, проводиться органом досудового розслідування.

Також, відповідно до Порядку №270 рішення щодо розслідування нещасного випадку приймається керівником організації на підставі звернення потерпілого або особи, яка представляє його інтереси, листка непрацездатності або довідки лікувально-профілактичного закладу.

Відповідно до визначення нещасного випадку у законодавстві та Порядку №337, територія, де стався нещасний випадок, не визначена, як ознака того, що стався нещасний випадок, але визначено інші ознаки, наприклад, «... що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків або в дорозі (на транспортному засобі підприємства чи за дорученням роботодавця)...». З чого можна зробити висновок, що події, які сталися не у процесі виконання ним трудових обов'язків не є нещасним випадком у розумінні визначення відповідно до Порядку №337, і тоді у роботодавця не виникає обов'язку звертатися із повідомленням до Фонд соціального страхування і вчиняти інші дії, які передбачені Порядком №337, які необхідно вчинити при настанні

нещасного випадку (як пов'язаного із виробництвом, так і не пов'язаного із виробництвом).

Відповідно до п.3 Порядку №270 розслідуванню згідно з цим Порядком підлягають нещасні випадки, що сталися під час:... надається вичерпний перелік, у якому немає ситуації про смерть працівника чи ушкодження здоров'я, що сталися не у процесі виконання ним трудових обов'язків на території роботодавця.

Таким чином, дана ситуація не підпадає під визначення нещасного випадку відповідно до Порядку №337 та не відноситься до обставин, визначених у Порядку №270. Для виключення можливих дискусій із Фондом соціального страхування, сумлінні роботодавця повідомляють Фонд соціального страхування про всі випадки на підприємстві, а чи мав місце нещасний випадок (пов'язаний з виробництвом чи не пов'язаний) чи мали місце інші обставини, встановлює комісія з розслідування нещасних випадків на виробництві. Проте, було б зручніше для всіх учасників правовідносин конкретизувати дану ситуацію (самогубство працівника на території роботодавця, не у процесі виконання ним посадових обов'язків) у нормативно-правових актах, що не змушувало б роботодавців повідомляти різні установи «про всяк випадок», щоб уникнути можливих дискусій у майбутньому.

Для якісного врегулювання вищезгаданих відносин необхідно: або уточнити визначення нещасного випадку, або уточнити зобов'язання роботодавця вчиняти дії, передбачені Порядком №337 не тільки при настанні нещасного випадку, але і при настанні іншої обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища на території роботодавця, або визначити відповідні обставини у Порядку №270.

Також дискусійним є включення до нещасних випадків як пов'язаних з виробництвом, так і не пов'язаних з виробництвом та нещасних випадків невиробничого характеру, вбивства, самогубства працівників. Нещасний випадок, самогубство, вбивство є окремі правові категорії, про що неодноразово наголошували науковці [6]. Прирівняти у правових наслідках нещасний випадок і, наприклад, самогубство доцільно через окрему уточнюючу норму, а не визначати самогубство, як нещасний випадок.

Список використаних джерел:

1. 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/show/1105-14#Text> (дата звернення 25.03.2021)

2. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : Постанова від 17 квітня 2019 р. №337 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 25.03.2021)

3. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс України від 07 грудня 194 р. №8073-X / Верховна Рада України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n1613> (дата звернення 25.03.2021)

4. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII / Верховна Рада України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n203> (дата звернення 25.03.2021)

5. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру : Закон України від 22 березня 2001 р. №270 / Верховна Рада України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення 25.03.2021)

6. Комаринська Ю. Б. Методика розслідування навмисних вбивств, замаскованих під нещасний випадок або самогубство на залізничному транспорті : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09 / Ю. Б. Комаринська ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – Київ, 2010. – 16 с.

УДК 349.2

Orcid [0000-0002-8960-0234](https://orcid.org/0000-0002-8960-0234)

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

СУЧАСНІ ЗАКОНОТВОРЧІ ПІДХОДИ ДО СФЕРИ ДІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Після провалу в 2020 р. з прийняттям, внесеного Кабінетом Міністрів України, чергового проекту комплексного нормативно-правового акту в сфері праці - проекту Закону України «Про працю», реформування національного законодавства про працю продовжилося переважно шляхом внесення точкових змін до Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) відповідними законопроектами. Одним із таких законопроектів, який нині перебуває на розгляді у Верховній Раді України, є внесений Кабінетом Міністрів України проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» № 5054 від 09.02.2021 (далі - Проект).

Зокрема, Проектом пропонується нова редакція ст. 3 КЗпП, передусім, змінюється її назва з «Регулювання трудових відносин» на «Відносини, що регулюються законодавством про працю». Одразу відзначу, що існуюча назва ст. 3 КЗпП - «Регулювання трудових відносин» більше відповідає назві Проекту, у якій йдеться саме про трудові відносини. Пропонована ж Проектом назва ст. 3 КЗпП - «Відносини, що регулюються законодавством про працю»

виходить за межі назви Проекту, передусім, тому, що законодавство про працю регулює не лише трудові відносини, а ще і відносини, пов'язані з трудовими.

Аналізуючи зміст пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП не можна не звернути увагу на те, що у частинах 2-5 цієї статті передбачається, що правове регулювання здійснюється стосовно такої категорії як «робота». Наприклад, ч. 4 вказаної статті містить наступну норму: «Робота членів фермерських господарств, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами»¹.

Загальновизнаним у теорії права є те, що правовому регулюванню піддаються суспільні відносини. Так, правове регулювання може бути охарактеризоване як здійснюваний за допомогою юридичних засобів процес упорядкування суспільних відносин з метою забезпечення певної сукупності соціальних інтересів, які вимагають правового гарантування². До того ж і у назві пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП застосовується термін «відносини». З огляду на це існує необхідність відповідним чином змінити передбачені в Проекті норми частин 2-5 ст. 3 КЗпП.

Зміст пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП свідчить про те, що в ній окреслюється сфера дії законодавства про працю за колом осіб. Зокрема у частинах 2 та 3 вказаної статті пропонується поширити дію законодавства про працю на роботу осіб, взятих під варту, осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних і суспільно корисних робіт, а також осіб, зайнятих військовою службою та альтернативною (невійськовою) службою.

Як прихильник широкої сфери дії трудового права не можу не підтримати намагання Кабінету Міністрів України розширити сферу дії законодавства про працю, а разом з ним і сферу дії трудового права. Разом з тим відзначу, що сьогодні у науці трудового права у вчених переважає позиція, що відносини щодо проходження строкової військової служби та альтернативної (невійськової) служби, а також відносини, пов'язані з працею осіб, що відбувають кримінальне або адміністративне покарання не входять до сфери дії трудового права³. Це обумовлюється тим, що однією з головних ознак найманої праці, що лежить в основі відносин, які регулює трудове право, є те, що суб'єктом такої праці є юридично вільна людина, яка самостійно розпоряджається своїми здібностями до праці та керується при цьому

¹ Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» № 5054 від 09.02.2021 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення 24.03.2021).

² Загальна теорія держави і права /за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 207-208.

³ Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть). Симферополь, 2004. С. 11. Трудовое право України / за ред. П. Д. Пилипенка. К., 2003. С. 13-14.

переважно особистими інтересами. У основі ж відносин щодо проходження строкової військової служби та альтернативної (невійськової) служби лежить виконання громадянами чоловічої статі військового обов'язку, а у основі відносин щодо праці осіб, що відбувають кримінальне або адміністративне покарання, – примус до праці з метою їх виправлення і перевиховання у дусі сумлінного ставлення до праці.

Частина 5 пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП має наступну редакцію: «Робота (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами»⁴.

Вивчення змісту вищенаведеної норми, як і змісту всієї статті свідчить про відсутність у ній такої категорії працюючих як працівники правоохоронних органів, зокрема поліцейських. Відзначу, що службі в правоохоронних органах, притаманні всі ознаки найманої праці, які виділяються у юридичній літературі⁵. По-перше, вступ на службу до таких органів є результатом вільного використання громадянами права на працю. По-друге, громадяни України при прийнятті на службу до певних правоохоронних органів (наприклад, Національної поліції України) укладають контракт, який є особливим видом трудового договору. Також прийняття на службу до правоохоронних органів здійснюється на підставі акта призначення на посаду, якому передуює згода громадянина, якою він виражає своє позитивне ставлення до такого призначення. По-третє, службі в правоохоронних органах притаманний несамотійний характер, оскільки вступ на службу має своїм наслідком підпорядкування службовця владі роботодавця та правилам внутрішнього трудового розпорядку правоохоронного органу. По-четверте, роботодавець забезпечує службовця робочим місцем, обладнанням тощо. По-п'яте, службовець під час служби виконує вказівки та розпорядження роботодавця. Роботодавець забезпечує належні, безпечні та здорові умови служби. По-шосте, проходження служби в правоохоронних органах відбувається у відповідних службових колективах.

Таким чином, правовідносини, що виникають між службовцями, з одного боку, і правоохоронними органами як роботодавцями - з іншого, щодо проходження служби, є трудовими правовідносинами. Особливостями трудових правовідносин службовців правоохоронних органів є більший ступінь участі держави в їх регулюванні, ніж у регулюванні трудових відносин інших категорій працюючих; наявність обмежень і заборон, пов'язаних із

⁴ Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» № 5054 від 09.02.2021 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення 24.03.2021).

⁵ Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. СПб., 2005. С. 6-8. Мельник К. Ю. Трудовое право Украины. Харьков : Діса плюс, 2014. С. 15.

проходженням служби; існування додаткових гарантій здійснення посадових обов'язків; обмежена можливість застосування індивідуального договірної регулювання цих трудових відносин.

З огляду на вищезазначене, доцільно викласти передбачену в Проекті ч. 5 ст. 3 КЗпП, у наступній редакції: «Відносини осіб з приводу роботи (проходження служби) у державних органах, у тому числі правоохоронного та військового спрямування, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами».

УДК 349.2

Orcid 0000-0003-3692-7601

Мельничук Наталія Олексіївна,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор
melnata@ukr.net

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

Інтенсивне реформування законодавства про працю на сьогоднішній день відбувається в умовах пандемії та запровадження карантинних заходів, які обумовили необхідність чіткої регламентації гнучкого режиму робочого часу. Донедавна врегульований на рівні методичних рекомендацій Міністерством праці і соціальної політики, гнучкий режим робочого часу отримав окрему статтю у Кодексі законів про працю, у якій законодавець визначив не лише його поняття та сутність, а і особливості встановлення та повернення до загального режиму робочого часу.

Під гнучким режимом робочого часу закон розуміє форму організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої на певний обліковий період норми тривалості робочого часу. Сутність такого режиму робочого часу полягає у можливості, наданій працівнику, самостійно визначати час початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня. Запровадження гнучкого режиму робочого часу не залежить від організаційно-правової форми роботодавця та можливе як під час прийняття на роботу, так і пізніше.

Структурно гнучкий режим робочого часу передбачає три різновиди часу: фіксований, змінний та час перерви для відпочинку і харчування. Регулювання вказаних різновидів часу здійснюється роботодавцем шляхом узгодження часу

роботи кожного окремого працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників. За таких умов, свобода працівника щодо саморегулювання часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня є обмеженою.

Намагаючись обмежити можливість застосування гнучкого режиму робочого часу на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці, законодавець вживає уже звичний для КЗпП вираз «як правило», що дає підстави стверджувати про відсутність будь-яких заборон для його запровадження.

Важливим є питання належності ініціативи запровадження гнучкого режиму робочого часу. Законодавець зазначає про необхідність письмового погодження між працівником і роботодавцем встановлення такого режиму робочого часу і разом з тим надає право останньому запроваджувати його наказом (розпорядженням) на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. З наказом (розпорядженням) працівника ознайомлюють протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму роботи. Цією ж нормою, виключено застосування положень частини третьої статті 32 КЗпП. Отже, будь-який мінімальний строк попередження про зміну істотних умов праці відсутній, але, на нашу думку, можливість працівника відмовитися від такої роботи зберігається, оскільки застосування пункту 4 статті 32 КЗпП коли працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП не виключено.

Особливо цікавими для дослідження є положення частини 12 статті 60 КЗпП. Зокрема, у ній говориться про право роботодавця в разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, перевести працівника на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці. Не зовсім зрозуміло, що мав на увазі законодавець: новий вид дисциплінарного стягнення, інший вид юридичної відповідальності чи ще одна підстава для спрощеної зміни істотних умов праці?

У будь-якому випадку, простежується чітка позиція нормотворців щодо карального характеру такого переведення на загальний режим робочого часу і привілейованості гнучкого режиму роботи, тобто такого, що застосовується як додаткове благо для працівників. Вказане жодним чином не сприяє досягненню балансу інтересів сторін трудового договору.

Прийняття розглянутих нами змін до КЗпП свідчить про своєчасну і оперативну реакцію законодавчих органів на потреби ефективного регулювання трудових відносин. Однак, проведений нами аналіз окремих положень новел трудового законодавства підтверджує необхідність комплексного підходу і розуміння природи трудових відносин навіть при внесенні окремих змін. Це у свою чергу зумовлює необхідність доопрацювання відповідних положень з метою уникнення неузгодженості між нормами, що регулюють зміну істотних умов праці.

УДК 349.2

Могілевський Леонід Володимирович,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ, СПОСОБИ ТА ЗНАЧЕННЯ

Практика свідчить про те, що на сьогоднішній день трудове законодавство є малоефективним та таким, що не відповідає сучасним реаліям. Саме тому важливим завданням законодавця є пошук можливих та дієвих варіантів підвищення ефективності дії трудового законодавства. У цьому контексті слід зазначити, що окремим аспектом підвищення його ефективності, як в часі та просторі, так і за колом осіб є його впорядкування, що може бути здійснено різними шляхами: усуненням прогалин трудового регулювання; визначенням норм трудового законодавства, які «не працюють»; виявлення й усунення положень, що дублюють або суперечать одне одному; тощо. При цьому загальновизнаним у всьому світі інструментом впорядкування національного законодавства, що може бути застосований і по відношенню до трудового законодавства, виступає його систематизація.

У юридичному розумінні систематизація законодавства являє собою засіб впорядкування законодавства, зведення його до певної внутрішньо узгодженої системи [1, с.322]. Окрім цього в юридичній енциклопедичній літературі увагу звертають на те, що систематизація законодавства виступає необхідною передумовою ефективності чинного законодавства, усунення суперечностей, прогалин і застарілих норм у праві [2]. Шляхом систематизації усуваються недоліки, анахронізми, повторення, застарілі норми тощо [1, с.322]. Унаслідок проведення систематизації законодавство стає більш зручним і доступним для користування, що, в свою чергу, сприяє зміцненню законності в регулюванні суспільних відносин [2].

Тож систематизація трудового законодавства являє собою комплекс дій, пов'язаних із визначенням і подальшим аналізом масиву нормативно-правових актів, на основі й у відповідності до яких здійснюється правове регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, впорядкуванням цього масиву заздалегідь визначеними критеріями, внаслідок чого відбувається усунення протиріч, застарілих і повторюваних норм у такому законодавстві. В юридичній літературі, традиційно, виділяють три ключові способи систематизації законодавства: кодифікація; інкорпорація; консолідація.

Найпоширенішим як у трудовому праві, так і в інших національних галузях права виступає такий спосіб систематизації законодавства як його кодифікація. Зазначимо, що сутність кодифікації може бути розкрита як спосіб удосконалення, систематизації законодавства, що полягає в змістовій переробці й погодженні певної, пов'язаної спільним предметом правового регулювання, групи юридичних норм та об'єднанні їх в єдиному нормативно-правовому акті [1]. У процесі кодифікації до проекту створюваного акта включаються чинні норми та нові норми, які вносять зміни в регулювання певної сфери суспільних відносин [3]. Тож, сутність кодифікації трудового законодавства полягає у створенні нового комплексного правового акта шляхом об'єднання актів, що діяли до його прийняття й регулювали трудові та тісно пов'язані із ними правовідносини. Новостворений акт за своїм змістом значно відрізняється від актів, на зміну яким його було прийнято. При цьому найпоширенішим видом кодифікації, що застосовується й по відношенню до трудового законодавства, виступає галузева кодифікація, яка в подальшому може бути доповнена внутрішньогалузевою. Таке доповнення повинно мати тимчасовий характер, так як акт, що має бути прийнятий у рамках проведення галузевої кодифікації повинен включати в себе всі норми, на підставі яких здійснюється правове регулювання трудових правовідносин. Внутрішньогалузева кодифікація наразі є необхідною до прийняття Трудового кодексу України.

Наступним видом систематизації законодавства є інкорпорація. Як зазначає авторський колектив сучасної правової енциклопедії, сутність інкорпорації полягає в об'єднанні за певним критерієм групи нормативно-правових актів в одній збірці [1]. Найхарактерніші ознаки інкорпорації наступні: при опрацюванні нормативно-правові акти об'єднують в алфавітному, хронологічному, предметному порядку, що робить можливим їх зовнішню впорядкованість; зміст нормативно-правових актів, що включаються до інкорпоративних збірників чи зібрані не змінюється; інкорпорацію здійснює систематизуючий орган (наприклад Міністерство юстиції України), який не уповноважений змінювати, скасовувати чи встановлювати правові норми [4, с. 690–691].

Тож, значення інкорпорації трудового законодавства полягає в двох аспектах. По-перше, завдяки проведенню інкорпорації трудового законодавства воно стає більш зручним у користуванні для своїх кінцевих

адресатів — роботодавців та їх організацій; працівників і профспілок; органів держави, їх посадових і службових осіб, що здійснюють правозастосування. По-друге, здійснення інкорпорації трудового законодавства є ефективним заходом перед проведенням його кодифікації. Перед прийняттям нового Трудового кодексу України, необхідним є проведення інкорпорації всього трудового законодавства, що дозволить значно облегшити роботу уповноважених суб'єктів із аналізу й подальшої систематизації масиву нормативного матеріалу.

Окремою формою систематизації законодавства виступає його консолідація. У процесі консолідації шляхом об'єднання зазначених актів в єдиний укрупнений акт здійснюється усунення повторень і протиріч, як правило без зміни їх змісту. Цілями консолідації є: систематизація нормативного матеріалу, який неможливо кодифікувати; усунення множинності нормативно-правових актів, позбавлення їх надмірної роздробленості; об'єднання загальних положень поточної правотворчості в родині групи [5, с. 379]. Значення консолідації полягає в тому, що за допомогою її проведення створюється єдиний нормативно-правовий акт, який у подальшому може слугувати нормативним орієнтиром для всього трудового законодавства.

Підбиваючи підсумки слід узагальнити, що систематизація трудового законодавства комплексний та системний порядок дій, спрямованих на аналіз всього масиву нормативно-правових актів, на основі й у відповідності до яких здійснюється правове регулювання трудових і близьких до них відносин, впорядкування цього масиву заздалегідь визначеними критеріями, внаслідок чого відбувається усунення протиріч, застарілих і повторюваних норм у такому законодавстві тощо. Систематизація законодавства є тривалою та складною роботою, що може відбуватися в декількох формах (кодифікація, інкорпорація, консолідація), які можуть доповнювати одна одну. Найпоширенішим способом систематизації законодавства, в тому числі й трудового, виступає кодифікація. Найбільш вживаним у сучасній правотворчій діяльності видом кодифікації виступає галузева кодифікація, яка з огляду на необхідність систематизації трудового законодавства може бути використана в якості ефективного інструменту підвищення ефективності його дії. При цьому до прийняття нового кодифікованого акта (Трудового кодексу України), на основі якого здійснювалося б комплексне регулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин, тобто проведення основної роботи із систематизації трудового законодавства, ефективним інструментом підвищення його дії може слугувати внутрішньогалузева кодифікація. Не можна також не відмітити, що великого значення під час систематизації трудового законодавства набуває його інкорпорація. Зазначене обумовлено, по-перше, тим, що внаслідок її проведення трудове законодавство стає більш зручним у користуванні для своїх кінцевих адресатів. По-друге, здійснення інкорпорації трудового законодавства є ефективним заходом перед проведенням його кодифікації.

Значення консолідації полягає в тому, що за допомогою її проведення створюється єдиний нормативно-правовий акт, який у подальшому може слугувати нормативним орієнтиром для всього трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, В. С. Ковальський та ін.; за заг. ред. О. В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : Юрінком Інтер, 2013. 408 с.
2. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. К. : «Юрид. думка», 2007. 992 с.
3. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. К. : «Укр. енцикл.», 1998. Т. 3: К-М. К. : «Юрид. думка», 2001. 792 с..
4. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. К. : «Укр. енцикл.», 1998. Т. 2: Д-Й. 1999. 673 с..
5. Скаун О. Ф. Теорія держави і права: (Енциклопедичний курс) : підруч. / О. Ф. Скаун. Вид. 2-е, перероб. і доп. Харків : Еспада, 2009. 752 с.

УДК 349.2

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1677-1937>

Подорожній Євген Юрійович,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового та
господарського права факультету №2
Харківського національного
університету внутрішніх справ

РОЛЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО АКТУ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Юридична відповідальність у трудовому праві є складним та специфічним за своєю структурою явищем, що обумовлює існування особливого механізму правового регулювання юридичної відповідальності. Даний механізм, зокрема у трудовому праві, являє собою систему правових засобів, за допомогою реалізації яких визначаються загальні та спеціальні матеріально-правові й процедурно-процесуальні засади функціонування інституту юридичної відповідальності, з метою забезпечення найбільш ефективного досягнення ним своїх завдань і цілей. До основних властивостей такого механізму належать такі: а) є похідним від механізму соціального та правового регулювання відповідно і виступає їх структурною ланкою; б) являє собою складну систему, що формується комплексом правових засобів, які реалізуються суб'єктами права у відповідних формах та у певний спосіб; в) має динамічний характер; г) механізм правового регулювання відповідальності, в

тому числі у трудовому праві, відображає як функціонує (працює) дана система в цілому, а також кожна з її ланок, зокрема: як вони приводяться у дію, яку роботу виконують та які під час неї етапи проходять, яким чином взаємодіють структурні елементи системи між собою; г) має формалізований характер, тобто структура даного механізму та порядок його роботи є досить чіткими й конкретизованими; д) його функціонування відбувається за певними стадіями (етапами), кожній з яких притаманний свій набір правових засобів (інструментів) та режим їх роботи (реалізації); є) належне функціонування даного механізму забезпечується державою.

Варто відзначити, що механізм правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві є явищем багатокомпонентним і одне із ключових місць у ньому належить нормативно-правовим актам, в яких втілюється інший важливий елемент – норма права. Нормативно-правовий акт, пише С. С. Алексєєв, – це належним чином (мовно-документально) оформлена, зовнішньо виявлена воля держави, її органів, окремих осіб, що виступає в якості носія змістовних елементів правової системи – юридичних норм, правоположень практики, індивідуальних приписів, автономних рішень осіб [1, с.191–193].

О. Ф. Скакун про нормативно-правовий акт говорить як про офіційний акт-документ, ухвалений уповноваженими суб'єктами нормотворчості у визначеній формі і порядку, який встановлює (змінює, доповнює, скасовує) правові норми з метою регулювання суспільних відносин [2, с.362]. М. І. Матузов, О. В. Малько та В. Л. Кулапов, досліджуючи форми та джерела права зазначають, що нормативно-правові акти – це правовий акт, прийнятий повноважним на те органом та містить правові норми, тобто приписи загального характеру і постійної дії, розраховані на багаторазове застосування [3, с.285]. Науковці відмічають, що нормативний правовий акт є основною та найбільш досконалою формою сучасного права. Їх велика питома вага порівняно з іншими формами права у першу чергу обумовлена посиленням ролі держави в регулюванні суспільно-важливих відносин. Крім того, їх широкому використанню сприяють такі якості, як здатність централізовано регулювати різні відносини, швидко реагувати на зміни потреб суспільного розвитку, чіткість і доступність викладення виражених в ньому приписів [4, с.333].

Варто відзначити, що окрім наукової та навчальної літератури, визначення нормативно-правового акту також наводиться й у деяких офіційних документах публічної влади. Так, наприклад, у Наказі Мін'юсту України «Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів» від 12 квітня 2005 р., № 34/5, закріплено, що нормативно-правовий акт – офіційний документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законом формі та порядку, який встановлює норми права для неозначеного кола осіб і розрахований на

неодноразове застосування. Або, скажімо, у наказі Мінпромполітики України «Про затвердження Порядку підготовки і подання проектів нормативно-правових актів Мінпромполітики України» від 24 лютого 2014 р., № 78, записано, що нормативно-правовий акт – офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженим нормотворчим органом в межах його компетенції у визначеній законом формі та за встановленою процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, встановлення загальнообов’язкових прав та обов’язків для невизначеного кола суб’єктів та розрахований на тривале, багаторазове застосування [5].

В цілому, незважаючи на певні відмінності у формулюваннях визначення поняття «нормативно-правовий акт», що пропонуються різними дослідниками, а також закріплені у офіційних документах органів публічної влади, можемо говорити, що для кожного із них притаманно те, що нормативно-правовий акт: є письмовим документом; має офіційний характер, тобто приймається компетентним органом і виражає його владну волю; приймається у строго встановленому порядку – нормотворча процедура; встановлює, скасовує або змінює норми права; має декілька різновидів, залежно від суб’єкта, який його приймає; місце кожного нормативно-правового акту у системі національного законодавства визначається його юридичною силою; має безособовий (неперсоніфікований) характер; розрахований на тривалу дію, багаторазове використання [6, с.101].

Отже, роль нормативно-правового акту у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності полягає у тому, що він являє собою форму зовнішнього вираження норм права, зокрема трудового. Саме через нормативно-правовий акт, правові норми набувають формальної визначеності та загальної обов’язковості. Крім того нормативно-правові акти впорядковують та систематизують норми права, визначаючи їх місце та, відповідно, юридичну силу в ієрархії, як системи окремої галузі права, так і національного права в цілому. Також варто відзначити те, що завдяки нормативно-правовому акту норми права стають загальновідомими, тобто кожен суб’єкт права, ознайомившись зі змістом нормативно-правового акту, може дізнатися про коло та обсяги суб’єктивних прав якими він володіє і може скористатися, а також обов’язків, які він повинен виконувати у певній сфері суспільного життя. Через нормативно-правові акти держава, в особі її компетентних органів і посадових осіб, інформує учасників суспільного життя про можливі, бажані, обов’язкові та заборонені варіанти поведінки.

Список використаних джерел

1. Алексеев С. С. Общая теория права. Курс в двух томах / Алексеев С. С. Т.2. М. : Юридлит., 1982. 360 с.
2. Скаун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скаун О. Ф. 2-ге видання. К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. 520 с.

3. Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. М. : Юристъ, 2004. 512 с.
4. Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. М. : Юристъ, 1997. 672 с.
5. Про охорону праці : Закон України : від 14 лист. 1992 р. № 2694/12 // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668
6. Подорожній Є.Ю., Нормативно-правовий акт як джерело трудового права / Є.Ю. Подорожній // «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 20-21 березня 2015 року). Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2015. С. 100-102

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-4098-4943

Томашевский Кирилл Леонидович,
профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, главный научный
сотрудник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»,
доктор юридических наук, профессор
e-mail: k_tomashevski@tut.by

ИСТОРИЯ РАЗРАБОТКИ И СТРУКТУРА ПРОЕКТА ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ «ОБ ОБЪЕДИНЕНИЯХ НАНИМАТЕЛЕЙ»

В соответствии с п.23 Плана подготовки законопроектов на 2021 год, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 04.01.2021 №2, в Республике Беларусь третий раз началась разработка проекта закона «Об объединениях нанимателей» (далее – законопроект или проект). В этой связи актуальным представляется высказать некоторые концептуальные идеи и предложения по законопроекту с учетом имеющегося зарубежного опыта правового регулирования деятельности объединений работодателей в Польше, России и Украине в сопоставлении с нормами действующего законодательства о труде Республики Беларусь.

В соответствии с ч.2 ст.14 Конституции Республики Беларусь отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон. Если правовой статус двух субъектов социального партнерства на республиканском и отраслевом уровнях (органов государственного управления и объединений профсоюзов) достаточно полно урегулирован в отдельных законах (законы «О Совете Министров Республики Беларусь», «О профессиональных союзах» и др.), то правовой статус третьего субъекта (объединений нанимателей) до настоящего времени регулировался лишь разрозненными нормами трудового и гражданского законодательства. Такой подход белорусского законодателя не

обеспечивал комплексного подхода к построению всей системы социального партнерства, что объясняет реальную потребность в разработке вышеуказанного Закона.

Обратим внимание, что в 1997–1998 гг. и 2003–2004 гг. в Республике Беларусь уже предпринимались попытки принятия подобного законопроекта, но он в итоге так и не был принят. Кратко напомним этот исторический опыт.

Идея разработки и принятия в Республике Беларусь закона «Об объединениях нанимателей» высказывалась в научных кругах, обсуждалась в СМИ уже в первой половине 1990-х гг. Одно из первых официальных закреплений данная идея получила в п. 3.2 Концепции развития системы социального партнерства в Республике Беларусь, одобренной на заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам 12.03.1997 (протокол № 11/42). В частности, в данной Концепции к источникам правового обеспечения системы социального партнерства был отнесен и закон «Об объединениях нанимателей». В Концепции отмечалось, что необходимо в первоочередном порядке законодательно определить статус объединений нанимателей (принять закон), а также, не нарушая принципа свободы объединений, при содействии органов государственного управления в отраслях и регионах провести работу по созданию объединений нанимателей с максимальным охватом предприятий как частного, так и государственного сектора экономики [1, с.82–83].

Характерно, что данное положение Концепции не осталось на бумаге. Так, постановлением Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь от 29.10.1997 № 336-П/III была дополнена повестка дня сессии и в нее включен вопрос «О проекте закона Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей»». Данный проект закона определял порядок создания объединений нанимателей, их права, обязанности, механизм и гарантии деятельности. Проект закона в 1998 г. прошел два чтения в Парламенте, однако Президент отклонил этот проект, посчитав, что принятие этого закона не целесообразно [2, с.107].

Спустя семь лет разработка проекта закона была включена в план законопроектной деятельности на 2004 г. Правительство внесло проект в Парламент осенью 2004 г. Несмотря на принятие законопроекта во втором чтении 04.04.2005, его одобрение Советом Республики 18.04.2005, он вновь не был подписан Президентом и не вступил в силу.

Законодательные акты, регулирующие деятельность объединений работодателей, приняты в Российской Федерации (Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ [3]), в Украине (Закон Украины Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности от 22.06.2012 № 5026-VI [4]), в Польше (Закон Польши от 23.05.1991 №55 «Об организациях работодателей» [5]). Указанный зарубежный опыт будет полезен и при разработке белорусского законопроекта. С учетом сравнительного анализа всех трех вышеуказанных законов,

представляется логичным выделить в структуре законопроекта главы, объединяющие между собой статьи, который будут охватывать как нормы трудового, так и гражданского права. Тем самым будет обеспечена системная связь с Трудовым кодексом, Гражданским кодексом, Законом Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах». При этом будут соблюдены и требования к структуре нормативных правовых актов с учетом требований норм Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 № 130-З «О нормативных правовых актах».

С учетом вышеизложенного и изученного зарубежного опыта можно предложить следующую примерную структуру законопроекта:

глава 1 «Общие положения», в которой следует урегулировать право нанимателей на объединение, определение объединений нанимателей (согласовав его с легальной дефиницией в ст.1 Трудового кодекса); виды объединений нанимателей; принципы деятельности объединения нанимателей (в том числе принципы независимости, демократизма, свободы объединения); международное сотрудничество (в том числе с Международной организацией труда и международными федерациями и конфедерациями объединений нанимателей)

глава 2 «Членство в объединениях нанимателей», регулирующая порядок вступления в члены; права и обязанности членов; выход и исключение из членов объединения нанимателей; ответственность членов за нарушение или невыполнение обязательств перед объединением нанимателей;

глава 3 «Порядок образования и прекращение деятельности объединений нанимателей», в которой стоит сосредоточить преимущественно нормы гражданского права, регулирующие процедурные особенности создания таких объединений, документы представляемые на регистрацию, включая требования к уставу, органы управления объединений нанимателей;

глава 4 «Права, обязанности, ответственность объединений нанимателей», в которой следует системно расположить разрозненные нормы из Трудового кодекса, иных нормативных правовых актов, уделив особое внимание обязанности объединений участвовать в коллективных переговорах, в трехсторонних органах социального партнерства, праву на участие в заключении соглашений (Генерального, тарифных, местных), контроле за их исполнением, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;

глава 5 «Имущество, реорганизация и ликвидация объединений нанимателей» сконцентрирует в себе нормы об источниках формирования имущества объединений нанимателей, их участии в гражданском обороте в качестве некоммерческих организаций, основаниях и порядке реорганизации и ликвидации этих объединений.

глава 6 «Заключительные и переходные положения», в которую следует включить нормы права о порядке вступления в силу закона, сроках

приведения учредительных документов союзов и ассоциаций в соответствие с данным законом, возможной их перерегистрации.

При разработке законопроекта рабочей группе важно учесть положения ратифицированных Республикой Беларусь конвенций Международной организации труда (в особенности, конвенций МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам 1981 г., № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров 1949 г. и др.), рекомендаций МОТ, модельного закона «О социальном партнерстве», принятого Постановлением МПА СНГ от 06.11.2006 № 27-14.

В заключение доклада сделаем общий вывод о том, что научно обоснованный подход к концепции закона «Об объединениях нанимателей» с учетом апробированного зарубежного опыта (России, Польши и Украины) и стандартов МОТ позволит принять закон, отвечающий веяниям времени и «достраивающим» систему субъектов социального партнерства в Беларуси.

Список использованных источников:

1. Войтик, А.А. Проект закона «Об объединениях нанимателей»: проблема согласования норм трудового и гражданского законодательства / А.А. Войтик, К.Л. Томашевский // Юрист. – 2004. – №10. – С.82–85.
2. Кисель, Э.Ч. Коллективные переговоры, профсоюзы и объединения нанимателей: пособие / Э.Ч. Кисель. – Минск: МИТСО, 2006. – 128 с.
3. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) // Собрание законодательства РФ, 02.12.2002, N 48, ст. 4741; 30.11.2015, N 48 (часть I), ст. 6721.
4. Закон Украины Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности от 22.06.2012 № 5026-VI // Режим доступа: https://kodeksy.com.ua/ka/ob_organizatsiyah_rabotodatelej_ih_ob_edineniyah_pravah_i_garantiyah_ih_deyatelnosti.htm (дата обращения: 17.02.2021).
5. USTAWA z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców. Dz. U. 1991 Nr 55 poz.235 // Режим доступа: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910550235/U/D19910235Lj.pdf> (дата обращения: 17.02.2021).

УДК 349.2

Orcid 0000-0003-1852-8068

Чанишева Галія Інсафівна,

декан соціально-правового факультету Національного університету

«Одеська юридична академія»,

доктор юридичних наук, професор

e-mailchanysheva@onua.edu.ua

**ФУНКЦІОНУВАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В
УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

Трудове право як одна з фундаментальних галузей системи права України динамічно розвивається в умовах європейської інтеграції, зберігаючи свій галузевий юридичний механізм та свою самостійність. Як відзначається в літературі, трудове право є досить зрілим соціальним утворенням, однією із основних галузей у системі права країн романо-германської правової сім'ї [1, с. 62].

У сучасний період потребують ґрунтовного теоретичного осмислення питання галузевого юридичного механізму регулювання трудових відносин, а саме чіткого визначення кола суспільних відносин, які є предметом трудового права, сфери його дії, методів, принципів правового регулювання та системи. Зазначені питання набувають особливої актуальності та значимості в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Однією із тенденцій функціонування сучасного трудового права є зміни у структурі його системи. В Україні відбувається подальший розвиток колективного трудового права, предметом якого є колективні трудові відносини. Як одну із структурних частин у системі трудового права України колективне трудове право можна визначити як сукупність правових норм, які регулюють колективні трудові відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами колективних трудових прав та забезпечення їх інтересів відповідно до чинного законодавства.

Як відносно відокремлена структурна частина у системі трудового права України колективне трудове право має свої джерела, які утворюють певну систему. Складовими цієї системи є Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу, локальні нормативно-правові акти.

У Конституції України [2] закріплено лише два колективних трудових права (ст. 36, ст.44). Такий підхід є характерним для конституцій більшості країн колишнього СРСР, інших зарубіжних країн (Конституція Республіки Вірменія, Конституція Киргизької Республіки, Конституція Республіки Білорусь, Конституція Литовської Республіки, Конституція Грузії та ін.). Водночас слід відзначити окремі переваги конституційного закріплення права на об'єднання, зокрема, в конституціях Республіки Вірменія та Республіки Білорусь порівняно з Конституцією України. У частині першій ст. 36 Конституції України закріплено право громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, натомість у ст. 28 Конституції Республіки Вірменія [3] і ст. 36 Конституції Республіки Білорусь [4] ідеться про право кожного на об'єднання (а не тільки громадян), що відповідає міжнародним стандартам.

Крім того, у частині третій ст. 36 Конституції України проголошено право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів і відсутні аналогічні норми про організації роботодавців, їх об'єднання.

В цьому аспекті заслуговує на увагу конституційний досвід Турецької Республіки. У ст. 33*(4) Конституції Турецької Республіки проголошено право кожного на створення асоціацій без попереднього дозволу[5], а у ст. 51 закріплено право працівника і роботодавця в процесі трудових відносин створювати профспілки і асоціації та формувати їх керівні органи без попереднього дозволу з метою захисту та розвитку економічних і соціальних прав та інтересів їх членів.

Досвід Турецької Республіки представляє інтерес для національного законодавця ще закріпленням в Конституції норм про переговори між підприємцем і профспілками про умови праці. У Частині 2 «Основні права та обов'язки» міститься Розділ 3 «Соціальні та економічні права і обов'язки», який включає підрозділ VI «Переговори між підприємцем і профспілками про умови праці, право на страйк і локаут (ст. ст. 53-54). Відповідно до ст. 54*(4) працівники і роботодавці мають право укласти колективні договори для взаємного регулювання їх економічного і соціального становища та умов праці. Порядок укладення колективного договору регулюється законом.

Право на колективні переговори з укладення колективних договорів, угод належить до найважливіших колективних трудових прав. Зазначене право проголошене в актах МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Видається доцільним закріпити зазначене право в окремій статті Розділу II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» Конституції України.

У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) від 10 грудня 1971 року[6] відсутня окрема глава про колективні трудові відносини, сам термін у Кодексі не застосовується.

Статтю 2 КЗпП України необхідно доповнити такими колективними трудовими правами, як право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, право на інформацію і консультації, право на страйк. Потрібно закріпити в чинному КЗпП України основні трудові права роботодавця, серед яких і такі колективні трудові права, як право на об'єднання, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод.

У КЗпП України відсутні норми про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань, що не узгоджується з розумінням права на об'єднання у міжнародно-правових актах. Зокрема, в актах МОП право на об'єднання закріплюється як таке, що стосується рівною мірою як працівників, так і роботодавців.

Видається доцільним змінити назву глави XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями» КЗпП України та іменувати її «Професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання». Відповідно варто доповнити зазначену главу нормами про правовий статус об'єднань профспілок та організацій роботодавців, їх об'єднань.

КЗпП України має й інші суттєві недоліки: закріплюючи те чи інше колективне трудове право, Кодекс обмежується його проголошенням, не передбачаючи механізму здійснення, правових наслідків порушення (наприклад, закріплене у ст.245 КЗпП України право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями).

Термін «колективні трудові відносини» вперше застосовується у проекті Трудового кодексу України. Книга шоста проекту називається «Колективні трудові відносини», однак містить тільки три статті (ст.ст. 335-337). У трьох статтях, які залишилися в Книзі шостій проекту Трудового кодексу України №2410[7], не закріплюються основні положення про соціальний діалог, колективні переговори, колективний договір та колективні угоди, а норма, закріплена в ст. 337 «Колективний трудовий спір», є бланкетною. Колективні трудові відносини не названі у ст.2 проекту, якою визначено коло суспільних відносин, що регулюються Трудовим кодексом України.

Для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, у трудових кодексах яких є окремі глави (розділи), частини, що регулюють колективні трудові відносини. Так, окрема Частина III «Колективні трудові відносини» включена до Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року[8], а у Трудовому кодексі Республіки Вірменія від 14 грудня 2004 року [9] є окремий Розділ 2 «Колективні трудові відносини», нормами яких досить повно врегульовані зазначені відносини.

У законопроекті відсутні норми про поняття колективних трудових відносин, перелік їх сторін та суб'єктів, їх правовий статус, підстави виникнення та припинення тощо. Водночас індивідуальні трудові відносини досить повно врегульовані відповідними нормами проекту Трудового кодексу України.

Список використаних джерел:

1. Давид Р., Жоффре-Спинози К. / пер. с фр. В.А. Туманова. Основные правовые системы современности. М.: Междунар. отношения, 1999. С. 62.
2. Конституція України від 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.
3. Конституция Республики Армения от 27 ноября 2005 года. <http://nbuviar.gov.ua/asambleya/constitutions.php>
4. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 года (с измен. и доп. от 24.11.1996 и 17.10.2004). <http://nbuviar.gov.ua/asambleya/constitutions.php>
5. Конституция Турецкой Республики от 7 ноября 1982 года. <http://nbuviar.gov.ua/asambleya/constitutions.php>
6. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР №322-VIII від 10.12.1971. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
7. Проект Трудового кодексу України №2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
8. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. <https://e->

seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=
=k3id7tf7e

9. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР-124.<http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>

УДК 349.2

Orcid 0000-0003-2862-3341

Шабанов Роман Іванович,
проректор з науково-педагогічної роботи,
соціально-економічних і правових питань,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
доктор юридичних наук, професор

КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ПРОВІДНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА І ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Трансформація світу в останні десятиліття привела до розширення торгівлі, ускладнення виробничих систем, посилення конкуренції серед працівників. Зайнятість стала більш різноплановою, а глобалізація дозволила створити економічні канали між країнами, які можуть стимулювати зростання економіки, але одночасно й поглиблювати економічний спад, соціальну нерівність, прекарізацію населення та формувати дефіцит так званої гідної праці. Треба вказати, що гідна праця є такою працею, в якій права працівників захищені, яка приносить адекватну винагороду, забезпечує соціальну захищеність, залишає час для інших сторін життя і відкриває шлях соціальній інтеграції. Саме на цю характеристику праці з правової і соціальної точки зору неодноразово звертав увагу наш вчитель, доктор юридичних наук, професор Олександр Іванович Процевський у своїх дослідженнях [1-5]. Олександр Іванович навчав своїх багатьох вихованців, що тільки через гідне ставлення до людини можливий розвиток як кожної особистості, так і суспільства й держави в цілому.

З позиції науки трудового права концепція гідної праці охоплює такі ключові складові: «1) можливість отримати роботу для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої; 2) робота в умовах свободи – робота повинна бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово; 3) основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата праці працівників; 4) формування активної державної політики, яка б органічно забезпечила загальне зростання якості життя всього суспільства; 5) збалансованість

врахування інтересів сімей, суспільства і роботодавців; 6) створення достатньої кількості продуктивних і якісних робочих місць та надання можливості інклюзивного доступу до них для всіх» [6, с. 202]. Себто концепція гідної праці є засобом, який дозволяє широко розповсюдити результати соціального, технологічного прогресу і закласти основи збалансованої та інклюзивної моделі розвитку, є основою соціальної мобільності й прагнення людей досягти добробуту і реалізувати свою здатність до праці.

З 2012 року Україна планомірно приєднувалась до трьох Програм гідної праці Міжнародної організації праці. На сьогодні чинною є Програма гідної праці для України на 2020-2024 роки [7]. Реалізація Програми гідної праці має допомогти вирішити основні проблеми у сфері трудових відносин, з якими стикається Україна, а саме: низький рівень зайнятості з вираженим гендерним розривом; висока еміграція робочої сили; високий рівень безробіття та економічної неактивності серед молоді; відчутна невідповідність кваліфікації потребам ринку праці. У Програмі визначається, що вирішення цих проблем ні у якому разі не може передбачати посилення «гнучкості» ринку праці шляхом звуження соціально-трудова гарантій для працівників: «хоча трудове законодавство й потребує модернізації, існує значний ризик того, що запропоновані реформи не забезпечать належного балансу вимог щодо більшої гнучкості та належного захисту праці та соціального забезпечення працівників у вразливому становищі» [7].

Саме тому у Програмі гідної праці на 2020-2024 роки було виділено такі пріоритетні напрямки впровадження концепції гідної праці для України: 1) покращений соціальний діалог (реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу, сильні соціальні партнери, покращені колективні переговори на галузевому рівні); 2) інклюзивна та продуктивна зайнятість (сучасні та ефективні послуги служби зайнятості, скорочено невідповідність кваліфікації потребам ринку праці, удосконалені навички підприємництва); 3) поліпшені умови праці та соціальний захист (покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства і правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці і переходу до формальної економіки; покращений захист, рівень та рівність заробітної плати; поліпшене охоплення та сталість соціального захисту, подолання насильства і домагань на робочому місці). На переконання авторів Програми гідної праці, формування та реалізація заходів у вказаних напрямках зможе посилити перспективи реального втілення концепції гідної праці для України.

Провідна роль у цьому процесі, безсумнівно, буде надаватися трудовому законодавству. Це твердження доводиться, наприклад, тим, що 8 лютого 2021 року на позачерговому засіданні Кабінет Міністрів України схвалив проєкт Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» [8], 9 лютого 2021 року його було зареєстровано у Верховній Раді України за №

5054. Цей законопроект передбачає формування правового фундаменту для зменшення неформальної зайнятості на вітчизняному ринку праці і відповідно посилення захищеності суб'єктів трудових правовідносин, особливо працівників, які працюють без укладення трудового договору та не мають гарантій, передбачених трудовим законодавством. Крім того, у минулому році до Кодексу Законів про працю України були внесені зміни щодо врегулювання дистанційної роботи, що особливо важливо для втілення концепції гідної праці під час пандемії COVID-19.

Таким чином, концепція гідної праці, безперечно, зважаючи на її значення у піднесенні людської праці на новий творчий рівень в умовах інформаційного суспільства, є провідним напрямком розвитку науки трудового права і трудового законодавства. На сьогодні трудове законодавство вже трансформується під потреби впровадження концепції гідної праці, а наука трудового права, базуючись на гуманістичних ідеалах та постулатах, сформульованих Олександром Івановичем Процевським, все активніше породжує актуальні та якісні дослідження у цьому напрямку.

Список використаних джерел:

1. Процевський А. И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков: Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. 150 с.
2. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. Право України. № 6. 1999. С. 101-105.
3. Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія Право. 2009. Вип. 12. С. 5-20.
4. Процевський О. І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія Право. 2013. Вип. 20. С. 10-18.
5. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 259 с.
6. Шабанов Р. І. Концепція «гідної праці» як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 201-204.
7. Програма гідної праці для України на 2020-2024 роки. URL: http://employers.org.ua/media/wcms_768827.pdf (дата звернення: 04.03.2021).
8. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: проект Закону України від 09 лютого 2021 року № 5054. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення: 04.03.2021).

Щербина Віктор Іванович,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор
viktorknu@gmail.com

ДИСЦИПЛІНАРНЕ МАТЕРІАЛЬНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

В умовах ринкових відносин, матеріальна відповідальність працівника, – це важливий економіко-правовий інструмент управління трудовими ресурсами, забезпечення дисципліни праці та збереження майна роботодавця.

Важливо також зазначити, що міжнародні акти про працю Міжнародної організації праці та органів Європейського Союзу не втручаються в сферу регулювання охоронних відносин, а в Україні, навпаки, спостерігається бажання роботодавців і влади відновити цивілістичні підходи до конструювання матеріальної відповідальності працівника.

Дисциплінарне матеріальне правопорушення у трудовому праві є досить близьким за складом до дисциплінарного проступку, але й має певні принципові відмінності. Поділяємо думку О.І. Процевського, що для характеристики цього правопорушення мову треба вести не про право на власність, а про об'єктивно виражені предмети або матеріали, яким заподіюється шкода робітниками і службовцями у процесі праці. Другим розмежувальним критерієм, на його думку, виступає об'єктивна сторона, а саме такі її елементи: характер діяння і наслідки, що настали. Поза всяким сумнівом, дія чи бездіяльність повинні бути протиправними. Але якщо для дисциплінарного проступку характерні протиправні дії та бездіяльність, то для проступку, яким заподіяно матеріальну шкоду, визначальною є дія. І лише в окремих випадках – бездіяльність [1, с. 149 – 150].

Для обґрунтованого притягнення працівника до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцеві, важливо встановити склад дисциплінарного матеріального правопорушення.

Суб'єктом цього правопорушення є працівник, тобто особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем на підставі трудового договору або інших форм залучення до праці, передбачених трудовим законодавством.

Об'єктивну сторону дисциплінарного матеріального правопорушення характеризують такі елементи:

- протиправність;
- діяння (у формі дії чи бездіяльності);
- шкідливі наслідки;
- причинний зв'язок між діянням і шкідливими наслідками;
- час учинення діяння;
- місце вчинення діяння.

Частина 1 ст. 400 Трудового кодексу Республіки Білорусь [2] дуже чітко вказує на те, що працівник може бути притягнутий до матеріальної відповідальності тільки за одночасної наявності наступних умов:

- 1) шкоди, заподіяної наймачу при виконанні трудових обов'язків;
- 2) протиправності поведінки (дії чи бездіяльності) працівника;
- 3) прямого причинного зв'язку між протиправною поведінкою працівника і шкодою, що виникла у наймача;
- 4) вини працівника у заподіянні шкоди.

Три з чотирьох умов належать до об'єктивної сторони цього правопорушення, і одна – до суб'єктивної.

Протиправність означає, що діяння суперечить правовим приписам. Протиправність діяння виявляється у двох основних формах: дії, тобто вчинення забороненого діяння і бездіяльності, тобто утримання від необхідної правомірної поведінки. Так, у ч. 1 і 2 ст. 130 КЗпП України [3] законодавець двічі акцентує увагу на протиправності діяння працівника, його дії або бездіяльності. Це впливає із спеціальних обов'язків працівника щодо дбайливого ставлення до майна підприємства, установи, організації і вжиття заходів до запобігання шкоді, які закріплені у ч. 2 ст. 131 КЗпП.

Шкідливі наслідки дисциплінарного матеріального правопорушення – це негативні наслідки протиправної поведінки працівника для майна роботодавця, яке використовується для досягнення ним статутних цілей чи задоволення інших законних інтересів. Виходячи з цього, треба говорити про обов'язкове встановлення шкідливих наслідків та причинного зв'язку між діянням працівника і шкідливими наслідками.

Законодавець цілком справедливо обмежує поняття шкідливих наслідків у дисциплінарному матеріальному правопорушенні – це пряма дійсна шкода (ч. 2 ст. 130 КЗпП). Визначення поняття «пряма дійсна шкода» сформульовано судовою практикою. Відповідно до абз. 2 п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» [4], під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків грошові виплати.

Згідно зі ст.130 КЗпП, не одержані або списані у дохід держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само, як і інші не одержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню. А відповідно до ч. 4 ст. 130 КЗпП на працівника не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику і за шкоду, заподіяну працівником, який перебував у стані крайньої необхідності.

Враховуючи соціальний характер трудового права, у перспективі в законодавчих актах слід обмежувати поняття шкоди, що заподіюється працівником, межами прямої дійсної шкоди. Це зумовлено тим, що трудове право виконує разом із відновною (компенсаційною) функцією ще й захисну. Намагання розширити цю категорію до меж, визначених цивільним законодавством, ставить взагалі під сумнів існування у трудовому праві матеріальної відповідальності працівника. У питанні законодавчого визначення поняття матеріальної шкоди, заподіяної працівником, має бути реалізована конституційна ідея про людину як найвищу соціальну цінність.

Особливе значення для встановлення складу дисциплінарного матеріального правопорушення має час та місце вчинення діяння. Діяння працівника може визнаватися проступком тільки за умови вчинення його на роботі та в робочий час. Однак окремих випадках, передбачених у нормативних актах, як елементи об'єктивної сторони, враховуються час і місце вчинення проступку, які визначають протиправність поведінки працівника, незалежно від виконання ним трудової функції (наприклад, самовільне використання оргтехніки, засобів комунікації, транспортних засобів підприємства в неробочий час тощо).

Особливої уваги потребує дослідження об'єкта цього правопорушення. На наш погляд, у ньому, крім загального, родового і безпосереднього об'єктів, треба виділяти ще й предмет цього правопорушення. Це дозволяє відрізнити його від дисциплінарного проступку і майнового правопорушення в цивільному праві. Предметом дисциплінарного матеріального правопорушення є конкретне майно роботодавця, тобто засоби, що використовуються на підприємстві, установі, організації для досягнення ними статутних цілей або засоби, які використовує працівник у роботодавця-фізичної особи для виконання трудової функції. До цих засобів слід зараховувати: будівлі і приміщення, технологічне обладнання, верстати, машини, транспортні засоби, вимірювальні прилади, спеціальний одяг, матеріали, вироби, продукцію, паливо, енергію, грошові цінності, документи, інформацію та ін. Підставою для такого твердження є аналіз глави IX КЗпП України та постанови Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», де акценти зосереджено не на посяганні на право власності роботодавця (як у цивільному законодавстві), а на посяганні на конкретне майно роботодавця, що використовується для досягнення

підприємствами, установами, організаціями статутних завдань (див.: ст. 133, 134 і 135-3 КЗпП, п. 4, 5, 6 названої вище Постанови).

З огляду на викладене вище, пропонуємо викласти норму про підстави матеріальної відповідальності працівника в такій редакції:

«Працівник притягується до матеріальної відповідальності за вчинення дисциплінарного матеріального правопорушення. Дисциплінарне матеріальне правопорушення – це протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника, що посягає на майнові інтереси роботодавця шляхом заподіяння прямої дійсної шкоди засобам виробництва, які використовуються на підприємстві, установі, організації для досягнення ними статутних цілей або засоби, які використовує працівник у фізичної особи-роботодавця для виконання трудової функції».

Список використаних джерел:

1. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. М., 1979. 223 с. 2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 // <http://pravo.kulichki.com/vip/trud>. 3. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, Додаток до № 50, Ст. 375. 4. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-7061-1996

Orcid 0000-003-4567-9999

Процевський Віктор Олександрович,

декан юридичного факультету,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін

і трудового права імені професора О.І. Процевського

доктор юридичних наук, професор

Бородіна Олена Володимирівна,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін

і трудового права імені професора О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного

університету імені Г.С. Сковороди

головний спеціаліст апарату Харківського апеляційного суду

e-mail: serpuhovaelena@gmail.com

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТІВ СУДІВ

В Україні вже більше семи років відбувається реформування судової системи. Початок цієї реформи було розпочато у 2014 році. Реформа судової гілки влади була визначена пріоритетом в діяльності органів влади. Її метою стало створення справді незалежної системи судів - з новим рівнем відповідальності та підзвітності суддів.

Судова влада являється третьою гілкою державної влади в Україні. В умовах політичних, соціальних та економічних реформ, що впроваджуються сьогодні в українському суспільстві, працівники апарату судів України, виконують роботу, без якої є неможливим здійснення правосуддя суддями, несуть на собі тягар посадових обов'язків та відповідальності, отримуючи за свою працю заробітну плату, яка не співвідноситься з тим навантаженням, яке доводиться виконувати.

Для зайняття відповідних посад державних службовців законодавцем визначено жорсткі вимоги щодо рівня освіти, досвіду роботи, несумісності та обмеження у отриманні додаткових доходів. Однак, як бачимо на практиці, заробітна плата державного службовця - працівника апарату суду та вимоги щодо його кандидатури на займаній посаді не співвідносяться за матеріальними показниками та, аж ніяк, не відповідають реаліям життя українського суспільства[1].

В той же час, при прийомі на роботу працівникам доводилося проходити суворий конкурсний відбір, до них ставилися високі вимоги як професійного, так і етичного плану, вони приймали присягу державного службовця, свідомо погоджуючись на певні службові обмеження, позбавивши себе права на страйк як засіб боротьби з ігноруванням законних вимог.

Все це передбачає належну оплату праці, покликану на забезпечення практичної реалізації функцій судової системи держави.

У час загрози державному суверенітету України, нестабільної економічної ситуації, поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, невпинного зростання цін на комунальні тарифи, продукти харчування, ліки, товари та послуги, що необхідні для життя кожної людини, працівники апарату суду отримують наразі мізерну заробітну плату.

Так, порівняно з іншими роками, а саме 2018 та 2019 розмір заробітної плати працівників апарату суду постійно зменшується, та порівняно з 2018 року зменшився вдвічі.

Для детальнішого роз'яснення неправомірного розміру посадового окладу працівника апарату суду варто дати визначення простої праці. Отже, проста праця — праця некваліфікованого робітника, яка не вимагає спеціальної підготовки і є витрачанням простої робочої сили. Законом встановлено мінімальний розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю. Буде логічним припустити, що за кваліфіковану працю державного службовця - працівника апарату суду, держава не може встановлювати заробітну плату в розмірі мінімальної, фактично прирівнюючи кваліфіковану працю працівників

апаратів судів і з наявністю вищої освіти, стажем роботи, високими діловими та морально-етичними якостями до простої, некваліфікованої праці. Законодавством України передбачено, що державні службовці - працівники судів, позбавлені права займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю. Доречі, таких обмежень законодавцем не передбачено для інших працівників державних органів (медиків, вчителів та інших). Відтак, усі інші джерела доходів для працівників апаратів судів - державних службовців, є незаконними.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про державний бюджет України на 2021 рік» вбачається, що розмір посадового окладу деяких категорій працівників апарату суду є нижчим за встановлений законодавством розмір мінімальної заробітної плати[2].

Згідно із ст. ст. 21, 43 Конституції України, ст. ст. 94, 115 КЗпП України, ст. ст. 21, 24 Закону України «Про оплату праці» кожна людина має право на заробітну плату за виконану роботу та її своєчасне одержання в повному обсязі [3].

Статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується[4]. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [5]. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. При цьому право на працю, безпосередньо включає право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини та її сім'ї. Звідси, особливого значення набуває право на своєчасне одержання винагороди за працю та її правовий захист [6].

Таким чином, вирішення проблеми правового захисту права працівника на своєчасне отримання гідної заробітної плати цілком відповідає запитам сучасності. При цьому захист прав працівника є одним із основних напрямків правового впливу в сфері праці, із врахуванням значення права на заробітну плату як засобу реалізації права на гідний рівень життя, забезпечення правового захисту права на заробітну плату і одним із актуальних напрямків реалізації захисної функції трудового права в сучасних умовах.

Література

1. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
2. Закон України «Про державний бюджет України на 2021 рік» від 31.01.2021 №1082-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>
3. Конституція України від 28.06.1996 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Закон України «Про оплату праці» Редакція від 13.02.2020 №108/95-BP URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

6. В. О. Процевський, Ю. В. Грицай. Деякі питання щодо реалізації права громадян на одержання винагороди за працю. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". 2016. Вип. 24.С.5-25.

УДК 349.2

Венедіктов Валентин Семенович,
доктор юридичних наук, професор,
Сумський національний аграрний університет
Латишева Валентина Олексіївна,
аспірантка юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету

ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

Формування соціально-орієнтованої держави, якою повинна стати Україна, безпосередньо пов'язується з таким напрямом соціальної політики, як забезпечення реалізації соціально-економічних прав людини в сфері праці. В цьому аспекті особливий інтерес викликає проблема використання працівниками своїх соціальних прав, в тому числі скористатися спеціально передбаченими для цього соціальними відпустками. Соціальні відпустки є правовим елементом соціального захисту працівників з сімейними обов'язками та інших працівників які мають соціальні підстави для їх надання, що передбачені чинним трудовим законодавством. Тому, соціальну відпустку треба визначити як встановлений трудовим законодавством або відповідною угодою період, впродовж якого працівник звільняється від виконання трудової функції для реалізації сімейних обов'язків по народженню і вихованню дітей, сімейних обставин і інших поважних причин.

Для реалізації важливих особистих соціально-життєвих обставин, чинним трудовим законодавством передбачено надання працівником відпусток без збереження заробітної плати. Так, ст. 84 КЗпП і ст. 26 Закону України, "Про відпустки" передбачають, що працівники за сімейними обставинами та з інших причин може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою сторін трудового договору, але не більше 15 календарних днів на рік. Треба також зазначити, що ст. 25 Закону України "Про відпустки" передбачає такі випадки, коли відпустка без збереження заробітної плати надається працівнику в обов'язковому порядку за його власним бажанням. Дана стаття містить майже два десятка випадків обов'язкового надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати. Наприклад, така відпустка надається матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно; чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів; матері або

іншим особам, які фактично доглядають за дитиною, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше як досягнення дитиною шестирічного віку та інші. Але, треба зазначити, що усі перераховані у ст. 25 Закону України "Про відпустки" підстави для обов'язкового надання таких відпусток є чітким відображенням соціальної спрямованості трудового права та ставлення до людини як до вищої соціальної цінності.

У порядку, визначеному колективним договором, власник або уповноважений ним орган у разі простою підприємства з незалежних від працівника причин може надавати відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням.

Враховуючи вищезазначене, можна констатувати, що: 1) відпустка без збереження заробітної плати надається особам, які знаходяться в трудових відносинах з підприємством, установою, організацією чи фізичною особою-підприємцем; 2) як правило, така відпустка надається за власним бажанням працівника згідно з законодавством, але вона також може надаватися відповідно до умов колективного договору; 3) така відпустка може надаватися працівнику або в обов'язковому порядку, з обставин передбачених законодавством, або – на розсуд роботодавця, який оцінює сімейні обставини або поважні причини її надання; 4) період, на який надається відпустка без збереження заробітної плати, може бути передбачений чинним трудовим законодавством або узгоджений сторонами трудового договору в залежності від підстав її надання.

Для того, щоб скористатися відпусткою без збереження заробітної плати працівникові треба написати заяву про надання такої відпустки з вказівкою підстави її надання, тривалості та дати початку відпустки. До заяви додається документ, що засвідчує відповідний статус працівника чи передбачені законом обставини, які є підставою для надання такого виду відпустки без збереження заробітної плати. Про надання відпустки без збереження заробітної плати видається відповідальний наказ, з яким працівник ознайомлюється під розпис із зазначенням дати ознайомлення.

УДК 349.2 (477)

ORCID 0000-0002-6968-6720

Вавженчук Сергій Ярославович,

професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,

Київського національного університету імені Тараса Шевченка,

доктор юридичних наук, доцент

e-mail: aadvokat@gmail.com

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЦИВІЛЬНОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У СУДОВИХ СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

Проблеми пов'язані із розумінням правової природи та реалізацією такого заходу захисту, як поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення залишаються у вузькому фокусі наукового поля. При цьому неможливо не відзначити того, що окремим проблемам поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення, як одному із складних напрямів наукового дослідження трудового права, присвячено праці М. Александрова, І. Ваганової, С. Венедіктова, М. Іншина, В. Лебедева, О. Смірнова, П. Стависського, А. Юрьєвої та інших учених[1, с.61-65].

Такий захід захисту, як поновлення на роботі в разі незаконного звільнення застосовуються часто судами у значній кількості справ та не лише в одній юрисдикції. Сьогодні поновлення на роботі як захід захисту успішно застосовується судами у цивільній та адміністративній юрисдикціях. Так, поновлення на роботі як захід захисту реалізується в цивільній юрисдикції[2, 3, 4, 5]. Однак, на практиці доволі часто постають питання розмежування цивільної та адміністративної юрисдикції при застосуванні означеного заходу захисту [6, с. 316-322].

У цьому ключі заслуговує на увагу Постанова Великої Палати Верховного Суду від 27 лютого 2019 року у справі про поновлення на роботі завідуючої Одеської обласної психолого-медико-педагогічної консультації Управління освіти та науки Одеської обласної державної адміністрації. Варто підтримати Верховний Суд у його висновку, що така посада не відноситься до публічної служби, оскільки не пов'язана з діяльністю на державних політичних посадах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, дипломатичною службою, іншою державною службою, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування. Велика Палата Верховного Суду окремо наголосила на тому, що при наданні спору статусу публічно-правового з приводу прийняття громадян на публічну службу, проходження, звільнення з публічної служби, необхідно обов'язково встановити наявність трьох підстав: 1) чи проходила особа конкурс на заняття вакантної посади; 2) чи складала така особа присягу посадової особи; 3) чи присвоювався їй ранг у межах відповідної категорії посад [5]. Як наслідок, Велика Палата Верховного Суду прийшла до висновку, що у цій справі відсутній спір з приводу прийняття громадян на публічну службу та її проходження, а є виключно трудовим спором, у зв'язку з чим повинен вирішуватись за правилами цивільного судочинства [5, 6, с. 316-322].

Враховуючи наведене, слід звернути увагу на те, що Верховний Суд зафіксував підстави, які не дозволяють застосовувати такий захід захисту як поновлення на роботі в разі незаконного звільнення в межах цивільної юрисдикції, а саме: 1) факт проходження працівником конкурсу на заняття вакантної посади; 2) факт складення працівником присяги посадової особи; 3) наявність рангу у межах відповідної категорії посад. Тобто, при з'ясуванні

відсутності таких підстав, можна говорити про приватно-правовий спір з приводу прийняття, здійснення, звільнення з роботи.

Список використаних джерел:

1. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав. Частина 1 // Підприємництво, господарство і право. – 2020. – № 11. – С. 61-65.
2. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 січня 2019 р. Справа № 822/160/16 // URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79439706>;
3. Постанова Верховного Суду від 30 червня 2020 р. Справа № 303/6036/17 // URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/90169157>.
4. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 січня 2019 р. Справа № 192/1855/17 // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79250508>
5. Постанова Великої палати Верховного Суду від 27 лютого 2019 року. Справа № 815/6096/17 (К/9901/49528/18) // URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80364173>
6. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. – 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.

УДК 349.2

<https://orcid.org/0000-0002-6143-1627>

Гетьманцева Ніна Дмитрівна,
завідувачка кафедри приватного права,
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича,
доктор юридичних наук, доцент
e-mail: getmancevanina@gmail.com

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ І РИНКОВА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК СКЛADOVA СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

У другій половині 20-го сторіччя індустріальна епоха закінчилась та плавно перейшла у епоху інформаційну, при цьому передавши у якості спадку свої поточні здобутки та проблеми. І хоча для кожного періоду розвитку людства характерні свої «ознаки часу», деякі з них мігрують з епохи в епоху, іноді видозмінюючись а іноді маскуючись до невпізнання[1, С. 69].

Людство завжди стояло і буде стояти перед вибором між ефективною економікою, яка є необхідною умовою розвитку будь-якої країни і соціальною справедливістю, що зберегла і продовжує зберігати свою привабливість як ідеологічна основа держави та її управління. Адже вирішення цього протиріччя могло кардинально знизити гостроту багатьох конфліктів у сучасному суспільстві.

Технологічний прогрес завжди був рушійною силою розвитку економіки та її процвітання протягом всієї історії людства. Якщо минулі технологічні

зміни характеризувалися поступовим характером і для їх впровадження зазвичай були потрібні десятиліття, то в сучасний період зміни, що зумовлені багатьма передовими технологіями є, зазвичай, широкомасштабні та швидкі. Такі швидкі темпи поширення передових технологій, що виходять за рамки галузей і національних кордонів несуть в собі одночасні і переваги і проблеми.

Різного роду досягнення в сфері передових технологій, зокрема таких як роботизація, автоматизація можуть бути вигідні роботодавцям як власникам капіталу, проте такі досягнення ставлять у невигідне становище працівників і одночасно посилюють вже й так існуючу між ними нерівність. Це призводить до суттєвих небажаних наслідків як всередині країн так і за їх межами.

Передові технології є результатом праці багаточисельної армії працівників відповідних країн, які хочуть побудувати ексклюзивне суспільство у якому можливо було б забезпечити собі соціальний статус, стійке фінансове становище, професійний розвиток, почуття власної гідності, бути захищеним від шкідливих умов праці, небезпечних соціально-психологічних факторів. Тому передові технології часто створюють додаткові виклики, що пов'язані з етикою і мораллю, а також можуть привести до підриву довіри у суспільстві, його стабільності та миру. А це означає, що «держава повинна вирішувати питання трудових відносин переважно з позицій людини і для людини...»[2, С.249] Держава визначає напрямки розвитку суспільства і саме від її дій залежить рівень зростання економіки та рівень соціальних благ для людей-праці. А «будь-яка економіка, у тому числі і ринкова без застосування праці неможлива.» [3, С.219].

Саме ринкова економіка за своїм економічним змістом є потужним носієм мотиваційних важелів прискорення розвитку науково-технічного прогресу і економіки будь-якої країни. Міцний бюджет дозволяє вирішувати комплекс виробничих і соціальних проблем у країнах із соціально орієнтованою ринковою моделлю [4]. Отже дії держави щодо поліпшення умов найму і роботи повинні носити локальний, територіальний, національний та глобальний характер.

У рамках вказаного повинно бути більш реалістичне ставлення до соціальної держави як «до необхідної публічно-владної, регулюючої та організуючої форми соціального співжиття, яка являє собою інституціонально-нормативне середовище, що сприяє самоствердженню особистості, дає їй змогу із зиском для себе та для ... колективності в цілому реалізувати свої суверенні права і свободи...»[5, С.7].

Поняттям «соціальна» держава підкреслюється саме та обставина, що така держава покликана здійснювати політику, спрямовану на забезпечення належного рівня добробуту як працівників так і не працюючих громадян, здійснювати підтримку соціально слабких груп населення та утверджувати в суспільстві соціальну справедливість. Справедливість виступає і мірою відносно гідності цінностей, мірою їх рівноваги і субординації. Справедливість виступає особливим механізмом, що підтримує міру рівноваги правових

цінностей і одночасно є визначальним моментом домінування при конфліктному зіткненні цих цінностей [6]. Справедливість у світовій практиці розглядається як рівність всіх людей в користуванні правами та життєво важливими надбаннями. Умови роботи (праці) мають також серйозний вплив на справедливість. Несприятливі умови роботи можуть здійснювати на працівника вплив цілого ряду небезпечних факторів, що можуть впливати на фізичне здоров'я, причому такі умови праці в основному є характерними для мало престижних професій, особливо у країнах з малорозвиненою економікою та низьким рівнем соціального захисту працівників. Це є особливо характерним для бідних країн, де велика частина населення працює в умовах неформальної зайнятості, а також для жінок, оскільки сімейні обов'язки часто є підставою для закриття для них певних можливостей у отриманні відповідних пілг в системі соціального захисту.

Вбачається, що саме діалог і трипартизм є одним з найбільш перспективних шляхів забезпечення стійкого розвитку ринкової економіки і реагування на виклики в сфері праці, яка змінюється. Одним з головних інструментів реалізації сталого розвитку й надалі може стати соціальний діалог, який буде ґрунтуватися як на традиційних так і нових формах співпраці між урядами, організаціями працівників і роботодавців, між державним і приватними секторами і організаціями громадянського суспільства з метою максимального підвищення якості життя людей-праці та осіб похилого віку з одночасним забезпеченням економічної і соціальної стійкості на планеті.

Список використаних джерел:

1. Юрченко Ю. Вплив штучного інтелекту на економіку і суспільство. Економіка: теорія та практика. 2016. №1. С. 69. Електронний ресурс. Режим доступу: [URL: file:///C:/Users/User/Downloads/econom_2016_1_12%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/econom_2016_1_12%20(1).pdf)
2. Процевський О.І. Функції трудового права в нових умовах господарювання. Право України. 2011. №2. С.249-257.
3. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х:ХНАДУ, 2014 260с.
4. Корецька С. Особливості дії ринкового механізму в сучасних моделях економіки Ефективна економіка №3, 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=977>
5. Василевська Т. Е. Етика державного управління: підручник / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський; за заг. ред. Т. Е. Василевської. К.: НАДУ, 2015. 204с. URL: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/Etika-derzhavnogo-sluzhbovtsyapdf>
6. Справедливість як основна правова цінність. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/4%20KURS/4/2/47Chast2Rozd7Tema1Paragraf3htm

УДК 349.2

ORCID 0000-0001-7579-187X

Сімутіна Яна Володимирівна,

доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького
НАН України
email: yana_simutina@ukr.net

ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВ МОП ТА КОНЦЕПЦІЇ «ПРИХОВАНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ» (DEEMED EMPLOYMENT) У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ

Спори про встановлення факту існування трудових відносин є досить поширеним явищем у наш час і мають надзвичайно важливе значення. Це зумовлено тим, що факт трудових відносин відіграє визначальну роль не тільки для захисту трудових прав людини, зокрема, права на своєчасне одержання заробітної плати, на відпочинок, оплачувану відпустку тощо, але й для реалізації права на соціальний захист, передбачений у статті 46 Конституції України.

Такі спори, як правило, виникають за позовом фізичної особи, яка прагне належним чином оформити свої відносини з роботодавцем, якщо працює нелегально, або ж довести, що відносини, які оформлені з нею шляхом укладення цивільно-правового договору, фактично є трудовими, та розглядаються на сьогодні судами загальної юрисдикції.

Як свідчить існуюча судова практика, при винесенні рішення про встановлення факту існування трудових відносин у порядку цивільного судочинства, суди майже не звертаються до відповідних міжнародних стандартів, а послуговуються здебільшого нормами національного законодавства.

Так, аналіз рішень Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду в спорах щодо встановлення факту наявності трудових відносин дає підстави для висновку, що критерії наявності трудових відносин, перелічені у Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення 2006 року, згадуються у судових рішеннях побічно, або взагалі не згадуються. Для прикладу, у Рекомендації МОП № 198 йдеться, зокрема, про виконання роботи за вказівкою та під контролем іншої сторони, натомість у більшості судових рішень звертається увага на юридичну несамотійність працівників, виконання ними певної трудової функції та підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку. Цікаво й те, що застосовуються ознаки трудових

відносин, які прямо не відображені в цій Рекомендації. Найбільш поширеною є характеристика праці як процесу, а не як результату. Так, у постанові від 08.05.2018 у справі № 127/21595/16-ц Верховний Суд вказав, що «основною ознакою, яка відрізняє підрядні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. <...> Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт». Аналогічні формулювання містяться в інших судових рішеннях, зокрема, у постанові ВС від 16.01.2018 у справі № 350/403/16-ц, постанові ВС від 12.03.2020 р. у справі № 400/1821/19.

Паралельно з судами загальної юрисдикції перекваліфікацією цивільно-правових договорів у трудові активно займаються і адміністративні суди, які останнім часом у своїх рішеннях почали згадувати так звану концепцію «прихованого працевлаштування» (*deemed employment*), а також активно застосовувати положення Рекомендації МОП № 198.

По-перше, значна кількість судових спорів, які вирішуються адміністративними судами, виникає у зв'язку з оскарженням результатів інспекційних перевірок та накладення штрафів посадовими особами Державної служби України з питань праці. Не зважаючи на те, що предметом останніх є переважно оскарження актів інспекційних відвідувань та постанов про накладення штрафів, під час судового розгляду таких спорів досить часто постають питання щодо визначення природи цивільно-правового договору, якщо, на думку інспекторів, він носить ознаки трудового договору й у такий спосіб роботодавець приховує трудові відносини. Приміром, рішення Хмельницького окружного адміністративного суду від 18 січня 2021 року, справа № 560/407/19.

По-друге, питання перекваліфікації цивільно-правових відносин у трудові виникають також у податкових спорах, предметом яких є оскарження дій податкової про донарахування єдиного соціального внеску і застосування відповідних штрафних санкцій у разі, якщо за результатами перевірки податкова дійде висновку, що цивільно-правові договори містять ознаки трудових та укладені з метою ухилення від сплати податків. Наприклад, рішення Сумського окружного адміністративного суду від 26 січня 2021 року, справа № 480/757/20.

Не можна оминути увагою й одне зі свіжих рішень Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 02 лютого 2021 року, справа № 300/2156/19. Не дивлячись на те, що в ньому колегія суддів вважає передчасним висновок суду апеляційної інстанції, що дії позивача щодо надання трудовому договору форми цивільно-правового перешкоджають реалізації права фізичної особи на працю, гарантованого Конституцією

України та Кодексом законів про працю України <...>, оскільки у цьому випадку обов'язковим є врахування волевиявлення осіб, з якими позивач уклав цивільно-правові договори, так як згідно з нормами Цивільного кодексу України діє принцип свободи договору. Водночас при новому розгляді справи, на думку суддів КАС ВС, суд апеляційної інстанції повинен враховувати концепцію прихованого працевлаштування (deemedemployment). Зокрема, у цій постанові Верховного Суду вказується, що дана концепція знайшла своє відображення, серед іншого, у Рекомендації про трудове правовідношення № 198 МОП, де зазначено, що держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих та нормативно-правових актах або інших засобах конкретні ознаки визначення трудових правовідносин. Серед таких ознак у Рекомендаціях зазначаються «підпорядкованість» та «залежність». У пункті 13 Рекомендацій «підпорядкованість» проявляється, якщо робота: виконується відповідно до вказівок та під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або переважним чином в інтересах іншої особи; виконується працівником особисто; виконується відповідно до графіка або на робочому місці, яке вказується або погоджується стороною, яка її замовила; має характерну тривалість/продовжуваність; вимагає особисту присутність працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів та механізмів стороною, яка є замовником. При встановленні трудових відносин за допомогою критерію «залежності» беруться до уваги наступні елементи: періодичність виплати винагороди працівнику; той факт, що така винагорода являється єдиним або основним джерелом доходів працівника; виплата винагороди працівнику в натуральному вигляді шляхом надання працівнику, наприклад, продуктів харчування, житла, транспортних засобів; реалізація таких прав як право на вихідні та відпустку; оплата стороною, яка замовила роботу, поїздок працівника з метою виконання роботи; відсутність фінансового ризику у працівника. Встановлення вказаних обставин, на думку Суду, у сукупності може свідчити про наявність трудових відносин.

Враховуючи відсутність у чинному трудовому законодавстві України дефініції поняття трудових правовідносин та їх ознак⁶, позитивно слід оцінити останню практику адміністративних судів в частині звернення у своїх рішеннях до положень Рекомендації МОП № 198, яка є основним міжнародним стандартом для визначення індикаторів існування трудових відносин.

Разом з тим, слід звернути увагу, що концепція «deemedemployment» є найбільш поширеною у Великобританії та інших країнах common law, що належать до англо-американської правової сім'ї. При цьому, застосовується це поняття переважно для фіскальних цілей у податковому законодавстві для боротьби з ухиленням від сплати податків особами, які надають свої послуги

⁶Законопроект про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності, реєстр. № 5054 від 09.02.2021 р. тільки нещодавно був поданий Урядом до Верховної Ради України.

(виконують роботу) через посередників, які в іншому випадку могли б бути найманими працівниками. Якщо така робота (послуги) потрапляє під певні ознаки, прописані в податковому законодавстві, і кваліфікується як «deemed employment» (приховане працевлаштування), то податкові органи можуть вимагати сплати відповідних податків, а також страхових внесків за правилами, встановленими для найманих працівників.

З огляду на вказане, застосування українськими судами концепції «прихованого працевлаштування» (deemed employment) при визначенні правової природи відносин, які мають ознаки трудових, але оформлені цивільно-правовими договорами, на сьогодні є, на нашу думку, не зовсім доцільним. На відміну від міжнародних актів МОП, ця концепція не є універсальною для будь-якої правової системи, жодним чином не прописана на сьогодні в законодавстві України і, за своєю сутністю є нерелевантною спорам, предметом яких є визначення правової природи відносин, що виникають на підставі цивільно-правового договору між двома суб'єктами.

Як підсумок, слід зазначити, що на відміну від трудового законодавства, яке дуже повільно реагує на нові виклики та вже давно не охоплює усіх відносин, існуючих на практиці, судова практика за останні роки активно формує загальні підходи до визначення ознак трудових правовідносин і розмежування цивільно-правового та трудового договору. Втім, на сьогодні залишається актуальною проблема досягнення сталості та єдності судової практики у подібних справах, як в межах однієї юрисдикції, так і серед судів різних юрисдикцій.

УДК 349.2

ORCID: 0000-0003-4257-3002

Шумило Михайло Миколайович,
заступник керівника департаменту аналітичної та
правової роботи Верховного Суду -
начальник правового управління Касаційного цивільного суду,
доктор юридичних наук, старший науковий співробітник

ДИСПУТАЦІЇ ПРО ЮРИСДИКЦІЮ СУДУ ЩОДО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ, ДЕ СТОРОНОЮ ВИСТУПАЄ ПОМІЧНИК СУДДІ

Патронатна служба – це різновид службово-трудова відносин, які виникають, змінюються та припиняються у зв'язку із необхідністю забезпечення ефективного, належного та якісного виконання своїх обов'язків посадовими особами, яким законом передбачено право мати патронатного службовця. Термін патронат походить від латиського слова patronatus - стан або права патрона. В національному законодавстві патронатна служба є доволі новою категорією і вперше запроваджена у 1993 році із ухваленням Закону про

державну службу, а отже давніх традицій не має, а зміна статусу патронатної служби опосередковано свідчить про становлення останньої в Україні.

Єдиного підходу щодо засад функціонування патронатної служби в іноземних країнах немає, до прикладу, у Італії та Німеччині це поняття не виокремлюється, проте самі відносини включені до публічної служби, натомість у Австралії, Великобританії, Грузії, Канаді, Литві та Польщі патронатна служба понятійно виділена як різновид публічної служби із низкою спеціальних норм. Створення патронатної служби в Україні було об'єктивною необхідністю і сьогодні вона функціонує в системі законодавчої, виконавчої та судової гілок влади. Трудова функція працівників патронатної служби напряду корелюється із трудовою функцією посадової особи публічного права, до якої вони приставлені (підлеглі). До посад патронатної служби належать посади радників, помічників, уповноважених, прес-секретаря Президента України, працівників секретаріатів Голови Верховної Ради України, його Першого заступника та заступника, працівників патронатних служб Прем'єр-міністра України та інших членів Кабінету Міністрів України, помічників-консультантів народних депутатів України, помічників та наукових консультантів суддів Конституційного Суду України, помічників суддів, радників Голови Верховного Суду та голів касаційних судів, а також посади патронатних службових осіб в інших державних органах. Водночас, що стосується судової гілки влади, то частина 4 статті 92 Закону про державну службу (2015) зазначає, що особливості патронатної служби в судах, органах та установах системи правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів.

Вирішення трудових спорів, де однією із сторін виступали помічники суддів виникло після того, як патронатну службу, починаючи з 2015 року, вивели із під сфери дії Закону про державну службу, а самих помічників суддів позбавили статусу державних службовців. Тобто, до 2015 року, всі трудові спори за участі цього спеціального суб'єкта розглядалися за правилами адміністративного судочинства. Зміна правового статусу неминуче внесла свої корективи, а краще сказати дисонанс в питання юрисдикції і зазначену категорію справ продовжували розглядати адміністративні суди, а поряд з ними розпочали розглядати суди загальної юрисдикції. Така ситуація тривала до того часу поки конфлікт юрисдикції не був вирішений Великою Палатою Верховного Суду (далі – ВП ВС). Щоправда ВП ВС не з першого разу поставила крапку в цьому питанні, як і не зразу таку позицію сприйняли касаційні суди. Частково це питання розглядалась автором раніше[1].

Враховуючи той факт, що Велика Палата Верховного Суду не зразу зробила остаточний висновок щодо юрисдикції, то є необхідність відтворити рішення Великої Палати з цього питання хронологічно.

Щодо цивільної юрисдикції

13.03.2019 ВП ВС розглянула касаційну скаргу особи на ухвали Одеського окружного адміністративного суду та Одеського апеляційного

адміністративного суду у справі за позовом особи до Суворовського районного суду м. Одеси, про визнання незаконним наказу про звільнення, поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу, стягнення моральної шкоди, і прийняла постанову, в якій зазначила наступне.

Закриваючи провадження у справі, суд першої інстанції, з висновком якого погодився і суд апеляційної інстанції, зазначив, що спірні правовідносини, які виникли внаслідок звільнення позивача з посади помічника судді не є правовідносинами, що стосуються проходженням публічної служби, внаслідок чого вони не є управлінськими та не підлягають розгляду в порядку адміністративного судочинства. Працівники патронатної служби не є державними службовцями, а посада помічника судді не відноситься до посад державної служби та є патронатною службою.

Ураховуючи суть спірних правовідносин, ВП ВС дійшла висновку, що цей спір не є публічно-правовим, а стосується трудових відносин і має вирішуватися судами за правилами ЦПК України, а тому висновки судів попередніх інстанцій про закриття провадження у справі і її розгляд в порядку цивільного судочинства є обґрунтованими[2].

Щодо адміністративної юрисдикції

У справі № 815/1594/17 від 02.10.2019 ВП ВС сформульовано висновок, що посада помічника судді відповідно до Закону про державну службу з 01.05.2016 не належить до посад державної служби, але за своїми характеристиками підпадає під визначення особи, яка здійснює публічну службу, а тому спір з приводу проходження помічником судді служби підлягає розгляду у порядку адміністративного судочинства.

02.10.2019 ВП ВС розглянула в порядку письмового провадження касаційну скаргу Суворовського районного суду м. Одеси на постанову Одеського окружного адміністративного суду та ухвалу Одеського апеляційного адміністративного суду за позовом особа до Суворовського районного суду м. Одеси про визнання незаконним і скасування наказу, і прийняла постанову, в якій зазначила наступне.

Аналіз Закону про державну службу № 889 від 10.12.2015 свідчить про те, що з 01.05.2016 працівники патронатної служби перестали відноситися й не відносяться дотепер до категорії державних службовців, а посада помічника судді не відноситься до посад державної служби та є патронатною службою.

У підпункті 1 пункту 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 889 передбачено, що з набранням чинності цим Законом втрачає чинність попередній Закон про державну службу від 16.12.1993 № 3723. Під час дії Закону 1993 року, а також Закону про судоустрій і статус суддів 2010 року не було положень, які виокремлювали і відносили посади помічників судді до патронатної служби. Інакше кажучи, не було положень закону, які б виділяли цю посаду з переліку посад, на які не поширювалися визначення «державна служба», «посада» чи «посадова особа», що положення цього Закону не поширюються на працівників апарату суду, одним з яких був і помічник судді.

Отож, принаймні тільки за окресленими властивостями, які характеризують правовий статус помічника судді, його повноваження, призначення, функції та завдання, можна визнати, що особа, яка обіймає посаду помічника судді, повинна підпадати під визначення особи, яка здійснює публічну службу. У разі виникнення спору за її участі з приводу прийняття на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, на такі спори має поширюється юрисдикція адміністративних судів[3].

Враховуючи той факт, що в наведеній постанові у справі № 815/2546/17 не було зазначено, що здійснюється відступ від раніше ухвалених постанов, якими конфлікт юрисдикцій вирішувався на користь цивільного суду, виник правовий вакуум і практика застосування знову розійшлась. Закономірним наслідком цього стало те, що 15.07.2020 Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 368/561/19-ц постановив ухвалу та направив зазначену справу до ВП ВС і вказав про необхідність відступу від сформульованих у постановах від 13.03.2019 у справі № 308/4431/17 і від 02.10.2019 у справі № 815/1594/17 висновків щодо юрисдикції суду.

Остаточний висновок щодо адміністративної юрисдикції.

ВП ВС розглянула цю справу та поставила крапку в питанні юрисдикцій в цій категорії справ і зауважила, що на визначення юрисдикції суду щодо розгляду спорів про прийняття на посаду помічника судді, проходження служби на цій посаді та звільнення з неї вплинули зміни до Закону про державну службу та до КАС України. Хронологію вказаних змін можна окреслити трьома періодами: 1) до 30.05.2016 включно; 2) з 01.05.2016 до 14.12.2017 включно; 3) з 15.12.2017.

За змістом п. 15 ч. 1 ст. 3, п. 2 ч. 2 ст. 17 КАС України у редакції, що була чинною до 15.12.2017, ініційовані до 30.05.2016 спори щодо призначення на посаду помічника судді, перебування на цій посаді та звільнення з неї слід розглядати за правилами адміністративного судочинства.

З огляду на приписи п. 18 ч. 3 ст. 3, ч. 1 ст. 92 Закону про державну службу від 10.12.2015 № 889, п. 15 ч. 1 ст. 3, п. 2 ч. 2 ст. 17 КАС України у редакції, що була чинною до 15.12.2017, ініційовані з 01.12.2016 до 14.12.2017 включно спори щодо призначення на посаду помічника судді, перебування на цій посаді та звільнення з неї слід розглядати за правилами цивільного судочинства.

Спори про призначення на посаду помічника судді, перебування на цій посаді та звільнення з неї, розгляд яких ініційований з 15.12.2017, слід розглядати відповідно до п. 17 ч. 1 ст. 4, п. 2 ч. 1 ст. 19 КАС України у редакції, чинній з вказаної дати, за правилами адміністративного судочинства.

Велика Палата Верховного Суду вважала за необхідне відступити від висновку, викладеного в її постанові від 02.10.2019 у справі № 815/1594/17, вказавши, що такі спори належить вирішувати за правилами цивільного

судочинства, якщо їхній розгляд ініційований у суді в період з 01.05.2016 до 14.12.2017 включно.

І хоча питання юрисдикції суду у спрах, де сторонами виступають помічники суддів визначено, проте в доктрині це питання ще неодноразову буде обговорюватись, оскільки Велика Палата Верховного Суду це питання вирішила застосувавши формально-юридичний метод, оскільки це чітко закріплено у КАСУ, проте не дослідивши правову природу та метод правового регулювання трудових відносин помічників суддів. Однак, сьогодні питання юрисдикції, принаймні для правозастосування вичерпане.

Список використаних джерел:

1. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palati-verkhovnogo-sudu>
2. Постанови ВП ВС від 13.03.2019 у справі № 815/2546/17 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80783530>, від 13.03.2019 у справі № 308/4431/17 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81013819>
3. Постанова ВП ВС від 02.10.2019 у справі № 815/1594/17 <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85412838>

УДК 349.22

Orcid 0000-0002-3829-7589

Жернаков Володимир Володимирович,
професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, професор

ЩОДО ПРИРОДИ Й СУТНОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

Проблеми міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці стали об'єктом щільної уваги науковців в останні два десятиліття. Цей факт прийнято пов'язувати з міграційними процесами та інтернаціоналізацією економіки. Поступово сформувалося вчення про «міжнародні трудові відносини», які потребують відповідного правового регулювання.

У навчальній літературі на пострадянському просторі «трудова відносина з іноземним елементом» розглядаються як частина предмета міжнародного приватного права, як підгалузь міжнародного приватного права або навіть як предмет самостійної галузі міжнародного трудового права у системі міжнародно-правового регулювання суспільних відносин. На користь кожної з цих концепцій наводяться аргументи, що мають різну наукову цінність (іноді навіть сумнівну). Наприклад, існування «міжнародної праці як об'єкта

правового регулювання» пояснюють розташуванням України в центрі Європи, що робить її «постійним об'єктом інтересів мігрантів», потік яких – «закономірний розвиток суспільних відносин». [1, С. 189-190]. В іншому виданні правову науку чомусь визнають «формою встановлення матеріально-правових та колізійних норм» міжнародного приватного права[2, С.184]. Буває й таке, що трудові відносини називають частиною «міжнародного господарського обігу» [3, С.610].

Так чи інакше, появу цих особливих трудових відносин пояснюють інтеграційними процесами в економіці, трудовою міграцією, що породжує трудові відносини, «пов'язані більш як з одним правопорядком». З посиланням на А.С. Довгерта, основою таких відносин називають «працю громадян даної країни на іноземних наймачів у країні і за кордоном; відрядження громадян для праці за кордоном; роботу на підприємствах, які є юридичними особами згідно з національним правом, але належать іноземному капіталу і входять до орбіти транснаціональних корпорацій; працю іноземців на різних підставах (трудова імміграція, робота на підприємствах з іноземними інвестиціями, здійснення різних форм економічної співпраці тощо)» [4, С.288-289].

Та чи дійсно ці відносини є міжнародними трудовими? Наведені приклади дають підстави ставити питання про те, що предмет регулювання вказано помилково – це не міжнародні трудові відносини, яких просто не може бути. Трудові правовідносини завжди виникають при виконанні роботи; вони не можуть бути об'єктом міжнародної діяльності. Тому предметом регулювання у вказаних вище відносинах є не сама праця, а вирішення колізії: законодавство якої країни слід застосовувати для регулювання цих видів праці. В Україні, згідно із ст. 8 КЗпП України, її слід вирішувати відповідно до Закону України "Про міжнародне приватне право".

Але цей Закон застосовується до таких питань, що виникають у сфері приватноправових відносин з іноземним елементом: 1) визначення застосовуваного права; 2) процесуальна правоздатність і дієздатність іноземців, осіб без громадянства та іноземних юридичних осіб; 3) підсудність судам України справ з іноземним елементом; 4) виконання судових доручень; 5) визнання та виконання в Україні рішень іноземних судів. У свою чергу, згідно з п.2 ч.1 ст. 1 цього Закону, іноземний елемент - ознака, яка характеризує приватноправові відносини, що регулюються цим Законом, та виявляється в одній або кількох з таких форм: хоча б один учасник правовідносин є громадянином України, який проживає за межами України, іноземцем, особою без громадянства або іноземною юридичною особою; об'єкт правовідносин знаходиться на території іноземної держави; юридичний факт, який створює, змінює або припиняє правовідносини, мав чи має місце на території іноземної держави.

Тобто, така сфера дії унеможливорює застосування норм цього Закону до регулювання індивідуальних відносин з приводу праці. Навіть якщо у

конкретному випадку буде належний суб'єкт і юридичний факт, під дію міжнародного приватного права трудові відносини все рівно не потраплять.

Звернемо особливу увагу: стаття 52 цього Закону містить чіткий припис: до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України[5].

Взагалі у цьому Законі й сама назва розділу VIII «Колізійні норми щодо трудових відносин», і зміст трьох статей цього розділу (ст. 52 «Право, що застосовується до трудових відносин», ст. 53 «Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном», ст. 54 «Особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні») вказують на те, що предметом регулювання тут є колізійні правовідносини. Таким чином, трудові відносини з вказаними вище суб'єктами є не міжнародними; регулюються вони не міжнародним, а національним правом; міжнародне приватне право регулює не трудові відносини, а колізійні.

Очевидно, поступово усвідомлення звуженого підходу до визначення предмета міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці зумовило зміну вектора наукових досліджень. Зараз вони містять аналіз колізійного та порівняльного аспектів міжнародно-правового й національного регулювання[6, 7, 8, 9, 10], навіть ефективність норм міжнародного права [11].

Міжнародне трудове право не спрямоване на регулювання трудових відносин, і у цьому немає об'єктивної необхідності. Відносини у сфері праці регулює національне законодавство про працю.

От у чому є потреба, так у встановленні принципів та стандартів у сфері зайнятості, рівня життя, прав у сфері праці тощо. Тобто, предметом МТП є не процес праці, жива праця з трудовими відносинами, а засади, стандарти прав. Відповідні міжнародні суб'єкти за встановленим механізмом формують, затверджують й пропонують ці засади й стандарти державам. Тому й помилковим є прагнення створити конструкцію «трудового правовідношення з іноземним елементом» - там немає праці конкретної особи, немає трудових правовідносин.

Цілком зрозуміло, що міжнародні (міждержавні, міжурядові) відносини мають публічно-правову природу. Тому слід погодитись із М.В. Лушніковою, яка виокремила такі ознаки міжнародних відносини як предмет міжнародного трудового права: це публічні відносини, однією із сторін яких завжди виступає публічний суб'єкт міжнародного права; ці відносини мають об'єктом встановлення та забезпечення міжнародних стандартів трудових прав, міжнародних колізійних норм [12, с.135].

Список використаних джерел:

1. Міжнародне приватне право. навч. посіб. За ред. С. Г. Кузьменка. К., 2010. 316 с.
2. Фединак Г.С. Міжнародне приватне право: Курс вибр. лекцій. К., 1997. 432 с.
3. Ануфриева Л.П. Международное частное право: В 3-х т. Том 2. Особенная

часть: Учебник. М., 2000. 656 с. **4.** Міжнародне приватне право. К., 2007. 368 с. **5.** Про міжнародне приватне право. Закон України від 23 червня 2005 року № 2709-IV <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. **6.** Шестерякова І.В. Коллизионные нормы и международные трудовые отношения. Саратов, 2007. 256 с. **7.** Лушников А.Н., Лушникова М.В. Международное и сравнительно-трудовое право и право социального обеспечения: введение в курс: учеб. пособие. М., 2011. 304 с. **8.** Козик А.Л., Томашевский К.Л., Волк Е.А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия). Минск, 2012. 244 с. **9.** Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: монографія. Харків, 2015. 472 с. **10.** Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія. Харків, 2017. 428 с. **11.** Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014. 328 с. **12.** Лушникова М. В. Международное трудовое право: понятие, предмет. *Вестник Пермского университета*. № 3 (21). 2013. С. 131-138.

УДК 349.2

ORCID ID: 0000-0002-3511-0555

Бурак Володимир Ярославович,

доцент кафедри соціального права

Львівського національного університету імені Івана Франка ,

кандидат юридичних наук, доцент

e-mail: burakvj@yahoo.com

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

В умовах глобалізації ринку праці, розвитку цифрових технологій актуальним є оформлення працівників на дистанційну роботу. Потрібно зазначити, що запровадження карантину у зв'язку з епідемією лише прискорило приведення чинного законодавства до реалій сьогодення, оскільки багато форм організації праці потребували правового регулювання. Серед них і залучення працівників на умовах дистанційної роботи.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці 1996 року № 177 про надомну працю[1] термін «надомна праця» означає роботу, яку особа виконує:

- за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;
- за винагороду;
- з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця.

Відповідно до ст. 60-2 КЗпП України дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Відповідно до ст. 24 КЗпП України трудовий договір про дистанційну роботу укладається в письмовій формі.

Винятком з цього правила є норма ст. 60 КЗпП України, яка встановила, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) роботодавця без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Умови трудового договору про дистанційну роботу можна поділити на загальні і спеціальні.

До загальних вимог віднесемо:

- дані, що ідентифікують роботодавця та працівника (паспортні дані, ПІН, адреси, телефони і т. д.);
- дату прийняття на роботу;
- права й обов'язки працівника та роботодавця
- розмір і порядок оплати праці;
- робочий час та час відпочинку працівника, відпустки;
- трудові і соціальні гарантії для працівника;
- графік і режим роботи працівника.

Серед спеціальних умов трудового договору про дистанційну працю необхідно виділити:

- способи комунікації із працівником;
- за необхідності - способи доставлення працівникові необхідних інструментів і матеріалів;
- правила обліку та контролю виконаної співробітником роботи (наприклад, щоденне або щотижневе подання звітів про виконану роботу, порядок подання таких звітів);
- можливість забезпечення засобами праці та засобами зв'язку за рахунок роботодавця;
- захист персональних даних працівника.

Проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці при укладенні трудового договору про дистанційну роботу можуть бути проведені дистанційно із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, наприклад, відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

Відповідно до ст. 60-2 КЗпП України при дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила

внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Однак з точки зору як роботодавця, так і працівника в трудовому договорі бажано передбачити дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, зазначивши винятки з правил, які не поширюються на даного працівника. Більше того, в правилах внутрішнього трудового розпорядку доцільно передбачити порядок залучення працівників до дистанційної роботи, а також особливості її регулювання.

Також в трудовому договорі необхідно обумовити порядок обліку робочого часу працівника. Варто звернути увагу, що Мінсоцполітики України у листі від 25.11.2015 р. № 692/13/133-15 «Щодо праці надомників» роз'яснило, що оскільки надомники розподіляють робочий час на свій розсуд і оплата праці провадиться за фактично виконану роботу, табель обліку робочого часу на таких працівників не ведеться.[2]

Гарантією для працівника є норма про те, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених для відповідної категорії працівників.

У трудовому договорі необхідно передбачити період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем.

Однією з умов трудового договору є строки виконання виробничих завдань, або строки виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Деякі роботодавці застосовують так звану комбіновану форму організації праці: коли працівники почергово виконують свої трудові обов'язки дистанційно, а частина їх працює в офісі і навпаки.

Така можливість повинна передбачатися трудовим договором про дистанційну роботу. Така норма також може бути передбачена в правилах внутрішнього трудового розпорядку.

В трудовому договорі також необхідно передбачити порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації і іншими засобами, розмір, порядок і строки виплати компенсації за використання належних працівникам або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат також визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У випадку, коли у трудовому договорі не передбачили положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, закон покладає виконання такого обов'язку на роботодавця.

Відповідно до ст. 60-2 КЗпП України, якщо роботодавець і працівник не обумовили інший розмір та умови заробітної плати, вона продовжує

виплачуватися в розмірі та на умовах визначеному трудовим договором і наказом про прийняття на роботу.

У трудовому договорі про дистанційну роботу працівник і роботодавець можуть врегулювати інші умови оплати праці, наприклад, додаткову оплату. Особливо це актуально, коли у зв'язку із характером дистанційної роботи працівник виконує ще деякі додаткові обов'язки, які впливають з характеру виконуваної роботи (підготовка до роботи оргтехніки, друк необхідних матеріалів, підготовка і здача звіту про виконану роботу тощо).

Законодавством також передбачена можливість компенсаційних виплат працівнику, якщо для дистанційної роботи він використовує своє обладнання. Річ у тому, що de-facto, оргтехніка, яку використовує працівник під час надомної роботи, також є інструментом для виконання трудових обов'язків.

Однак, роботодавець не завжди має змогу, або бажання належним чином забезпечити працівника відповідним обладнанням, тому частою практикою стало використання особистих персональних комп'ютерів чи ноутбуків під час дистанційної роботи, а також використання домашнього інтернету.

Нормою ст. 125 КЗпП України передбачена можливість одержання компенсації за зношування інструментів, належних працівникам. При цьому, що розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням з працівником.

Мінсоцполітики України у листі від 25.11.2015 р. № 692/13/133-15 «Щодо праці надомників» роз'яснило, що за погодженням сторін трудового договору надомнику можуть відшкодовуватись витрати, пов'язані з виконанням для підприємства роботи вдома (електроенергія, вода тощо). [2] Це питання також повинно бути предметом регулювання трудового договору.

При дистанційній роботі працівник повинен дотримуватися трудової дисципліни. Невиконання трудових обов'язків передбачених трудовим договором може мати наслідком притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Оскільки для працівників, які працюють дистанційно, табель обліку робочого часу не ведеться, то встановити факт, наприклад, прогулу є важко, але можливо. Для цього в трудовому договорі необхідно передбачити строки виконання роботи, а також порядок подачі звіту про виконану роботу. Невиконання цих вимог є порушенням трудової дисципліни. Що ж стосується прогулу, його можна встановити відповідним актом. А далі відбувається процедура здійснення службового розслідування та оформлення результатів перевірки.

Ще однією проблемою дистанційної роботи є захист персональних даних працівника. В багатьох випадках працівники для зв'язку з роботодавцем використовують свою приватну електронну пошту. У випадку дистанційної роботи бажано в трудовому договорі обумовити порядок здійснення зв'язку з

роботодавцем і для цього використовувати або корпоративну електронну скриньку, або створити робочу електронну пошту.

Запровадження дистанційної роботи розширює коло трудових відносин, які підлягають регулюванню трудовим договором. Це у свою чергу розширює сферу індивідуально-договірного регулювання. Особливостями укладення трудового договору про дистанційну роботу є детальне регулювання прав та обов'язків працівника і роботодавця: режим роботи, порядок виконання трудових обов'язків, оплата праці, забезпечення оргтехнікою та іншими засобами зв'язку, можливість компенсаційних виплат за використання власного інтернету та оргтехніки.

Список використаних джерел:

1. Про надомну працю: Конвенція МОП №177 від 04.06.1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327

2. Лист Міністерства соціальної політики України від 25.11.2015 р. № 692/13/133-15 «Щодо праці надомників». URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/13524-692s15.html>

УДК 349.2(477)-029:17

Orcid 0000-0001-5613-7151

Встухова Ірина Анатоліївна,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: ivetuhova62ukr.net@ukr.net

ЕТИКА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

1. Праця кожної людини це щоденне перемагання самого себе, перемога над собою та повсякденна боротьба за виживання у конкретних соціально-економічних умовах суспільства. Таке змагання, в першу чергу, відбувається у трудових правовідносинах. Трудові правовідносини в теорії трудового права це двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору зміст якого полягає в сукупності суб'єктивних прав і обов'язків з виконання працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку та зі створення належних умов праці для її виконання й оплати праці роботодавцем. Правовідносини між працівником та роботодавцем умовно можна вважати відносинами по вертикалі, основним змістом яких є підпорядкування працівника роботодавцеві у процесі праці при виконанні ним своїх трудових обов'язків. Але вважаємо, що поряд з цими правовідносинами існує правові зв'язки між

працівниками в процесі виконання ними своїх обов'язків у середині трудового колективу. На наш погляд, ці відносини побудовані по горизонталі, основний зміст яких є взаємодія та координація трудових обов'язків конкретних працівників для досягнення кінцевих виробничих результатів, заради чого було й створено підприємство. Поряд з цим, з нашої точки зору, необхідно виділити й такий вид правовідносин та правових зв'язків, який має місце при взаємодії працівників конкретного виробництва з працівниками іншого та звичайними громадянами при реалізації кінцевих виробничих цілей того чи іншого підприємства. Вважаємо, це є зовнішніми правовими зв'язками.

2.Відомо, що працівники та роботодавці є важливими суб'єктами ринкової економіки. Їх відносини між собою побудовані таким чином, що з одного боку вони в силу економічних причин не можуть існувати один без одного, а з іншого, їм водночас складно співпрацювати між собою в силу певних обставин. Такими можуть бути економічні інтереси, соціальні та ін. В сучасних умовах не менше значення має психологічна сумісність між працівником та роботодавцем. Це, в свою чергу, впливає на створення у виробничому процесі певної обстановки, яка б сприятливо діяла на морально-психологічний клімат між цими суб'єктами, а також, як було зазначено, на працівників між собою, серед працівників одного підприємства та іншого, коли в силу об'єктивних причин вони співпрацюють між собою на підставі цивільних договорів та ін. Зазначимо, що відносини колективної праці завжди будувались на етичних нормах, котрі склалися між працівниками на підприємстві. Законодавець встановив тільки межі цих норм. Наприклад, згідно ст. 139 Кодексу законів про працю України, працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. У наведених обов'язках працівників питання викликає слова «працювати чесно і сумлінно». Не зрозуміло, хто може перевірити чи проконтролювати працівника і зробити висновок, що він працює чесно і сумлінно чи не чесно й не сумлінно. А от члени трудового колективу можуть звернути увагу на певні якості працівника, котрий ухиляється від роботи, від поставлених перед ним завдань, байдикує, належним чином не виконує свої трудові обов'язки без поважної причини. Відносини між окремими членами трудового колективу з таким працівником можуть будуватися не дуже добре. Звертає на себе увагу й один із основних обов'язків працівників, в силу якого вони зобов'язані утримуватися від дій, що перешкоджають іншим працівникам виконувати їх трудові обов'язки (п.п.а п.11 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій від 20.07.84 р.) (нині діють).В цьому, на наш погляд, важливе значення має етика. Термін «етика» має два значення. Перше – це наука про мораль, її походження, розвиток і роль у суспільному та особистому житті людей. Друге – це норми поведінки, сукупність моральних правил якого-небудь класу, суспільної організації, професії і т. ін. Враховуючи наведене, вважаємо, що ці норми поведінки, сукупність моральних правил між працівниками та роботодавцями можна назвати трудовою етикою. Таким чином, під трудовою етикою слід розуміти етичні норми та принципи взаємодії на підприємстві в його соціальному оточенні, між усіма членами трудового колективу конкретного підприємства, установи, організації незалежно від

форм власності, між працівниками та роботодавцями, між працівниками різних підприємств. **3.** Аналіз наукової літератури свідчить про те, що трудова етика є предметом вивчення фахівців соціології та економіки. Спеціалісти цих галузей знань оперують термінами «ділова етика», «корпоративна етика» та ін. Ми будемо називати норми та принципи взаємодії на підприємстві трудовою етикою або корпоративною етикою. Вважаємо, що цікаво проаналізувати трудову етику через зміст трудових правовідносин. Трудова етика як система цінностей та соціальних норм, котрі існують на підприємстві проявляється як в організації трудового процесу та методах управління, так і у свідомому впливі на середовище. Слід зазначити, що одним із інструментів в цьому є корпоративні або етичні кодекси. Це можуть бути стандарти, по яких живуть окремі підприємства, фірми, чи окремі правила, котрі регулюють відносини серед цілої галузі (професійні кодекси), а також міжнародні документи. **4.** Звертає на себе увагу Кодекс корпоративної етики товариства з обмеженою відповідальністю «Газопостачальна компанія «Нафтогаз України» у зверненні директора якого зазначено Кодекс корпоративної етики – це зведення правил та цінностей, на яких ґрунтується корпоративна етика та ділова поведінка співробітників Товариства. Кодекс описує, як потрібно щоденно реалізовувати цю практику взаємодії з колегами, партнерами, конкурентами, державою та суспільством. Зазначено, що корпоративними цінностями є сумлінність та довіра, прозорість, професіоналізм, справедливість. Розділ № 9 присвячений політиці щодо взаємодії зі співробітниками, в якому наголошено, що Товариство з повагою ставиться до співробітників та надає їм рівні можливості для професійного розвитку, реалізації трудових прав, розвитку професійного та творчого потенціалу. Співробітники у свою чергу сумлінно виконують функціональні обов'язки відповідно до умов трудового договору, будують ефективну співпрацю: підтримують толерантні та коректні відносини з колегами, дотримуються принципу субординації, обмінюються досвідом та інформацією, будують командну роботу, удосконалюють професійні знання та вміння (Додаток № 1 до Наказу від 05.07.2019, №70). Принципами діяльності Акціонерного Товариства Запорізький Завод Феросплавів, як зазначено у Кодексі корпоративної етики, є відкритість перед суспільством, повага своїх співробітників, повага людської гідності та прав людини, чесний спосіб ведення ринкової конкуренції, дорожити діловою репутацією та високою довірою з боку партнерів (п. 3). Згідно п.6.1 принципи відносин між працівниками, які схвалюються на підприємстві: інноваційний підхід, жива уява і здорова цікавість; ініціативність, уміння здійснювати вольові дії, брати на себе відповідальність; раціональне використання робочого часу; підвищення рівня професіоналізму; позитивність в своїх думках і словах; відповідальність за свої вчинки і вірність своєму слову та ін. Взаємовідносини між співробітниками, незалежно від зайнятої посади або сфери діяльності, будуються на принципах взаємної поваги та взаємодопомоги, відкритості та доброзичливості, командної роботи та орієнтації на співпрацю. Будь – які форми зневажливого або образливого ставлення один до одного недопустимі (п.6.4). Взаємовідносини керівників з підлеглими будуються на принципах відкритості по відношенню до співробітників, надання керівниками рівних можливостей усім підлеглим для виконання своїх обов'язків, підтримки їх ініціативності, розуміння специфіки їх роботи і відповідальності за результати, неупередженості та справедливої оцінки результатів роботи підлеглих (п.6.5).

5. Особливо слід сказати про роль Міжнародної Організації Праці. Відомо, що МОП є світовим центром соціального партнерства. Стандарти, котрі вироблені МОП й сприйняті на національному рівні законодавцем, виявляє суттєвий вплив на формування корпоративної чи трудової етики. Так, у п.п. 1. п. 2 Рекомендацій щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві № 129 від 28 червня 1967 р. зазначено, що підприємці та їхні організації, а також працівники та їхні організації повинні у своїх спільних інтересах визнати важливість атмосфери взаєморозуміння і довіри на підприємстві, яка є сприятливою як для ефективної діяльності підприємства, так і для сподівань працівників. Створення такої атмосфери має полегшуватися шляхом швидкого поширення та обміну якомога повнішою і об'єктивнішою інформацією з різних аспектів життя підприємства та соціальних умов працівників (п.п. 2 п. 2).

6. Наприкінці слід зазначити, що трудова чи корпоративна етика має важливе значення у трудових правовідносинах. Ці норми повинні сприяти створенню роботодавцем таких умов праці для працівників, котрі не наносять шкоду їх здоров'ю та людській гідності, бути чесними у взаємовідносинах з ними та забезпечувати їм відкритий доступ до інформації, обмеженої лише рамками закону та умовами конкуренції та ін. Вважаємо, що вказані заходи будуть впливати на підвищення продуктивності праці та моральний настрій у трудовому колективі, сприятимуть морально-психологічному клімату серед працюючих, забезпечать комфортну обстановку трудящим при виконанні ними завдань, які поставлені роботодавцем.

УДК 349.2

Orcid 0000-0001-8436-2065

Єрофєєнко Лариса Василівна,
доцент кафедри правового регулювання економіки
Харківського національного економічного університету
імені С. Кузнеця,
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: lerofeenko@ukr.net

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Праця займає особливе місце в житті людини, що дозволяє людині реалізувати свої фізичні, розумові та інші здібності. Праця дозволяє людям реалізуватися та створювати для себе матеріальні блага. Держава, в свою чергу, повинна створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Сьогодні людство потерпає від пандемії COVID-19, яка внесла свої корективи у життя всього світу. Ця подія спричинила кризову ситуацію, від якої постраждали люди, що вже перебували у кризовому становищі. В категорії зайнятого населення – це працевлаштовані люди, дохід яких залишає їх за межею бідності. Причинами цього є низькооплачувана праця, недостатня кількість робочих годин, далека відстань від роботи, а також неформально зайняті працівники. До вказаної групи стабільно потрапляє чверть всього зайнятого населення України.

Від тоді, коли почалося запровадження карантинних обмежень, викликаних пандемією, влада країни закликала залишатися вдома, запропонувавши роботодавцям переводити за можливості своїх працівників працювати вдома. Але далеко не всі змогли це собі дозволити, хоча й ті працівники, яких було переведено на дистанційну роботу, стикнулися з низкою труднощів.

Відповідно до ст. 43 Конституції України «...Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб». В 2006 році Україною було ратифіковано Європейську соціальну хартію, завдяки якій держава взяла на себе зобов'язання захищати право на працю та створювати для цього усі належні умови.

Звичайно, що криза, спричинена розповсюдженням вірусу SARS-CoV-2, створила не тільки для України, а й для всього людства складні умови. Але наша держава, як і всі інші країни, повинна виконувати взяті на себе зобов'язання. Так, відповідно до «Цілей сталого розвитку» [2], над прогресом виконання яких Україна зобов'язалася працювати, зазначено про надійні та безпечні умови праці для всіх працюючих, підвищення рівня зайнятості населення. Особливо це стало актуальним при збільшенні виконання роботи дистанційно.

За даними дослідження Global State of Remote Work (Owl Labs, 2018), лише трохи більше половини (56%) компаній у всьому світі станом на 2018 рік передбачали для співробітників можливість виконувати роботу дистанційно хоча б у якійсь формі. Важливим розрізненням тут є те, що до пандемії вдома працювали переважно самозайняті особи. За оцінками МОП, лише 19% тих, хто постійно працювали вдома до пандемії COVID-19, були найманими працівниками; у ЄС серед найманих працівників таких було лише 3%, натомість частка працюючих удома самозайнятих послідовно зростала, сягнувши 19% у 2019 році. [3]

В Україні, на жаль, немає надійних даних, пов'язаних з розповсюдженням дистанційної форми роботи до введення карантинних обмежень. Держстат хоча й проводить регулярні обстеження робочої сили, але вони не розрізняють працівників, що виконують роботу на робочому місці, наданому роботодавцем, і тих, хто працює на «робочому місці», що знаходиться поза межами підприємства чи офісу, і не оперують поняттям «дистанційна» робота.

До недавня в українському законодавстві дистанційна або віддалена праця існувала під терміном «надомна праця». Регулювала вона працю тих працівників, які виконували свою роботу за трудовим договором вдома. Надомна праця поєднувала риси найманих працівників та самозайнятих осіб.

До нинішнього року в чинному законодавстві України, окрім загальних положень, які зазначені у Кодексі Законів про Працю (далі – КЗпП України), виконання «надомної праці» регулювалося Постановою «Про затвердження Положення про умови праці надомників» № 275/17-99, яка була прийнята ще за радянських часів – у 1981 році (за умови, якщо вона не суперечить чинному КЗпП).

У цій постанові зазначалося покладання на роботодавця відповідальності за забезпечення найманого працівника необхідними засобами праці, їх ремонт, а у випадку використання працівником своїх інструментів чи приладів – за компенсацію їх амортизаційних витрат. Крім того, роботодавець повинен відповідати за

відповідність робочого місця працівника у нього вдома встановленим виробничим нормам. Це місце має бути проінспектованим роботодавцем разом із представником профспілки. За домовленістю сторін, роботодавець може компенсувати і будь-які інші витрати працівника, пов'язані із виконанням робіт вдома, наприклад, витрати за сплату електроенергії.

Відповідно до цієї постанови передбачався перелік підстав, за яких окремі категорії працівників мали переважне право на оформлення трудового договору про надомну працю. До цієї категорії входили жінки, які мали дітей до 15 років, особи з інвалідністю, пенсіонери, особи, що доглядають членів сім'ї з інвалідністю або з тривалою хворобою.

В лютому 2021 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» [4]. Цей Закон вносить зміни до чинного КЗпП України стосовно унормування питань гнучкого режиму роботи, запроваджується укладення трудового договору про дистанційну роботу, а також зобов'язання роботодавця та працівника за таким трудовим договором тощо. Також запроваджується два самостійних види (форми) роботи – дистанційна та надомна. Роботодавцю надається право при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу отримувати відомості про місце проживання працівника або інше місце за його вибором, де буде виконуватись трудова функція (з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу).

Серед обов'язків роботодавця передбачено, що при укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, а також надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці [4]. За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Внесені зміни до чинного КЗпП включили також і саме визначення змісту поняття «дистанційна робота». За законом працівник зберігає за собою всі трудові права, забезпечується усіма гарантіями в повному обсязі, дистанційна робота повинна повністю оплачуватись, а її тривалість не має перевищувати стандартних норм робочого часу – 40 годин на тиждень.

Завдяки зростанню використання форми дистанційної роботи через пандемію для багатьох роботодавців та працівників очевидними стали її переваги та недоліки. Але більшість проблем, пов'язаних з дистанційною роботою, можливо вирішити

цілком реально, якщо правильно і своєчасно спрямувати на це відповідні політики. Крім того, багато працюючих дистанційно, які змогли відчуті деякі переваги дистанційної праці, навряд чи повернуться до докарантинних показників. [5].

Спроби врегулювати дистанційну роботу відбуваються переважно у руслі спроб врегулювати гнучкі форми зайнятості, які теж важко назвати вдалим, адже вони радше закріплюють наявну незахищеність таких працівників як норму, ніж сприяють забезпеченню для них повноцінних трудових і соціальних гарантій.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. / Відомості Верховної Ради України /. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Цілі сталого розвитку та Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
3. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/>
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
5. Профспілка працівників освіти і науки України : Прийнято закон щодо правового регулювання дистанційної роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/novyny/8508-priynyato-zakon-schodo-pravovogo-regulyuvannya-distancynoyi-roboti.html>

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-7773-0402

Ждан Микола Дмитрович,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

Рогачов Дмитро Ігоревич,

Аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Євроінтеграційні процеси, у яких бере участь Україна, викликають потребу у реформуванні практично всіх сфер державного та суспільного життя

відповідно до положень Угоди про асоціацію. Однією із провідних сфер, щодо якої Європейський Союз вимагає ефективних трансформацій, є сфера трудових відносин.

І найперше з чим має розібратися законодавець перед проведенням реформування у сфері трудових відносин – зі специфікою правового регулювання права на працю в умовах євроінтеграції. На сьогодні, проведення ефективної реформи у сфері трудових відносин можливе лише за умови зміни усталеного погляду на право на працю.

Аналіз законодавства, що регламентувало реалізацію права на працю з часів Російської імперії і регламентує його за часів незалежності України, дає можливість стверджувати про різноманітні підходи до вирішення даного питання. Так, Конституція радянської Росії 1919 р., прямо не формулюючи право на працю, закріплювала принцип загальності праці та проголошувала гасло: «Той, хто не працює, той не їсть». Розширював цю норму-принцип прийнятий Кодекс законів про працю 1918 р., який установлював загальну трудову повинність. Надалі в порядку доповнення КЗпП 29 січня 1920 р. був виданий декрет РНК «Про загальну трудову повинність». Безпосередньо право на працю було сформульовано в КЗпП 1918 р. у декларації, відповідно до якої всі працездатні громадяни мають право на застосування праці за своєю спеціальністю і за винагороду, установлену для цього роду роботи.

В свою чергу, КЗпП 1922 р. скасував трудову повинність, що існувала в період «воєнного комунізму», надавши громадянам УРСР право працевлаштування в порядку добровільного найму та досить докладно регламентував трудовий договір як головну форму залучення до праці.

Право на працю у його радянському розумінні було включено як перше основне право громадянина в Конституції УРСР 1937 р. Трудовий обов'язок закріплювався як одна із принципових характеристик суспільного устрою держави. Він був включений у перший розділ, а саме в ст. 11, яка передувала праву на працю, установленому ст. 118 зазначеної Конституції. У Конституції УРСР 1937 р. зазначалося: «Праця є обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «Хто не працює, той не їсть». В УРСР здійснюється принцип соціалізму: «Від кожного за його здібністю, кожному – за його працею» (ст. 12). У Конституції УРСР 1937 р. проголошувалося, що «громадяни УРСР мають право на працю, тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою їхньої праці відповідно до її кількості і якості». Вказувалося так само й на те, що право на працю забезпечується «соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз і ліквідацією безробіття» (ст. 117).

Надалі в радянському загальносоюзному та республіканському трудовому законодавстві, прийнятому на рубежі 60–70-х рр., проголошувалося настання епохи вільної праці, свободи праці від експлуатації й у той же час вказувалося, що в країні здійснюється загальність праці для всіх працездатних членів

суспільства і всім громадянам забезпечується можливість працювати. Ці положення відзначалися в преамбулах Основ законодавства про працю СРСР 1971 р. і Кодексі законів про працю УРСР 1971 р.

У Конституції УРСР 1978 р. значно розширювався зміст і збільшувалися заходи щодо забезпечення права на працю. У ній вказувалися: «Громадяни УРСР мають право на працю, – тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості та не нижче від установленого державою мінімального розміру, – зокрема право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти і з урахуванням суспільних потреб». Як бачимо, Конституція УРСР 1978 р. закріплювала право на працю в його новому змісті.

Нові цілі та завдання постали перед Україною, яка здобула незалежність на початку 90-х рр. XX ст., і відповідно правове регулювання права на працю видозмінилося, тримаючись вектора ринкових відносин та формування ринку праці. Правовою основою ринкової політики у сфері трудових відносин якраз і стало утвердження нового змісту права на працю. Так, один із перших ринкових законів незалежної України – Закон України «Про зайнятість населення», який був прийнятий у березні 1991 р., забороняв використання примусової праці. Ця визначальна заборона у ч. 2 п. 2 ст. 1 цього Закону формулювалася не виключно, а лише вказувала, що «примушування до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України». Тобто був потрібний більш вагомий правовий аргумент, який би не передбачав жодних винятків із заборони примусової праці. Цим аргументом стали положення ст. 43, прийнятої 1996 р. в Конституції України.

У ч. 1 ст. 43 Конституції України зазначається, що «кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Закріплюючи право на працю, держава, відповідно до ч. 2 ст. 43 Основного Закону України, «створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб». Натомість у ч. 3 ст. 43 Конституції України вперше в історії нашої держави було встановлено пряму заборону примусової праці, що стало суттєвою юридичною гарантією принципу свободи праці. Цим конституційним положенням визначається новий підхід до розуміння права на працю: воно встановлене саме як право людини, а не як її обов'язок.

Але необхідно констатувати, що в Україні і досі питання правового регулювання реалізації права на працю регулюються Кодексом законів про працю України 1971 р., який, не зважаючи на численні зміни та доповнення, не враховує усіх реалій сьогодення. Новий Трудовий кодекс, прийняття якого очікуються усі роки незалежності України, але ніяк не завершиться успіхом,

має виправити ситуацію і в його основі право на працю має реалізовуватися винятково на основі принципу свободи праці.

Киян Володимир Якович,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: kiyani130869@gmail.com

ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У процесі побудови правової держави одним із ключових питань є захист трудових прав громадян. Кардинальні зміни соціально-економічних та політичних відносин у напрямку побудови євроінтеграційних процесів в Україні поставили на порядок денний необхідність посилення захисту трудових прав працівників, удосконалення гарантій щодо розірвання трудового договору.

Основні державні гарантії захисту трудових прав громадян від незаконного звільнення закріплені у ст. 43 Конституції України. Разом з тим, для належного забезпечення цих гарантій необхідно комплексно оновити трудове законодавство та привести його норми у відповідність до міжнародно-обґрунтованих стандартів. Це також відноситься і до частини трудового законодавства, що регулює особливості розірвання трудового договору. Теоретична розробка проблем, пов'язаних з розірванням індивідуально-трудових правовідносин, незалежно від ініціативи сторін у сучасних умовах має велике практичне значення, а тому належне врегулювання цього питання посприє в удосконаленні зазначених правових норм.

Не можна не погодитися з В. С. Венедіктовим, у тій частині, що діюче національне трудове законодавство характеризується нестабільністю, безсистемністю, суперечностями, дублюванням, наявною великою кількістю відсилочних норм; закони часто змінюються і доповнюються, що суттєво змінює зміст та спрямування політики України в сфері трудових відносин. Не всі закони передбачають джерела фінансування і механізм реалізації прав, що призводить до перетворень положень законодавства в пусті декларації» [1, с. 9].

А тому перспективи оновлення трудового законодавства потребують належного дослідження як діючих, так і проектних правових норм, та подання пропозицій щодо вдосконалення відповідного інституту трудового права.

Особливого значення ця тема набуває у зв'язку з необхідністю оновлення трудових відносин, а існуюча складність - у намаганні різних політичних сил запропонувати власне свій варіант оновленого трудового законодавства.

Слід відмітити, що сьогодні існує кілька законопроектів, які заявляють про своє існування, але з урахуванням недосконалості, періодично відправляються на доопрацювання до комітетів.

Ми зробимо спробу розглянути окремі питання розірвання трудового договору в одному із таких законопроектів, що був поданий народним депутатом Н. Королевською та іншими (реєстр. № 2410 від 08.11.2019 р.,)[1]. Наразі цей законопроект після доопрацювання у комітеті влючено до порядку денного на розгляд від 02.02.2021 №1164-IX..

Досліджуючи перспективне трудове законодавство, слід відмітити як позитивні, так і проблемні сторони цього законопроекту, що законодавець пропонує доповнити новими нормами підстави звільнення працівників з роботи. Так, наприклад, найманий працівник може бути звільнений роботодавцем за розголошення державної, комерційної або іншої захищеної законом інформації. Дане звільнення можливе, якщо працівник підписав зобов'язання не розголошувати таємну інформацію, або це буде передбачено у трудовому договорі. На практиці факт розголошення інформації саме конкретним працівником дуже складно перевірити та довести, а тому така підстава для звільнення є досить сумнівна, що може привести до зловживання роботодавцем своїм правом на звільнення працівників за даною підставою.

Також у проекті Трудового кодексу України передбачається право роботодавця звільняти працівників, які безпосередньо обслуговують грошові чи товарні цінності, з формулюванням «за втратою довіри» або тих, що виконують виховні функції, за «вчинення аморального проступку», при цьому ці дії безпосередньо не пов'язані з роботою. Разом з тим визначення аморального проступку у законопроекті не розкривається.

Роботодавцю надається право ініціювати звільнення працівника, що працює за сумісництвом, посилаючись на особливі умови чи режим роботи (п. 2 ч. 6 ст. 43 Трудового кодексу України).

За ініціативою роботодавця трудовий договір заключений строком до двох місяців може бути достроково розірваний без попередження за двотижневу хворобу або у разі простою протягом тижня. Про звільнення за скороченням такого працівника достатньо буде попередити за тиждень. Ця стаття, в разі прийняття, стимулюватиме роботодавців укладати саме такі короткострокові договори.

Також ч. 3 ст. 93 законопроекту передбачає, що трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано без попередження про наступне звільнення і у разі ухиляння працівника від обов'язкового профілактичного щеплення проти інфекційних хвороб або від періодичного проходження медичного огляду, тоді як у чинному трудовому законодавстві ця норма відсутня. Проект визначає, що певні категорії працівників зобов'язані робити щеплення і у разі відмови можуть бути відсторонені від роботи без збереження заробітної плати, а в разі подальшого ухиляння – звільнені. Ця норма перш за все передбачена для запобігання поширенню інфекційних хвороб.

Проект Трудового кодексу України, як і діючий КЗпП, забороняє звільнення у період перебування на лікарняному, у відпустці або у відрядженні. Але у перших двох випадках це можливо у разі ліквідації підприємства.

Негативним є те, що на відміну від чинного кодексу, законопроект розширив перелік підстав для звільнення самотніх матерів, які мають дітей до 15 років. Діючим КЗпП дозволяється звільняти самотніх матерів винятково в разі повної ліквідації підприємства, і то при умові обов'язкового працевлаштування. Законопроект надав право роботодавцю розірвати трудовий договір на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Нововведенням є пряма заборона звільнення працівника за ініціативи роботодавця через досягнення ним пенсійного віку та отримання права на пенсію або допомогу, що призначають замість пенсії, крім випадків, встановлених законом (ст. 111).

Проаналізувавши проект Трудового кодексу України у частині звільнення працівника, можна дійти висновку, що роботодавцю надається більше можливостей звільнити працівника з роботи, оскільки кількість підстав для звільнення працівників зросла, а також повноваження роботодавця стали значною ширшими. При цьому зменшено кількість підстав, за якими можна звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі.

Резюмуючи зазначене вище слід зазначити, що Проект Закону, у цілому, не суперечить зобов'язанням України відповідно до Угоди про асоціацію та праву ЄС. Разом з тим цей законопроект ще потребує доопрацювання з метою повного врахування та належної імплементації ряду положень Директив Ради ЄЕС та конвенцій МОП.

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України : Проект постанови Верховної Ради України від 08.11.2019 № 2410 URL :http://https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
2. Венедиктов В. С. Концептуальні підходи до кодифікації трудового законодавства України. *Правої безпека*. 2002. №2. - С.9-12.

Клименко Анастасія Леонідівна,
доцент кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: a.klymenko21@gmail.com

ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СВІТЛІ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

В умовах пандемії кардинально змінилося життя суспільства, функціонування економіки і, зокрема, ринку праці. Пандемія докорінно змінила ситуацію із зайнятістю як у глобальному масштабі, так і в окремих державах. Своєю чергою, як пандемія COVID-19, так і заходи, вжиті для боротьби з нею, стали каталізаторами значних структурних змін, в тому числі на ринках праці. Епоха соціального дистанціювання сприяла перегляду норм праці в багатьох галузях промисловості, змінила умови зайнятості та вимоги роботодавців до працівників. Такі зміни супроводжуються низкою ризиків. З огляду на це, з метою нівелювання негативних процесів, які об'єктивно розвиваються на ринках праці, адаптації до нових умов праці, в тому числі за рахунок використання цифрових комп'ютерних технологій, необхідно розробити відповідне правове забезпечення. Вирішення цієї задачі видається неможливим без розробки належного наукового підґрунтя, а також вивчення кращих зарубіжних практик.

Варто зауважити, що дистанційна робота була важливою мірою, запропонованою Всесвітньою Організацією охорони Здоров'я [1] та успішно реалізованою організаціями та урядами різних країн світу. Слід зазначити, що за оцінками МОП, до пандемії COVID-19 лише 8 % світової робочої сили постійно працювали вдома [2, с. 5]. Втім наявна пандемія COVID-19 справила значний вплив на характер роботи і викликала значне збільшення числа робочих місць на дому.

У той же час, перехід професійних груп на дистанційну роботу (де це можливо) у зв'язку з необхідністю ізоляції для мінімізації поширення COVID-19 в 2020 році призвів до радикальних змін на ринку праці. Відповідних змін зазнало і трудове законодавство України. Так, зокрема, першим важливим кроком на шляху реформування трудового законодавства України в умовах пандемії, на наш погляд, варто визнати Закон України «Про внесення змін до

деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID19)» №530IX від 17.03.2020 р. (далі-Закон №530) [3]. Адже прикінцевими положеннями Закону №530 було передбачено, що на період карантину та обмежувальних заходів роботодавець може доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома. Тобто на законодавчому рівні передбачається можливість працювати віддалено, дистанційно. Хоча визначення дефініції дистанційної роботи не передбачено.

У подальшому було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID19)» №540IX від 30.03.2020 р. (далі – Закон №540) [4]. Системний аналіз положень цього нормативно-правового акта дозволяє стверджувати, що у порівнянні зі своїм попередником, Законом №530, він більш детально врегулював правовідносини між роботодавцями та працівниками в межах реалізації права на працю дистанційно. При цьому, однією із найбільш принципових внесених Законом №540 змін є законодавче врегулювання гнучкого режиму робочого часу.

Варто відзначити, що згодом, у червні 2020 року, Законом України від 30 березня 2020 року № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» із змінами, внесеними згідно із Законом № 725-IX від 18.06.2020 р. [5], серед іншого, внесено зміни до Кодексу законів про працю України (далі-КЗпП України) та визначено поняття дистанційної (надомної) роботи. Зокрема, дистанційна (надомна) робота визначена як така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Водночас, незважаючи на впроваджені позитивні зміни у трудове законодавство України, на ринку праці все ще залишається низка проблемних питань та правових колізій при застосуванні дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу. При цьому, наявні соціологічні дослідження свідчать, що під час пандемії COVID-19 понад 35% працівників перейшли на роботу з дому. Крім того, все більше провідних компаній світу розглядають дистанційну роботу як найбільш перспективний варіант розвитку трудових відносин в умовах пандемії COVID-19 та інших можливих загроз для життя та здоров'я своїх працівників [2, с. 5].

З огляду на це, цілком логічним видається прийняття 4 лютого 2021 року у II читанні законопроекту №4051. Цим законом надано право роботодавцю при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу отримувати відомості про місце проживання або інше місце за її вибором, де буде виконуватись трудова функція. Крім того, забезпечено можливість

ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, повідомленнями та іншими документами, з якими працівник має бути ознайомлений у письмовій формі, шляхом обміну електронними документами. Відтепер працівник може дистанційно ознайомитися з вимогами щодо охорони праці шляхом використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Більше того, забезпечено можливість працівника поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи в звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця. На власника або уповноважений ним орган покладено зобов'язання щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях на території та у приміщеннях власника. Важливо, що законом внесено відповідні зміни до КЗпП України, Закону України «Про охорону праці».

Безперечно, в умовах, що склалися у зв'язку з поширенням пандемії, надання можливості громадянам України реалізувати своє конституційно гарантоване право на працю віддалено, є правильним та аргументованим рішенням. Втім, у контексті досліджуваного питання, необхідно зазначити, що віддалена робота має як переваги, так і недоліки. Так, зокрема, на підставі даних отриманих у результаті аналізу низки вітчизняних та зарубіжних науково-теоретичних джерел, можна дійти висновку про те, що до переваг дистанційної зайнятості варто віднести: бажаний баланс між роботою та особистим життям; звільнення від деяких міських проблем, таких як затори та забруднення навколишнього середовища; економічну ефективність; порівняно більшу автономію дистанційних працівників; прискорення поширення роботи, що сприятиме працевлаштуванню людей з обмеженими можливостями.

Список використаних джерел:

1. World Health Organization (WHO). Getting your workplace ready for COVID-19: How COVID-19 spreads. Geneva: World Health Organization. 2020. URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331584> (дата звернення: 25.03.2021).
2. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. Громадська думка про правотворення. 2020. № 16. С. 4–11.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID19) : закон України від 17.03.2020 №530ІХ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/530-20>(дата звернення: 25.03.2021).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : закон України від 30.03.2020 № 540-ІХ// База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/540-20> (дата звернення: 25.03.2021).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : закон України від 30.03.2020 № 540-ІХ// База

даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/540-20> (дата звернення: 05.02.2021).

Красюк Тетяна Василівна,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail:t.krasyuk8@gmail.com

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ФРІЛАНСЕРІВ В УКРАЇНІ

Локальне введення тимчасового карантину, вимушена потреба перебування в ізоляції активізували таку форму зайнятості, як фріланс, що набула останніми роками неабиякого поширення і в Україні. Фріланс (від англ. *freelancer* – вільне пересування) – це механізм, який поєднує замовника та виконавця певного виду роботи. При цьому працівник не зараховується до штату підприємства, з ним може не укладатися довгостроковий договір, тобто працівник може знаходитись навіть в іншому місті або в іншій країні[1, с. 56]. Широке розповсюдження фрілансу пояснюється, перш за все, тим, що сьогодні відбуваються суттєві зміни в організації використання найманої праці, і, як наслідок, багато-хто з працівників утрачають бажання працювати в суворо регламентованих умовах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, а такий вид зайнятості дає можливість працюючим не прив'язуватися до конкретного робочого місця та не бути підпорядкованим певному роботодавцю.

У визначенні правового статусу фрілансерів на практиці виникає чимало питань. І для цього існують суттєві підстави, адже чинні нормативно-правові документи, що регламентують нестандартні форми зайнятості, є застарілими, а КЗпП України взагалі не містить норм, які регулюють трудову діяльність таких працівників. Безумовно, це один з основних чинників, що зумовлює виникнення проблемних питань та утруднює їх розв'язання. Із фрілансерами укладаються не трудові договори, а цивільно-правові або вони є самозайнятими особами; при наймі фрілансера на роботу іноді відбувається і приховування трудових відносин. Саме ці проблеми негативно впливають не тільки на роботу та розвиток кожного фрілансера, а й на економічну та соціальну сферу діяльності держави.

Наразі в законодавстві не існує чіткого визначення понять «фріланс» та «фрілансер». У Середньовіччі фрілансерами звалися найманці, професійні військові, які служили за винагороду різним господарям. У ХІХ столітті цей термін охоплював незалежних журналістів, політиків, що не належали до

конкретної партії, та інших представників творчих занять [2, с. 8]. Сучасне розуміння зазначених понять, виходячи із узагальненої позиції вітчизняних науковців, зводиться до наступного: фріланс – такий вид організації праці, при якому використовується віддалена робота з фіксованим обсягом робіт; фрілансер – "це *робітник*, що працює за фрілансом, тобто це позаштатний працівник, який виконує свою роботу віддалено [3, с. 174]. Ці визначення, на наш погляд, є дуже загальними й, на жаль, не відрізняються досконалістю (наприклад, помилково вжито слово "робітник" замість "працівник" або "особа"). До того ж виникають питання й до словосполучення "віддалена робота". Більш точне, на наше переконання, визначення пропонує О. Є. Кузьмин, який характеризує фрілансера як незалежного висококваліфікованого працівника, який не перебуває у штаті організацій, а самостійно надає послуги замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій без укладання довгострокового трудового договору [4, с. 376].

Звісно, можна не погодитися з тим, що всі фрілансери є висококваліфікованими працівниками, проте зрозуміло, що без належних навичок та знань фрілансером не станеш. Отже, фрілансер – це особа, що працює на власний розсуд на умовах фрілансу як позаштатний тимчасово найнятий роботодавцем для конкретної роботи працівник, який самостійно забезпечує себе засобами її виконання і бере на себе можливі ризики. Окрім цього зазначимо, що не слід ототожнювати поняття «фріланс» і «фрілансер» із такими поняттями, як «дистанційна праця», «надомна праця» та «віддалена праця».

Фрілансери переважно працюють вдома, точніше, вільно обирають місце для виконання роботи та самостійно шукають замовників через спеціалізовані Інтернет-біржі праці, соціальні мережі.

Основними перевагами фрілансу для працівника можна назвати економію часу і грошей на дорогу до роботи й додому, відсутність прив'язки до конкретного місця проживання, можливість використовувати робочий час на власний розсуд, чітко визначений обсяг роботи та ін.; *для роботодавця* – лише обов'язок сплатити за виконану роботу; для держави – завдяки самозайнятості відсутність потреби у створенні більшої кількості робочих місць та будь-яких зобов'язань перед таким працівником.

Найбільш очевидними недоліками організації такої діяльності вбачаються такі: для *фрілансера* – відсутність соціального захисту, нестабільний заробіток (вони постійно повинні самостійно підтримувати та збільшувати рівень замовлень, але іноді ситуація може залежати і не від самого робітника, а від конкуренції, стану економіки у країні тощо); *для роботодавця* – ризик неякісної або невчасно виконаної роботи (хоча він є у будь-якого замовника); для держави – розвиток тіньової економіки, а отже, штучне завищення безробіття, нераціональне використання бюджетних коштів державою через поширення фрілансу. Щодо останнього, то, як справедливо зауважує Т. В. Киричок, завжди існує вірогідність, що фрілансом буде

займатися безробітна людина, яка знаходиться на обліку в центрі зайнятості і отримує призначену допомогу, а це призводить до нераціонального використання бюджетних коштів і до втрати бюджетом коштів, які отримує держава за рахунок податкових відрахувань із заробітної плати [5, с. 4]. Отже, зазначені недоліки мають ряд негативних аспектів як для фрілансерів, так і для держави.

Маємо наголосити, що на сьогоднішній день трудові правовідносини з фрілансерами не визначаються як особливий вид трудових відносин, незважаючи на те, що вони мають специфічні властивості, завдяки яким їх можна виокремити з-поміж інших, та які потребують додаткового правового регулювання. Не можна обійти увагою те, що 04 лютого 2021 р. до КЗпП України були внесені нові положення про дистанційну, надомну роботу та гнучкий графік робочого часу, але ці зміни мають ситуативний характер, вони викликані необхідністю адаптації правового регулювання праці осіб, які під час карантину вимушені працювати дистанційно. Зазначимо, що розробники законопроекту «Про працю» №2708 від 28.12.2019 року наполягали на легалізації фрілансу шляхом укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом, але цей документ був відкликаний і, як бачимо, прийняття його найближчим часом не відбудеться.

Трудове законодавство передбачає укладання трудового договору в письмовій формі, але через те, що робота фрілансера не пов'язана з конкретним місцем проживання, укладання такого договору є дещо проблемним. Правознавець Сергій Тарасюк слушно вважає, що можна укласти договір за допомогою електронних цифрових підписів (далі – ЕЦП). Але для цього мають бути відповідні ЕЦП в обох сторін та необхідне програмне забезпечення, а також знання у підписантів [6, с. 3]. Із цим можна погодитись.

У разі відсутності письмового договору між фрілансером та роботодавцем неможливо визначити юридичну природу їх взаємовідносин та захистити права фрілансера (наприклад, коли за роботу замовник не заплатив). Тому юристи радять усім фрілансерам укладати договір підряду із замовниками. Але про цивільно-правові відносини чи господарсько-правові відносини можна вести мову, коли фрілансер є самостійним організаційно відокремленим суб'єктом господарювання. Якщо роботу виконує звичайна фізична особа, то, на нашу думку, цивільно-правову угоду можна укласти лише у випадку, якщо така робота буде разова. Цілком погоджуємось із думкою Т. Коляди, що фрілансерству притаманно більше специфічних ознак трудового правовідношення, а саме: воно виникає з початком роботи, воно є індивідуальним, його суб'єктами є фрілансер (дистанційний працівник) та роботодавець; робота виконується фрілансером особисто; персональна відповідальність за доручену роботу; робота виконується за певною професією; фрілансер виконує міру праці; оплата має проводитися на підставах визначених законодавством, локальним регулюванням [7, с. 142]. Зважаючи на зазначене, вважаємо за доцільне у разі, якщо фрілансер виконує свою роботу за певною

професією і така робота не є разовою, працює з одним роботодавцем, то з метою соціального захисту працівника варто укласти трудовий договір.

Отже, можна зробити висновок, що збільшення кількості фрілансерів та відсутність правових гарантій дотримання трудових прав таких працівників об'єктивно зумовлює необхідність вжиття системних заходів щодо новелізації трудового законодавства з метою наділення фрілансерів правами, які мають особи, що працюють на умовах стандартної зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Вечеров В. Т., Уфімцева О.Ю. Фріланс як нова форма трудових відносин в інформаційній економіці. *Економічний простір*. 2017. № 117. С. 56-65.
2. Грішнова О.А., Савченко О.О. Фріланс: нові можливості та проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. №1. С. 8–12.
3. Тертичний О.О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2016. №55. С. 172–177.
4. Кузьмин О.Є., Солярчук Н.Ю. Фріланс та загальна характеристика фрілансера. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. №22. С. 375– 380.
5. Киричок Т.В. Особливості розвитку фрілансу в світі та Україні. URL: Режим доступу: <http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/22056/1/kirichok.pdf>
6. Гончаренко К.О. Як закон захищає фрілансерів та надомних працівників. URL Режим доступу: <https://thepoint.rabota.ua/yak-zakon-zahyschaye-frilanseriv-ta-nadomnykh-pratsivnykiv/>
7. Коляда Т.А. Феномен фрілансерства: трудово-правовий аспект. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціальногозабезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. і наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м.Харків, 3–4 жовт. 2014 р.)*. Харків: Право, 2014. С. 140–142.

УДК 349.2

Мотина Евгения Владимировна,
доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент
e-mail: motina@bsu.by

ПРАВО НА ЧАСТНУЮ ЖИЗНЬ И УВАЖЕНИЕ ЛИЧНОГО ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА: ОТ КОНЦЕПЦИИ ЗАЩИТЫ ТК БЕЛАРУСИ К КОНЦЕПЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ

Обращение к личности работника нашло отражение в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК). В науке трудового права хорошо известны гарантии в сфере труда, направленные на физическое и экономическое благополучие работника. Не менее важным является духовное благополучие

личности. Закрепление права работника на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства (п. 8 ст. 11 ТК) указывает на приоритет личности работника, его нематериальной безопасности, качества жизни в целом. Это право является личным неимущественным правом работника, объединившим два самостоятельных правомочия. Его логическим продолжением в сфере труда можно признать право на свободу труда, на запрет принудительного труда, право на защиту персональных данных. Очевидно, что трудовая деятельность является реализацией не только права на труд, но и творческого потенциала личности. Мы высоко оцениваем такой законодательный подход, который подчеркивает гуманистическую составляющую отрасли трудового права, его социальную функцию. Однако представляется, что следует перейти от концепции защиты указанного права к концепции его реализации, обеспечения и защиты. В частности, от права, связанного с защитой личности от оскорбительного и другого уничижительного обращения, к праву на реализацию всех неимущественных компонентов данных этических категорий, их конкретизации и созданию соответствующих гарантий. Для доказывания этого тезиса приведем следующие примеры.

Конкретных правомочий по реализации указанного права у работника или дополнительных обязанностей у нанимателя в связи с ним в ТК нет. Тем не менее, реализации права на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства способствует ряд общих положений трудового законодательства, ограничивающих правомочия нанимателя по вмешательству в частную жизнь, фактически разграничивая производственную и личную сферы жизни работника. К ним относятся принципы трудового права, особенности метода отрасли, закрытый перечень оснований прекращения трудового договора и ряд других. Рассмотрим некоторые из общих положений применительно к данному праву.

В качестве одной из основ отрасли трудового права выступает принцип запрета дискриминации, согласно которому какие-либо ограничения в трудовых правах могут быть обусловлены исключительно обстоятельствами, связанными с деловыми качествами и со спецификой трудовой функции работника (см. ч. 1 ст. 14 ТК). Соответственно, не подлежат оценке нанимателем и какому-либо правовому воздействию с его стороны такие характеристики личности работника или его частной жизни, как национальное и социальное происхождение, язык, политические убеждения, участие в общественных организациях, имущественное, служебное положение и др. Однако, как мы имеем возможность наблюдать, наниматель стремится распространить сферу своего влияния на работника по многим из указанных критериев, что приводит к ущемлению прав работника. В частности, установленный локальным правовым актом нанимателя (далее – ЛПА) запрет вести разговоры на политические темы на предприятии следует считать неправомерным [1].

Известно, что хозяйская власть нанимателя должна быть ограничена пределами рабочего времени и места работы (см. ст. 28 Конституции Республики Беларусь, ст. 53, ч. 1, 2 ст. 110, п. 8 ст. 11 ТК), за исключением случаев специальной дисциплинарной ответственности и тяготеющих к ним оснований прекращения трудового договора (например, п. 3 ст. 47 ТК, о чем см. ниже). Поэтому установление правил внутреннего трудового распорядка возможно только на основании норм трудового законодательства, социально-партнерских соглашений с учетом принципов трудового права. Ухудшение правового положения работника по сравнению с нормами законодательства о труде (так называемый принцип *in peius*) недопустимо в отечественной правовой доктрине. Поэтому требования нанимателя по соблюдению каких-либо предписаний, затрагивающих субъективные права и свободы, не могут распространяться на личную жизнь работника. В последнее время стало популярным принятие кодексов этики (чести) в различных организациях (в частности, для бухгалтеров, аудиторов, артистов). Для некоторых категорий работников принятые нанимателем ЛПА действительно могут быть обусловлены спецификой выполняемой работы (например, преподаватели) или так называемым профессиональным долгом (в частности, государственные служащие). Для других работников такой ЛПА нанимателя обладает лишь свойством морального установления, нарушение которого не может стать основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Положения кодексов этики и других ЛПА в любом случае должны соответствовать правам человека и гражданина, закрепленным в законодательстве. Локальные правовые акты нанимателя не могут ухудшать правовое положение работника по сравнению с законодательством (см. ст. 7 ТК). По этой причине не является законным следующее положение Правил этики одного из учреждений образования: «Во внерабочее время работник должен руководствоваться Правилами этики и общепринятыми нормами этики и морали, неукоснительно соблюдать общественный порядок, вести себя скромно и корректно, соблюдать акты законодательства, регламентирующие порядок организации и проведения массовых мероприятий». Следовательно, в этой части неправомерно, что «работник за несоблюдение Правил несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь» [2].

Следующий момент касается реализации прав работников на высказывания в социальных сетях. Здесь мы не касаемся проблемы спорных личных сообщений работников, затрагивающих производственные интересы нанимателя; а также нарушения правил использования рабочего времени, охраны труда при пользовании социальными сетями по месту работы. Акцент сделан на реализации прав гражданина и работника при пользовании социальными медиа: неприкосновенность личной жизни, тайна корреспонденции, телефонных переговоров, право на честь и достоинство; свобода мнений, убеждений, их свободное выражение и др. Известно, что

отдельные наниматели принимают решение о прекращении трудовых отношений с работником на основе анализа публикаций в его личных социальных сетях, в частности, когда он выражает политическую позицию, отличную от позиции нанимателя [3]. Полагаем, что случаи самовыражения работника в личных социальных сетях могут рассматриваться в качестве основания прекращения трудового договора только тогда, когда это предусмотрено законом. За исключением нарушений правил специальной дисциплинарной ответственности, профессиональной этики, разглашения коммерческой (иной профессиональной) тайны соответствующих норм права нет и, как представляется, не должно быть. Безусловно, не может служить основанием увольнения выражение политических взглядов работника. Однако действительность дает повод убедиться, что это правило нарушается, когда речь идет о вынужденных увольнениях, о решениях, принятых под давлением нанимателя [3]. Угроза увольнения является инструментом воздействия на работника за действия, совершаемые им вне связи с выполнением трудовой функции, рабочим временем, интересами нанимателя, что неправомерно.

В силу увеличения случаев привлечения граждан к административной ответственности обострился вопрос об оценке аморальности совершения административного проступка. Поэтому обратимся к проблеме применения такого основания, как увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, не совместимого с продолжением работы (п. 3 ст. 47 ТК). Как указывалось выше, это основание увольнения тяготеет к специальной дисциплинарной ответственности, поскольку объективной стороной данного проступка являются любое время и место, а не только рабочие. Приведем следующий пример. Преподавателя театрального института, который был задержан на акции, уволили за «аморальный поступок» [4]. Поскольку данное основание увольнения содержит оценочные понятия, наукой трудового права выработаны некоторые критерии, позволяющие ограничить эти термины. Так, справедливо считается, что проступок должен нарушать нормы морали, соблюдение которых является трудовой обязанностью работника; должен быть виновным; не совместимым с продолжением работы, где воспитание один из основных видов деятельности. Свободное ненасильственное выражение мнений и убеждений гарантировано конституцией (см. ст. 33 Конституции Беларуси) и не может признаваться аморальным поведением. Также незаконно применять это основание увольнения к ненадлежащему субъекту, т.е. к лицу, не выполняющему воспитательные функции. В качестве примера укажем на увольнение артиста оперы из Большого театра Беларуси, когда закон был нарушен, как минимум, дважды: ненадлежащий субъект, отсутствие аморального проступка [5].

Одной из проблем реализации права на неприкосновенность частной жизни и уважение личного достоинства в трудовых отношениях является расширение контроля нанимателя над работником, что препятствует поддержанию его достоинства, противоречит конституционным основам права

на неприкосновенность частной жизни. Такие социальные явления как раз и должны вытесняться правом, а не принимать псевдонормативные формы, незаконные по своему содержанию.

В заключение отметим, что новая социальная реальность требует изменения концепции защиты указанного права и разработки концепции его реализации, обеспечения и защиты.

Список использованных источников:

1. Квиткевич, А. У работников МАЗа появились новые обязанности. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news718453.html?c>.
2. Касперович, Л. В БНТУ новые правила для преподавателей. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://news.tut.by/society/700838.html?c>.
3. Пантелеева, Е. Публичные люди потеряли работу из-за своей позиции. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://news.tut.by/society/691988.html?c>.
4. Преподавателя московского театрального института, который был задержан на акции 23 января, уволили за «аморальный поступок» [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://meduza.io/news/2021/01/26/prepodavatelya-moskovskogo-teatralnogo-instituta-kotoryy-byl-zaderzhan-na-aktsii-23-yanvary-a-uvolili-za-amoralnyy-postupok>.
5. Мартинович, Д. Первая скрипка оркестра, знаменитые певец и дирижер уволены из Оперного после акции солидарности. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://news.tut.by/culture/705802.html>.

УДК 349.2

orcid.org 0000-0001-5206-3482

Панасюк Олег Терентійович,
доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення,
Інституту права
Київського університету імені Тараса Шевченка
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: pro100all@gmail.com

ПРО МЕТОДОЛОГІЧНІ ОБМЕЖЕННЯ ДУАЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Розвиток сучасного трудового права відзначається актуалізацією питання про природу трудових відносин, а відтак про природу трудового права, зокрема, в аспекті його публічних та приватних засад.

Дискусії про існування та взаємозв'язок приватних та публічних засад в трудовому праві можуть сприйматися як такі, що мають вузьке предметне спрямування.

Вони поєднують загальнотеоретичні припущення про існування приватного та публічного права (або про дуалізм права) з констатацією очевидності дуалізму трудового права та з «пропозиціями» щодо зміни конкретних норм, конструкцій, а подекуди інститутів трудового права.

Об'єкти наукових досліджень з трудового права дозволяють побачити чималу кількість прикладів уваги до приватно – публічної проблематики.

Практично кожне дискусійне питання, поставлене наукою трудового права в останні роки, відчуває на собі методологічний «тиск», який утворює «напруження» питання про взаємодію приватних та публічних засад, доводячи при цьому «долю» усіх фундаментальних проблем права. Їх потужний потенціал у площині розвитку права перетинається з відсутністю можливості однозначного та остаточного вирішення.

Привертає увагу та обставина, що аргументація пропозицій про розвиток трудового права з використанням дуалістичного підходу має певну методологічну особливість.

Як правило, за основу приймається загальнотеоретичні обґрунтування дуалізму права без критичного аналізу підстав (критеріїв) поділу на приватне та публічне право.

Крім того, тенденцію при формуванні позицій в теоретичні або практичні площині складає звернення «базових» тезових положень, сформульованих у різні історичні періоди та поєднаних дуалістичною проблематикою.

Мова про те, що посилення на певні джерела стало «доброю» звичкою авторів, яка залишає поза увагою ту обставину, що в методологічному плані такі положення частіш всього мають характер припущень, перебільшень та образних характеристик.

Про деякі з таких положень, які вимагають потребу «обережного» тлумачення та критичної оцінки, піде мова нижче.

2. Без сумніву найбільш популярним аргументом обґрунтування дуалістичного підходу до права взагалі є посилення на думку Ульпіана.

Її зміст такий: «*Huius studii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum ius est quod ad statum rei romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem*» [1].

Однак при посиленні на неї при обґрунтуванні дуалістичного підходу утворюється певний парадокс, оскільки основна змістоутворююча складова залишається без уваги.

Словосполучення «*publicum ius*» та «*privatum*» (слід додати «*ius*») сприймається як достатній доказ сепарації двох правових утворень та підстава для констатації дуалістичного підходу до розуміння сучасного права.

Разом з тим, ці словосполучення є уточненнями основної ідеї Ульпіана та продовжують попередню тезу, якою автор вказує на мету пошуку знання про добро та справедливість [2] як правове завдання.

Цей важливий нюанс утворює методологічну установку, висуваючи на перший план пізнавальне спрямування та зменшуючи її системоутворююче значення.

2. Наступним по популярності аргументом при обґрунтуванні дуалістичного підходу за логікою від зворотного є посилення на фразу, вихоплену із переписки відомого політичного діяча радянської доби [3, С. 396 - 400].

Схильність сучасних правознавців до критичного заперечення або до твердження про помилковість свідчить про своєрідне спадкування перекрученого сприйняття вказаного тексту, запропонованого радянською методологічною традицією, яка тяготила до перебільшення «керівного» значення цього документу.

Частіш всього об'єктом для критичних міркувань є словосполучення «ми нічого приватного не визнаємо», яке є тільки частиною речення та не може вважатися відтворенням загальної ідеї документу в цілому.

Крім того, тлумачення не може обмежуватись тільки вказаним листом, оскільки для окреслення загальної методологічної установки слід прийняти до уваги усю переписку по зазначеному питанню.

Зокрема, лист від 28 листопада 1922 року, в якому автор ще більш стисло викладає ідею державного капіталізму в її приватно – публічному розумінні.

Відкинувши ідеологічні нашіарування та упередження, можна побачити методологічну установку на розширення державного втручання в сферу приватно – правового регулювання, що в сфері правового регулювання трудових відносин дало певний результат у вигляді прийняття КЗпП 1922 року.

3. При обґрунтуванні дуалістичного підходу в трудовому праві існує велика спокуса посилення на тезу, сформульовану І. Я. Кісільовим, про те, що трудове право це альмагама приватного та публічного права. [4, С. 11].

Цей образний вислів є методологічно бездоганним, враховуючи його основну ідею про поєднання публічних та приватних засад. Більш вдалу ілюстрацію «щільності» поєднання інтересів учасників трудових відносин знайти важко.

Однак, за умови прийняття до уваги повного змісту думки автора, можна зробити такі уточнення.

Насамперед, вказана теза є лише частиною думки автора про симбіоз приватної та публічної природи трудового права.

У такий спосіб автор характеризує трудове право Заходу, Вважається, що його правовій системі притаманний методологічний дуалізм по відношенню до розуміння природи права.

Одночасно, це вказує на локальний [5, С. 26], а не універсальний характер такого методологічного підходу.

Нарешті, образний характер тези, який утворює спеціальний науковий термін альмагама, накладає певні «обтяження» на прихильників розширення приватних засад трудового права.

Річ у тім, що «альмагама» це особливий спосіб з'єднання елементів. Наскільки при цьому передбачається можливість зміни питомої ваги окремого елементу в існуючому поєднанні можуть сказати лише фахівці відповідної галузі науки.

Але, прихильникам розширення приватних засад трудового права при повному перенесенні образу альмагами на правове регулювання трудових відносин слід дотримуватись послідовності щодо одночасного розширення як приватних, так і публічних засад. Так, пропозиція щодо розширення сфері локально – договірному правового регулювання та/або індивідуального регулювання трудових відносин має тягнути за собою пропозиції щодо збільшення контрольно – наглядової активності з боку держави.

Таким чином, приймаючи до уваги викладене вище слід зробити висновок про те, що обґрунтування дуалістичного підходу не може обмежуватись лише цитування окремих положень наукової класики. Звернення до них не лише прикрашає наукові тексти, але й зобов'язує до системного тлумачення, включаючи ґрунтовну оцінку висновків, основою яких є такі положення.

Список використаних джерел:

1. D.1.1.1.2 – URL : <https://www.thelatinlibrary.com/justinian/digest1.shtml>
2. D.1.1.1.1 – URL : <https://www.thelatinlibrary.com/justinian/digest1.shtml>
3. Ленін В.І. ПЗС. 5-те видан. Т.44. М.: Політвидав, 1970
4. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М. : Изд – во Норма, 2000.- 263 с.
5. Майданик Р. Право України: дуалізм і система // Приватне право. 2013. № 1. С. 26 – 40. - URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpr_2013_1_6_2

УДК 349.2.

ORCID 0000-0003-3005-8206

Полянський Антон Олександрович,

завідувач лабораторії теоретичних досліджень, редакційно-видавничої та науково-методичної діяльності Національного наукового центру «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса»,

кандидат юридичних наук, доцент

e-mail: anton_polianskyi@ukr.net

ЩОДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ВИМОГИ СЬОГОДЕННЯ

Право на працю – одне з фундаментальних прав людини, природне право кожної людини, закріплене міжнародно-правовими актами, Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами і визнане усіма державами світу. Це право в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе і своєї родини, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість.

Право на працю має основоположний характер, з нього випливають всі інші трудові права. Окрім права на працю в міжнародних документах і конституціях відповідних країн світу встановлюється певна система трудових прав, цей перелік не є вичерпним і має тенденцію до постійного збільшення.

Погоджуючись з думкою О. І. Процевського праця - це людська суть, власне – сама людина, для розвитку якої й існує держава. Тому держава й визнала та закріпила в Конституції України саме право на виявлення своєї людської суті, на вільну можливість її виявлення. Все інше, що охоплюється словом “включає”, знаходиться за межами права на працю. Воно стосується інших прав, свобод людини і громадянина, обов’язків держави та громадянина, спрямованих на стимулювання реалізації права на працю, на розвиток здібностей людини, на створення умов з її удосконалення, на належну і справедливую їх оцінку тощо [1, с.101-104].

Фундаментальний характер права на працю полягає в тому, що воно є підґрунтям для інших трудових прав, як право на оплату праці, право на відпочинок, право на безпечні та здорові умови праці, забезпечення рівних можливостей без всякої дискримінації у просуванні по роботі, право на дистанційну роботу та ін.

Міжнародні акти визначають зміст права людини на працю як можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 6 Міжнародного Пакту про економічні, соціальні і культурні права) [2]. Європейська соціальна хартія проголошує, що “кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя шляхом вільного вибору професії та занять” [3].

В умовах сьогодення діюча нормативна база вже не в змозі охопити весь спектр відносин, що постійно виникають та еволюціонують між працівником та роботодавцем. Тому на цей час питання подальшого реформування трудового законодавства, з врахуванням реалій новітнього життя нашого суспільства та нормотворчого досвіду провідних європейських держав, вбачається досить своєчасним. Не є виключення й питання дистанційної роботи.

Аналізуючи чинне законодавство України та відповідні зміни, які стосуються питання дистанційної роботи (Кодекс Законів України про працю, Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" від 17 березня 2020 року № 530-IX, Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв’язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)" від 30 березня 2020 року № 540-IX, Закон 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, Указ Президента України від 13 березня 2020 року № 87 "Про

рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 березня 2020 року "Про невідкладні заходи щодо забезпечення національної безпеки в умовах спалаху гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2", Постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" (зі змінами), Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2020 року № 392 "Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів", Постанова Кабінету Міністрів України від 22 липня 2020 року № 641 "Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2", Постанова Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2020 року № 1236 "Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" та ін.) можна зробити висновок, що наукових досліджень, присвячених зазначеній проблематиці, в нашій країні, є замало, вони є актуальними та потребують уваги.

Для уникнення поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, в Україні активно вживаються обмежувальні заходи відповідно до Указу Президента України від 13 березня 2020 року № 87 та вищезазначених норм чинного законодавства України, якими роботодавцям надано можливість змінювати істотні умови праці своїх підлеглих шляхом надання можливості працювати дистанційно.

Переведення працівників на дистанційну роботу - зміна істотних умов праці. У статті 32 КЗпП України передбачено, що на роботодавця покладено обов'язок попередити працівника щонайменше за 2 місяці про наступні зміни в організації виробництва і праці, а також про зміни істотних умов праці [4].

27.02.2021 набрав чинності Закон 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, яким на законодавчому рівні врегульовано особливості дистанційної та надомної роботи, гнучкий графік роботи і т.д [5].

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу (стаття 60 КЗпП України).

Відповідно до статті 60² КЗпП України **дистанційна робота** - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-

якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Крім того, наша держава вже досить тривалий час знаходиться на порозі прийняття нового Трудового кодексу України. Так, існуючий Кодекс законів про працю України був побудований на яскраво вираженому соціалістичному підґрунті та, незважаючи на чисельні зміни, які вносились до нього з моменту його прийняття у 1971 році, залишив правову конструкцію регулювання трудових правовідносин ще тієї епохи. Таким чином, проблеми порівняння української правової системи з системами країн Європейського Союзу є досить важливою та в подальшому може слугувати належним підґрунтям для розроблення і впровадження сучасного кодифікованого акту, який би враховував всі ключові світові тенденції правового регулювання праці, а отже й дистанційну роботу.

Ми погоджуємося з думкою учених, що законодавчий орган нашої держави, що збирається прийняти новий Трудовий Кодекс України, повинен бути зацікавленим у вивченні аналогічного досвіду інших країн в правовому регулюванні трудових відносин. Але позитивний досвід зарубіжних країн в сфері регулювання трудових відносин можна використовувати нашому законодавцю тільки при умовах врахування сталого розвитку конкретних політичних, соціальних та економічних відносин в нашій державі.

Правова система України повинна відповідати новим умовам сьогодення, надійно та гідно забезпечувати захист основних прав, свобод і інтересів людини праці та інших суб'єктів суспільних відносин. Право повинно стати дієвим інструментом консенсусу між державою та суспільством, між роботодавцем та працівником. Трудове законодавство України буде займати відповідне місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушувати правові приписи в галузі трудових відносин ні державі та її органом, ні роботодавцю та працівнику, а забезпечить правові гарантії їх надійної реалізації та захисту в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання [6] та в умовах поширення коронавірусної хвороби (COVID-19).

Список використаної літератури:

1. Процевський О. І. Новий зміст права на працю-основа реформування трудового законодавства України // Право України. 1999. № 6. С.101-104.
2. Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права // Бюлетень національної служби посередництва и примирення. 2005, 04. № 04.
3. Європейська соціальна хартія // Офіційний вісник України. 18.10.2006. № 40. С.37.
4. Кодекс законів про працю України. Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Закон 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. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>
6. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право») / В. С. Венедіктов. Харків: Право, 2018. 294 с.

Прийменко Олександр Сергійович
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Харківського національного університету
мистецтв імені І.П. Котляревського
кандидат юридичних наук, доцент

АТИПОВА ЗАЙНЯТІСТЬ У СФЕРІ КУЛЬТУРИ (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ)

За результатами багатьох досліджень, культура зберігає великий бізнес-потенціал і може вважатися одним з важливих секторів держави. Мистецька діяльність розглядається політиками, вченими як важливий рушій інновацій для зростання економіки країни.

Для галузі культури через її специфіку завжди був характерний широкий спектр трудових відносин поза межами безстрокових трудових договорів. Сьогодні на ринку праці через суттєві зміни (розвиток цифрових технологій, відкритість кордонів, збільшення мобільності для створення спільних міжнародних проектів), атипова зайнятість набуває все більших масштабів.

Зокрема, самозайнятість, контракти на неповний робочий день, дуже короткострокові контракти, дистанційна робота є надзвичайно поширеними для працівників культури. Особи, задіяні в цій сфері, поєднують різні форми зайнятості (повну та неповну, типову і атипову тощо).

На даний час зростання атипової зайнятості є світовою тенденцією, яка призводить до багатьох викликів. По-перше, питання соціального захисту таких осіб. Як правило, вони не мають прав на усі виплати, що і працівники, які укладали традиційний трудовий договір. По-друге, працівники не охоплюються колективними договорами. По-третє, виникає проблема узгодження національного законодавства із законодавством країни, в якій перебуває митець. Держави повинні однаково стежити за тим, щоб атипова зайнятість не несла негативних наслідків через втрату соціального захисту і не призводила до надмірного або подвійного оподаткування доходів. Тому важливо забезпечити конкретні домовленості для полегшення реалізації транскордонних творчих заходів.

Проектом Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості (номер 5161 від 25.02.2021) передбачено запровадження трудового договору з нефіксованим робочим часом. Зрозуміло, що вказані пропозиції потребують детального вивчення і обговорення, але попередній аналіз указує на те, що законопроект лише частково може вирішити питання врегулювання нестандартних форм зайнятості для осіб.

Україна потребує нового законодавства про атипову зайнятість в сфері культури. Воно має бути стабільним, ефективним і пристосованим до мінливого світу. Для створення чіткого соціального діалогу з усіма зацікавленими суб'єктами слід організувати співпрацю між різними міністерствами, включаючи Міністерство культури та інформаційної політики України.

УДК 349.222.2

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8068-6249>

Свічкарьова Ярослава Віталіївна

доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: Yarik2791@rambler.ru

ЩОДО ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом, (який є українським аналогом договору про роботу за викликом), вперше було запроваджено в проекті «Закону про працю» (далі – Проект №1) № 2708 від 28.12.2019 року [1]. Цей проект піддався жорсткій критиці та з часом був відхилений. Майже через рік Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України підготувало проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (далі - Проект №2) [2], в якому було зроблено другу спробу запровадження в чинне трудове законодавство такого договору. Проект № 2 фактично відтворює юридичну конструкцію трудового договору з нефіксованим робочим часом, яка містилася у Проекті №1, але з деякими «цікавими» доповненнями. Так, ч.10 ст.21-1, яка має назву «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» передбачає положення про те, що «...у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення», а п.8 ч.1 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) «Підстави припинення трудового договору» пропонується викласти в такій редакції: «8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом».

Слід зазначити, що разом з Проектом №2 Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України підготувало Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» (далі - Проект №3) [3], в якому ст. 9 КЗпП України (яка на сьогодні має назву «Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників») пропонується перейменувати

на «Додаткові умови трудових договорів» та передбачити положення про те, що «...у випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового». Проектом № 3 пропонується також внести зміни і до п.8 ст.36 КЗпП. Цей пункт відтепер викладений дещо по-іншому: «8) підстави, передбачені контрактом або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі» .

Таким чином, у випадку впровадження в чинне трудове законодавство трудового договору з нефіксованим робочим часом, додаткові підстави для його припинення зможуть встановлюватися за угодою сторін, тобто по аналогії з контрактною формою трудового договору, що міститься у ч.3 ст.21 КЗпП.

На сьогодні контракт є єдиним видом трудового договору, в якому умови його припинення можуть встановлюватися за угодою сторін. Така норма була впроваджена в чинне трудове законодавство ще у 1991 році з метою «...забезпечити умови для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахувати індивідуальні здібності і професійні навички, підвищення взаємної відповідальності, а також забезпечити їх правовий і соціальний захист. Саме тому КЗпП вказує на особливість контракту, яка полягає в тому, що в ньому можна передбачити положення, котрі виходять за межі, встановлені законодавством про працю. Зокрема, тут передбачається обсяг роботи та вимоги до якості і терміну її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін, умови оплати і організації праці, підстави для припинення й розірвання контракту, соціально-побутові і інші умови, необхідні для виконання взятих сторонами обов'язків. У цьому суть і призначення контракту в трудовому праві» [4, С. 17].

Тобто первісно контракт був призначений для висококваліфікованих спеціалістів, здатних проявляти творчі здібності, ділові якості, ініціативу та самостійність у прийнятті рішень. При цьому погіршення трудових прав шляхом розширення підстав для звільнення (негативна диференціація) повинно було компенсуватися додатковими пільгами. Однак, з часом, як визнають вчені, «...такий особливий вид трудового договору призвів до невиправданих обмежень та ускладнив правозастосування. Пов'язана з контрактом диференціація далеко не завжди розглядається як виправдана. Контракти не створили нових стимулів для розкриття творчого потенціалу, проте спростили звільнення представників масових професій та поставили під сумнів основоположні гарантії, передбачені трудовим правом» [5, С. 53].

Повторимося, контракт, як вид трудового договору, був призначений для висококваліфікованих працівників та передбачав збалансування «погіршених» умов і додаткових пільг та гарантій. В цьому аспекті слушною є думка В.Дудіна про те, що «..ефективність будь-яких правових норм визначається можливістю адекватно відображати обставини суспільної

дійсності. У трудовому праві цьому сприяє диференціація правового регулювання трудових відносин, тобто закріплення спеціальних норм, що відображають особливості певних суб'єктів чи кола відносин. Сутність диференціації полягає у тому, що погіршення становища будь-якої групи суб'єктів можливе за виняткових умов. Відмінності у регулюванні мають становити сутність певної роботи, а не диктуватись інтересами роботодавця. Негативна диференціація повинна бути компенсована іншими пільгами або гарантіями» [5, с. 54].

Якщо звернутися до трудового договору з нефіксованим робочим часом, який, як вказано в Порівняльній таблиці до Проекту №2, за своєю юридичною природою є «аналогом іноземного «zero hours contract», мету його можна визначити коротко та ясно народним прислів'ям «принеси, подай, йди, не заважай». Тобто мета контракту та цього договору зовсім різні. Саме тому такі працівники, як вказано в Директиві ЄС 1152/2019 «Про прозорі й передбачувані умови роботи», перебувають в «особливо уразливому становищі» та держави, які дозволяють такі контракти, повинні забезпечити наявність ефективних заходів для запобігання зловживанню ними» [6].

На пострадянському просторі єдиною країною, що законодавчо врегулювала роботу за викликом була Литовська Республіка. Такі договори містилися в Трудовому кодексі 2016 року та мали назву «трудові договори з невизначеним обсягом». Проіснував близько одного року, вже у 2017 році вони були вилучені. Проте, ці норми були всеж таки кращими ніж ті, що пропонуються в Україні, зокрема, підстави звільнення для таких працівників визначалися лише законом, а у разі систематичної відмови від роботи, звільнення відбувалося з виплатою вихідної допомоги.

Як вказано у «Прогнозі впливу реалізації Проекту №2» на ключові інтереси заінтересованих сторін [2]: «...наслідком легалізації трудових відносин фрілансерів та осіб, які виконують роботу, що носить нерегулярний характер, стане зростання офіційної зайнятості населення шляхом збільшення кількості укладених трудових договорів. У зв'язку з цим відбуватиметься економічне зростання, яке сприятиме забезпеченню соціальних потреб громадян України. Легалізація трудових відносин таких працівників забезпечуватиме надходження коштів до бюджету та соціальних фондів шляхом сплати податків за використання найманої праці в межах трудових відносин». Отже, держава, проводячи політику в відношенні неприпустимості приховування трудових відносин, ставить пріоритети, скоріше, у фінансово-фінансовій сфері, а не у встановленні справедливого балансу соціальних та економічних прав працівників та роботодавців.

На сьогодні, в умовах економічної нестабільності, стрімкого зростання рівня бідності та безробіття, працівники від «безвиході» вимушені будуть погоджуватися на будь-які «нав'язуванні» роботодавцями умови трудових договорів. Тому вважаємо за необхідне зберегти рівень гарантій, передбачених чинним трудовим законодавством, та не встановлювати в законодавстві

можливості передбачити додаткові підстави для припинення трудового договору з нефіксованим робочим часом за угодою сторін.

На нашу думку, в сучасних умовах договір про роботу за викликом може бути привабливим лише для тих осіб, яких влаштовує працювати нестабільно (наприклад, студентів, пенсіонерів, домогосподарок) або в якості додаткового джерела заробітку.

Список використаних джерел:

1. Закон про працю: Проект Закону України від 28.12.2019 р. № 2708. Дата оновлення: 10.01.2020. URL: [http:// search.ligazakon.ua](http://search.ligazakon.ua) > l_doc2.nsf > link1
2. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості: Проект Закону України URL: <http://spo.fpsu.org.ua/images/2020/2749.pdf> (дата звернення: 17.02.2021).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин: Проект Закону України URL: <https://www.me.gov.ua> (дата звернення: 17.02.2021).
4. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України. Право України. 1995. № 5-6. С.17-20.
5. Дудін В.М. Чи усуне невинуватену диференціацію скасування контракту у новому Трудовому кодексі? Науковий вісник публічного та приватного права. 2017. Вип. 6. Т.3. С.53-61.
6. Про прозорі й передбачувані умови роботи в Європейському Союзі. Директива (ЄС) 1152/2019 Європейського Парламенту і Ради від 20.06.2019 р. URL: <https://www.ilo.org> > genericdocument > wcms_748901 (дата звернення: 17.02.2021).

УДК 349.2

Orcid 0000-0001-6687-2782

Смолярова Марина Леонідівна,

доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права

Національного університету «Запорізька політехніка»,

кандидат юридичних наук, доцент

e-mail: Smolyarova@i.ua

МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

З розвитком української економіки, з підвищенням стандартів життя людини, держава на перший план висуває пріоритети належних соціально-економічних, політико-правових і духовно-культурних умов, де чільне місце займає заохочувальна роль соціального законодавства, що формується на основі системи правових стимулів. При встановленні цієї системи враховуються потреби, цінності та мотиваційна природа людини. З огляду на це можна стверджувати, що в більшості випадків саме правові стимули стають

мотивом бажаної поведінки працівника, викликають зацікавленість, позитивно впливають на їх волю та свідомість.

На науковому рівні питання правового стимулювання розглядалося вченими ще в XIX-XX століттях. Водночас слід зазначити, що на теоретичному рівні правове стимулювання, його сутність, види й функції досліджувалися фрагментарно або в межах галузевих юридичних наук. Недостатньо дослідженими залишаються питання, пов'язані з розробкою механізму правового стимулювання,

Механізм правового стимулювання встановлюється на державному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Розглянемо механізм правового стимулювання на локальному рівні.

У трудових правовідносинах важлива роль належить як правовим стимулам, так і стимулюванню працівників на підприємстві. Стимулом є будь-який фактор (предмет, явище, процес, який тією чи іншою мірою детермінує (спонукає, спрямовує, підштовхує) трудову поведінку працівників [1, с. 31]. Загальновідомо, що для встановлення дієвої системи правового стимулювання на підприємстві роботодавець повинен знати бажання своїх підлеглих, основні мотиви їх поведінки, їх взаємодію при виконанні трудової функції, важелі впливу на їх потреби, інтереси та цілі. Тому, правове стимулювання у трудових відносинах розглядається як складний елемент управління підприємством, завдяки якому встановлюються система правових стимулів, що постійно мотивують працівників до праці, впливають на розвиток їх потреб, особистих інтересів та сприяють розкриттю їх творчих здібностей.

До видів правового стимулювання відносять матеріальне і моральне стимулювання. Матеріальне стимулювання реалізується через систему оплати праці (заробітна плата, доплати, надбавки, компенсації, винагороди); трудові й соціальні гарантії, пільги; інші види матеріального стимулювання. Застосування різних правових стимулів чи їх сукупності приносить як працівнику, так і роботодавцю бажаний результат й ще більш активізує працівника на правомірне діяння. Важливість морального стимулювання працівників не може бути під сумнівом, тому що, завдяки йому працівник зацікавлений у позитивній суспільній оцінці своєї праці у формі визнання і схвалення його заслуг, виявлення до нього поваги як з боку роботодавця, так і трудового колективу. До основних типів морального заохочення відносять: надання нагород; надання пільг і переваг; просування по службі; дострокове зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення та інші.

Матеріальне стимулювання у розвинутих країнах Заходу, зокрема у США, реалізується за використанням системи оцінювання заслуг, згідно з якою для кожного фактора, що оцінюється, складається шкала оцінок працівників у балах. До оцінки заслуг належать такі показники, як відданість фірмі, готовність до співробітництва, що прирівнюється до фактора кваліфікації. Через певний комплекс заходів у працівників великих компаній виховується почуття гордості за свою фірму тощо [2].

Результати правового стимулювання залежать від наявності налагоджених юридичних механізмів, характеру соціально-економічного середовища, взаємозв'язків між ними. Тому реакція учасників трудових правовідносин на вплив правових стимулів залежить від кількості і якості локальних норм, що стимулюють їх у трудових відносинах.

Крім того, необхідно зазначити, що механізм реалізації правових стимулів складається з декілька частин:

- засоби правового стимулювання, що становлять нормативну основу правового стимулювання. Вони формуються у правотворчій діяльності учасників трудових правовідносин;

- засоби правового стимулювання, що створюються стимуляційними суб'єктами у процесі правозастосовчій діяльності;

- засоби правового стимулювання змішаного характеру, які формуються спільно з кількома стимуляційними суб'єктами. Наприклад, «Положення про преміювання працівників» затверджується роботодавцем та може бути погоджено з профспілковим комітетом, якщо це передбачено у відповідному локальному Положенні.

Отже, розвиток мотивації працівників на підприємстві знаходиться в прямій залежності від встановленого механізму правового стимулювання на локальному рівні. За допомогою засобів правового стимулювання здійснюється морально-психологічний, інформаційний, ідеологічно-виховний вплив на учасників трудових правовідносин, чим забезпечується задоволення потреб та інтересів суб'єктів стимулювання, досягається поставлена мета.

Список використаних джерел:

1. Ковалев В.И. К проблеме мотивов. Психологический журнал. 1981. Т.2. № 1. С. 29-44.
2. Milkovich George T. Personnell Human Resource Management. Homewood: BPI/ IRWIN, IRWIN, I LLinois 60430, 1998.

Сергій Іванович Сприндис,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: sprindissi@gmail.com

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАДИ ПУБЛІЧНОГО ОРГАНА

Для організації безпосереднього зв'язку системи управління і реалізації державної політики на місцях основоположну роль відіграє правильна організація роботи всіх органів місцевого самоврядування, які безпосередньо пов'язані з населенням. У даний час необхідно впроваджувати цілісну систему управління персоналом, основною функцією якої є забезпечення необхідним як за якістю, так і за кількістю персоналом, здатним здійснити досягнення її цілей.

Підбір кадрів повинен ґрунтуватися професіоналізмом, порядністю службовців органів місцевого самоврядування, їх готовності працювати на благо місцевого населення: від цього безпосередньо залежить ефективність реалізації як державної, так і соціально-економічної політики територіальної громади. Домогтися цього можливо, перш за все, при створенні науково обґрунтованої системи відбору службовців, яка дозволить підвищити кадровий потенціал органів місцевого самоврядування [1].

Підбір і відбір кадрів є найбільш важливими функціями управління кадрами, так як саме службовці органів місцевого самоврядування забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів і саме від них залежить економічний розвиток громади.

У даний час в світі існують безліч спеціальних організацій, основним завданням яких як раз і є підбір і відбір кадрів в організацію залежно від поставлених перед нею цілей і завдань. У кожній країні існує свій алгоритм залучення кадрів до публічної служби. У деяких країнах для залучення нових співробітників організували спеціальні установи, служби (Англія, США, Швеція та ін.), в інших – наймом займаються самі відомства, установи, які потребують нових працівників. У зарубіжних країнах, як і в Україні, широко використовується система конкурсного відбору.

Відбір кадрів до публічної служби – комплексна технологія, що забезпечує створення і розвиток організаційних механізмів щодо визначення відповідності

професійної компетенції особи вимогам виду діяльності по заміщеної посади до публічної служби.

Безумовно, ні одна з країн Євросоюзу, так само як США і Великобританія, не має конкретно одну модель підбору, відбору і розстановки кадрів. У кожній країні завжди існує якась домінуюча особливість.

Так в США організовані спеціальні організації, служби які на замовлення роботодавця на професійному рівні займаються підбором кадрів в залежності від специфіки передбачуваної посади. Але відбір на публічну службу в США ведеться за допомогою конкурсу, а також застосуванням відбіркових іспитів. Прийом на роботу проводиться в два етапи. Спочатку комісія відбирає не більше трьох кандидатів. Відбір може бути заснований або на тестах, або – для вищих посад – на формальних відомостях про освіту і професійну стажі. Вторинний відбір проводить менеджер по кадрам відповідно до здійсненого комісією ранжированієм кандидатів. Крім іспитів, для відбору персоналу в США може використовуватися і успішне проходження навчання за програмами, розробленими кадровою службою [2, С.181].

У Великобританії діє відкрита система залучення кадрів. В основі критеріїв відбору персоналу лежить наявний у кандидатів управлінський досвід роботи. Набір персоналу на державну цивільну службу в цій країні здійснює Комісія у справах цивільної служби.

Для зарахування на службу кандидатам необхідно здати письмовий іспит загального типу, що є головною умовою прийому на службу. Як правило, іспит включає в себе три етапи: доповіді із загальноосвітніх предметів, тести та інтерв'ю. Екзаменаційні випробування формуються на основі іспиту програми таких провідних ВНЗ країни, як Оксфорд і Кембридж. Виходячи з цього – більшість випускників даних університетів займають більшу частину керівних посад в органах влади. Основні принципи, на яких будуватиметься відбір персоналу об'єктивна неупередженість, відбір і просування на основі ділових якостей, непідкупність [3, С. 43].

Не є винятком законодавчий порядок прийому на публічну службу в Німеччині. Кандидати сповіщаються про наявність вільної посади в спеціальних друкованих та інтернет виданнях. Їх відбір відбувається відповідно до їх фізичної придатності, здібностями і професійними досягненнями без урахування статі, походження, віросповідання. Кандидат призначається на посаду тільки після підтвердження придатності до публічної служби за результатами складання іспитів. Необхідно відзначити, що в даній країні існує довічне призначення, яке проводиться тільки після успішного проходження випробувального терміну і досягнення співробітником 27 років, причому лише на початкову посаду. Випробувальний термін може бути різним і досягати п'яти років. Муніципальний службовець вважається що вступив на посаду після вручення йому грамоти про призначення [4, С. 63].

У Франції також при наймі службовців використовується конкурсна система. Вона відбудеться в вигляді іспитів (або тестів), за результатами яких

формується список претендентів на посаду. Кандидатів відбирає комісія (журі), яка оцінює заслуги претендентів на посаду. Цей конкурс на заміщення вакантної посади буває зовнішнім (в ньому чиновники не беруть участь), внутрішнім (беруть участь тільки чиновники) і змішаним (беруть участь і ті і інші). Найбільш поширеним є третій варіант. У функції журі не входить призначення на посаду, воно тільки рекомендує на посаду органу, що оголосила конкурс. Французи, які бажають стати службовцями публічних органів, проходять спеціальне навчання. Для підготовки кадрів служби публічних органів у Франції існує ряд спеціалізованих навчальних закладів; успішна здача іспитів в них дозволяє вибрати бажану посаду на публічній службі [4, С. 64].

Наведені приклади проведення конкурсу в країнах ЄС дозволяють зробити певні висновки.

Перший – правове регулювання конкурсних процедур побудовано таким чином, що б звільнити від впливу партійного, кланового, гендерного впливу на вибір гідних кандидатів на заняття посад публічної служби.

Другий – проведення конкурсів в два етапи. Письмовий – дозволяє визначити теоретичні знання чинного законодавства та нюансів майбутньої служби, усний – визначає здатність використовувати свої знання в подальшій роботі без впливу і підказок третіх осіб.

Навіть за умови, що і проміжні, і кінцеві рішення комісії щодо відбору на публічну службу приймаються конкретними людьми, правове регулювання процедури проведення конкурсу побудована на принципі максимального ізолювання суб'єктивного фактора на вплив вибору кандидата.

Можна впевнено сказати, що Постанова Кабінету міністрів України від 15 лютого 2002 року «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» [5] наблизила конкурсну процедуру в Україні до стандартів зарубіжних аналогів.

Таким же чином в Україні процедура конкурсу складається з декількох етапів: підбір проводиться за наданими документами, а відбір шляхом проведення іспитів (як правило – в письмовій формі) і співбесіди, яке відбувається в усній формі.

Слабким місцем встановленої процедури залишається незалежність конкурсної комісії. По-перше, конкурсну комісію очолює, як правило, заступник керівника публічного органу (відразу виникає питання про об'єктивність прийняття рішення). По-друге, склад членів комісії, їх місце роботи Порядком не встановлено. Саме посилаючись на існуючу процедуру створення конкурсної комісії, більшість експертів і вчених стверджують про формальності (удаваності) конкурсу в даний час.

Таким чином, в Україні необхідно законодавчо змінити процедуру проведення конкурсу на посаду органу місцевого самоврядування щодо формування конкурсної комісії, а саме передбачити формування комісії з

представників наукових інститутів, громадських організацій, представників місцевої громади.

Також, повинна бути передбачена відповідальність посадових осіб за зловживання при проведенні конкурсу починаючи від розміщення оголошення про конкурс до власне проведення процедури проведення, оприлюднення та оскарження результатів.

Використана література.

1. У зв'язку з тим, що в країнах ЄС органи місцевого самоврядування відносяться або до державної служби, або до державної цивільної служби і, одночасно, всі вони відносяться до публічної служби, в подальшому ми будемо використовувати загальне, визнане в ЄС, поняття «публічна служба».

2. Лазукова Е. А. Наем и карьера государственных служащих // Власть. 2015. Том 21. № 5. С. 181-185. UBR : <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast/article/view/2089> (дата звернення 25.02.2021)

3. Зарубежный опыт формирования кадрового потенциала государственной службы/ Е. В. Котова, Н. С. Шашина//Современные тенденции в экономике и управлении. –2016. –№43.–С. 40-45. UBR : <https://www.elibrary.ru/contents.asp?issueid=1609472> (дата звернення 25.02.2021)

4. Тимощук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України/ В. П. Тимощук, А. М. Школик. –Київ: Конус-Ю, 2007. –735 с.

5. Постанова Кабінету міністрів України від 15 лютого 2002 року «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців»

УДК: 347.10

Orcid: 0000-0002-4846-7035

Стасів Оксана Василівна,

доцент кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка

кандидат юридичних наук, доцент

e-mail: stasivoksana2304@gmail.com

ДОТРИМАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В Україні уже досить тривалий проміжок часу ведеться дискусія, серед науковців та практикуючих юристів, щодо напрямку реформування трудового законодавства. Свої корективи у неї ввела й оголошена ще минулого року пандемія COVID-19. Адже роботодавцям було рекомендовано переводити працівників на дистанційну працю, яка в трудовому законодавстві була

практично неврегульована. У зв'язку із цим були внесені зміни до КЗпП України, які стосувалися особливостей праці в умовах пандемії. Зокрема ще минулого року із ст. 21 КЗпП України вилучили умову про те, що працівник зобов'язується виконувати роботу, яка передбачена трудовим договором саме з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що вважаємо є недопустимим.

Нагадаємо, що внутрішній трудовий розпорядок є предметом як централізованого так і локального правового регулювання. Особливе значення він відіграє саме на локальному рівні, оскільки його положення можуть доповнювати чи конкретизувати права та обов'язки працівників та роботодавця. Крім того саме у результаті порушень внутрішнього трудового розпорядку до працівника може застосовуватися дисциплінарна відповідальність[1, 361-362]. Отже, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку можна виокремити як ознаку, яка характеризує трудові відносини.

Разом з тим, наголосимо на тому, що дотримання внутрішнього трудового розпорядку є однією із ознак трудових відносин. Так, свого часу Верховний Суд у справі № 824/896/18-а розглядаючи ознаки, які відрізняють трудові відносини від цивільно-правових дійшов висновку, що визначальною ознакою, яка відрізняє ці відносини є саме регулювання процесу організації трудової діяльності, в частині й підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Крім того, на сайті Верховної Ради опубліковано законопроект про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності. В ньому пропонується доповнити ст.21-2 КЗпП України і серед ознак за якими можна ідентифікувати трудові відносини виокремити ознаку щодо виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку.

Такої ж позиції притримується і Держпраці. Так, Управління Держпраці у Тернопільській області на своїй офіційній сторінці опублікувало опитування за яким всі бажаючі, які реалізували своє право на працю і не знають чи правильно оформили свої відносини з роботодавцем, можуть відповісти на ряд питань (серед них чи дотримуються вони правил внутрішнього трудового розпорядку) за відповідями на які можна визначити чи є ознаки трудових відносин [4].

Отже, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку є однією із основних ознак трудових відносин. В той час коли держава бореться за легалізацію праці, а також більшість договорів про працю укладаються саме у вигляді цивільно-правових договорів, а не трудового договору, чітка ідентифікація ознак трудових відносин є необхідною. Крім того у ст. 60-2 КЗпП України зазначається, що при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим

договором. Таке положення є недоречним оскільки перш за все робить трудовий договір більш наближеним до ЦПД. Крім того на дистанційних працівників все одно поширюється так чи інакше внутрішній трудовий розпорядок, оскільки вони виконують роботу під вказівкою та контролем роботодавця (наприклад, обов'язкова присутність на он-лайн нараді). Також у ч. 9 ст. 60-2КЗпП зазначається, що працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни[5]. А час відпочинку теж є складовою внутрішнього трудового розпорядку.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України: акад.. курс : підруч. [для студ. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – 5-ге вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2014. – 552 с.
2. Постанова від 13.06.2019 № 824/896/18-а Верховний Суд. Касаційний адміністративний суд. [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://verdictum.ligazakon.net/document/82406158?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01
3. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності 5054 від 09.02.2021. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071
4. Контрольний список для визначення трудових відносин Управління Держпраці у Тернопільській області. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://te.dsp.gov.ua/yak-vidriznyty-trudovi-vidnosyny-vid-inshyh/>
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (ост. ред. від 27.02.2021р.) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-1884-053X

Чичина Елена Вацлавовна,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Белорусского государственного экономического университета,
кандидат юридических наук, доцент
e-mail: chichina.elena@mail.ru

К ВОПРОСУ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ БЕЛОРУССКОЙ АЭС

Как отрасль атомная энергетика начала развиваться в мире со второй половины XX века. Начало развития атомной энергетике в Беларуси связывают с постановлением Совета Безопасности Республики Беларусь от 31.12.2008 №1 «О развитии атомной энергетике в Республике Беларусь», которым предписывалось осуществить строительство в Республике Беларусь атомной электростанции суммарной электрической мощностью 2000 МВт.

Создание сферы атомной энергетике в Республике Беларусь сопровождалось разработкой нормативных (в том числе технических нормативных) правовых актов.

Правовой основой использования атомной энергии в Беларуси является Закон Республики Беларусь от 30.07.2008 № 426-З «Об использовании атомной энергии» (далее – Закон об использовании атомной энергии). Данным законом регулируются отношения, связанные с размещением, проектированием, сооружением, вводом в эксплуатацию, эксплуатацией, ограничением эксплуатационных характеристик, продлением срока эксплуатации и выводом из эксплуатации ядерной установки и (или) пункта хранения, а также отношения, связанные с обращением с ядерными материалами при эксплуатации ядерной установки и (или) пункта хранения, отработавшими ядерными материалами и (или) эксплуатационными радиоактивными отходами, и иные отношения в области использования атомной энергии (ч. 1 ст. 2).

Одним из организационно-правовых требований и требований к безопасности в данной отрасли является обеспеченность квалифицированным персоналом. В Республике Беларусь сформирована национальная система подготовки кадров, необходимая для обеспечения ядерной энергетике высококвалифицированными специалистами, а также для дальнейшего поддержания соответствующего уровня их знаний в целях безопасной, надежной и эффективной эксплуатации АЭС.

В целях подготовки кадров в области ядерной энергетике в Беларуси была реализована Государственная программа подготовки кадров для ядерной энергетике Республики Беларусь на 2008-2020 годы, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.09.2008 № 1329. Кратко укажем на основные результаты реализации данной программы: осуществляется подготовка специалистов на уровне высшего образования по восьми специальностям в области ядерной энергетике; организована профильная стажировка педагогических и научных работников национальных вузов за рубежом; студентами пройдена практика в зарубежных странах, имеющих развитую ядерную энергетике.

Согласно абз. 14 ч. 2 ст. 32 Закона об использовании атомной энергии подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (персонала), а также поддержание их необходимой численности на всех этапах жизненного цикла АЭС обеспечивает эксплуатирующая организация. При этом эксплуатирующей организацией признается организация, осуществляющая собственными силами или с привлечением других организаций деятельность

по размещению, сооружению, вводу в эксплуатацию, эксплуатации, ограничению эксплуатационных характеристик, продлению срока эксплуатации и выводу из эксплуатации ядерной установки и (или) пункта хранения, а также деятельность по обращению с ядерными материалами, отработавшими ядерными материалами и (или) эксплуатационными радиоактивными отходами (абз. 18 ст. 1 Закона об использовании атомной энергии).

В настоящее время такой эксплуатирующей организацией является Республиканское унитарное предприятие «Белорусская АЭС» (далее – РУП «Белорусская АЭС»).

Как отмечается в отчетных документах, на конец 2019 г. численность промышленно-производственного персонала РУП «Белорусская АЭС» составила 2321 человек. Руководящий состав РУП «Белорусская АЭС» и эксплуатационные цеха укомплектованы квалифицированными и опытными кадрами, имеющими высшее и (или) среднее специальное образование в соответствующей области и смежных отраслях знаний, а также опыт работы в соответствующей области. При расчете численности оперативного персонала учитывались: трехсменная работа, при которой каждый работник работает по восемь часов в сутки из расчета пятидневной рабочей недели; скользящий график работы, дни отдыха, отпусков и больничные дни; при условии посещения работником зоны контролируемого доступа к нормированному отпуску и выходным дням добавляются дополнительные дни отдыха, так как их рабочая неделя будет формироваться из условия шестичасового рабочего дня; обучение в учебно-тренировочном центре. Таким образом, одно оперативное рабочее место комплектуется шестью или семью работниками.

Требование учета человеческого фактора в части его влияния на ядерную и радиационную безопасность устанавливается и обеспечивается законодательством, прежде всего, в отношении деятельности в области использования атомной энергии. Так, согласно ст. 11 Закона об использовании атомной энергии выполнение ключевых с точки зрения влияния на безопасность видов работ может осуществляться работниками (персоналом) эксплуатирующих организаций и организаций, выполняющих работы и (или) оказывающих услуги при осуществлении деятельности по использованию атомной энергии, при наличии у этих работников (персонала) разрешений на право ведения работ при осуществлении деятельности по использованию атомной энергии.

Перечень видов работ, на осуществление которых работникам (персоналу) эксплуатирующей организации необходимо получение разрешений на право ведения работ при осуществлении деятельности по использованию атомной энергии, требования, предъявляемые к этим работникам (персоналу), в том числе к образованию, а также порядок получения указанных разрешений определяются постановлением Правительства Республики Беларусь. При этом выдача такого разрешения возможна только при наличии документов о

прохождении медицинского осмотра и отсутствии у работника (персонала) медицинских противопоказаний, а также о прохождении психофизиологического обследования.

Таким образом, одной из обеспечивающих безопасность мер в Республике Беларусь являются процедуры выдачи персональных разрешений на право ведения работ при осуществлении деятельности по использованию атомной энергии. В ходе таких процедур, помимо медицинской составляющей, выявлению и оценке подлежат и иные личностные характеристики будущих работников. Так, например, в форме дополнительного собеседования оценивается приверженность кандидата вопросам безопасности.

Приведенные меры, безусловно, в своей совокупности создают организационные и правовые предпосылки исключения влияния человеческого фактора на обеспечение ядерной безопасности.

При этом не меньшее значение имеет общее состояние производственно-технологической, исполнительской и трудовой и дисциплины в РУП «Белорусская АЭС».

Отметим, что несмотря на особое значение состояния производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины работников РУП «Белорусская АЭС», до настоящего времени не приняты специальные положения, устанавливающие особенности дисциплинарной ответственности применительно к данной категории работников.

При этом в Законе об использовании атомной энергии имеются отдельные нормативные положения на этот счет.

Так, согласно ч. 1 ст. 34 данного закона работники (персонал) эксплуатирующих организаций относятся к работникам с особым характером труда, а трудовые отношения и трудовая дисциплина работников (персонала) эксплуатирующих организаций регулируются законодательством о труде и требованиями соответствующего дисциплинарного устава, утверждаемого Президентом Республики Беларусь.

Особо обращаем внимание, что вопросы трудовой дисциплины работников эксплуатирующих организаций отнесены к полномочиям Президента Республики Беларусь, что не соотносится с действующей редакцией ст. 204 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), согласно которой особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

В целях актуализации нормативных положений приведенной нормы и установления их соответствия с положениями Закона об использовании атомной энергии предлагаем изложить ст. 204 ТК в следующей редакции:

«Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Президентом Республики Беларусь, Правительством Республики Беларусь в пределах их полномочий».

Чорноус Олена Василівна,
доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ТРУДОВА КНИЖКА: ІСТОРІЯ І СУЧАСНІСТЬ

Основним документом про трудову діяльність працівника на сьогодні є трудова книжка, саме вона підтверджує стаж роботи, а також дає змогу власнику при прийнятті на роботу мати уяву про досвід роботи працівника.

Так, варто пригадати, що перший прототип трудових книжок з'явився у Франції в середині XVIII століття. Працівник при прийнятті на роботу зобов'язаний був пред'явити документ від попереднього наймача. Таким шляхом влада Франції боролася з бродяжництвом. Пізніше були введені так звані «книжки працівника» («livret d'ouvrier»). Це викликало бурхливий протест з боку робітників, і вони були скасовані під час Великої Французької революції. У Росії попередниками трудових книжок були формулярні або послужні списки, введені Петром I в 1722 році, де фіксувалися відомості про посаду, чин, вік, соціальне походження, віросповідання працівника, розмір його заробітної плати, відомості про освіту та сімейний стан. Надалі трудові книжки були офіційно введені в дію в 1919 році декретом ВЦВК у Москві та Петрограді. У 1923 році їх замінили на посвідчення особи. Ще через три роки були введені так звані трудові списки, а з 15 січня 1939 року - трудові книжки єдиного зразка для робітників і службовців усіх державних і кооперативних підприємств та установ (постанова РНК СРСР від 20 грудня 1938 р.). У процесі використання трудових книжок виявилися деякі прогалини в законодавстві, пов'язані з їх заповненням, обліком і зберіганням, які в процесі роботи поступово були усунені (Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях Держкомітету з праці і соціальних питань від 2 серпня 1985 року).

У трудових книжках працівників, по суті, була відображена їхня професійна біографія: освіта і кваліфікація, періоди зміни роботи, відношення до роботи. На її підставі встановлювалися всі види трудового стажу для призначення державних пенсій (в тому числі на пільгових умовах і в пільгових розмірах), допомоги по соціальному страхуванню, а також розміри посадових окладів (у випадках, коли це залежало від тривалості трудового стажу), виплати винагороди за вислугу років, процентні надбавки за роботу в районах Крайньої Півночі і в прирівняних до них місцевостях тощо. Словом, трудова книжка як основний документ у сфері професійної діяльності, підвищувала у її

власника почуття відповідальності за роботу, сприяла зміцненню дисципліни, значно полегшувала завдання правильного підбору кадрів, дозволяла істотно впорядкувати роботу органів соціального забезпечення щодо призначення пенсій.

Нині всі основні питання щодо порядку ведення трудових книжок, зберігання, виготовлення, видачу дублікату, постачання і облік в Україні регулюються постановою Кабінету Міністрів України «Про трудові книжки працівників» від 27 квітня 1993 р. № 301 та Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17 серпня 1993 р. за N 110. Окремі питання врегульовано Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.

Відповідно до означених нормативно-правових актів на працівників покладається обов'язок при прийнятті на роботу подати власнику чи уповноваженому ним органу належно оформлену трудову книжку, а на власника – забезпечити ведення трудових книжок. Необхідно зазначити, що трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Слід звернути увагу на ст. 24 Кодексу законів про працю України, де закріплено, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку тощо. Проте нещодавно Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» (законопроект № 3626). Означений законодавчий акт запроваджує облік трудової діяльності працівника в електронній формі. Крім того, буде законодавчо врегульовано питання щодо автоматичного призначення пенсії за віком через особистий електронний кабінет особи на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України.

Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» визначено механізм накопичення, обробки та використання цієї інформації, зокрема, для підтвердження наявного стажу роботи та призначення пенсій. Примітно, що означений Закон передбачає також певний перехідний період. Встановлюється п'ятирічний строк для включення до Державного реєстру відомостей з паперових трудових книжок про трудову діяльність працівника (протягом цього періоду застосовуватиметься як паперова трудова книжка, так і електронна форма уже наявних або внесених відомостей про трудову діяльність працівника з Державного реєстру). Отже, в перехідний період

паперові трудові книжки залишатимуться, однак не будуть документами суворого обліку, як нині, а вестимуться роботодавцем виключно на прохання працівника. Також заслуговує на увагу й порядок внесення відомостей про трудову діяльність до Державного реєстру через веб-портал електронних послуг ПФУ у вигляді сканованих або оцифрованих копій, передбачених законодавством документів (трудової книжки, довідок тощо), який здійснюється працівником і роботодавцем із обов'язковим накладенням кваліфікованого електронного підпису. Після внесення відомостей про трудову діяльність працівника до Державного реєстру, роботодавець буде зобов'язаний видати оригінал паперової трудової книжки працівнику на руки під підпис, при цьому також передбачено обов'язок роботодавця вносити на вимогу працівника до паперової трудової книжки записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення. Перевагою може стати й запровадження можливості автоматичного призначення пенсії (без особистого звернення особи) зі збереженням за особою права відстрочення виходу на пенсію. При цьому, якщо особою перенесено призначення пенсії та продовжено перебування у трудових відносинах, розмір її пенсії підвищуватиметься на певну частину відсотку. В рамках автоматичного призначення пенсій також передбачено можливість визначення за допомогою програмних засобів Державного реєстру найбільш вигідного варіанту для призначення пенсії, включаючи дату такого призначення.

Отже, можемо зробити висновки, що реформа обліку трудової діяльності працівника полягає у поступовій відмові від паперових трудових книжок, що, в перспективі, матиме позитивні наслідки щодо: а) зменшення витрат роботодавців на ведення паперового документообігу; б) спрощення доступу до інформації про набутий стаж працівників для призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, насамперед у випадку тимчасової втрати працездатності; в) усунення можливих ризиків і негативних наслідків втрати трудової книжки, її фізичного пошкодження, фальсифікації та внесення недостовірних відомостей до трудової книжки.

УДК 340.153

Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,
УО «Белорусский государственный экономический университет»,
кандидат юридических наук, доцент
angelina_jas@mail.ru

СУЩНОСТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОНСТРУКЦИИ ПРАВОВОГО ОБЫЧАЯ КАК РЕГУЛЯТОРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Как известно, правовой обычай – самый древний из всех источников

позитивного права. В настоящее время в Республике Беларусь...значение правового обычая минимально. В литературе по трудовому праву встречаются различные мнения по вопросу о существовании правового обычая в рамках трудового права. Например, Е.А. Шаповал полагает, что обычай не стал источником ...трудового права в связи с достаточностью государственного и коллективно-договорного, индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Другие авторы (М.А. Жильцов) придерживаются противоположной позиции, усматривая определенные примеры обычаев в трудовом праве [1, с. 89]. Опуская замечательный пример, который приводит К.Л. Томашевский в своей статье о том является ли правовой обычай источником трудового права. Представим заключение определяющее, что в действующем белорусском трудовом праве правовой обычай не признается источником трудового права и практически не встречается.

В рамках III Международной научно-практической конференция «Актуальные проблемы частного и публичного права», которая посвящена 92-летию со дня рождения члена-корреспондента НАПрН Украины, академика международной кадровой академии, заслуженного деятеля науки Украины, д.ю.н., профессора Процевского Александра Ивановича обратимся к разработке сущностных элементов конструкции правового обычая как регулятора трудовых отношений. В этой связи, среди коллег юбиляра достойное место занимает имя– Александры Яковлевны Ефименко. В свое время, внимание «народнического» историографа, так называли А.Я. Ефименко, более всего занимало исследование крестьянской общины, и в данном ключе рассмотрим источник трудового права в ее трактовке, каким является право обычая. Отметим также, что в 1910 г. к сорокалетию творческой деятельности Совет Харьковского университета по предложению академика Д. И. Багалая избрал А.Я. Ефименко доктором истории.

В своей работе мы будем ссылаться в основном на статью Л.И. Земцова, которая состоит из обзора трудов А.Я. Ефименко о крестьянском обычном праве, формах обычного права и закона, который можно свести к исследованию крестьянской общины на Севере России и истории Украины. Между тем именно А. Я. Ефименко (1848 – 1918 гг.), ее работы находятся среди тех первых, кто ответил на призыв И. С. Аксакова о том, что право обычное ... совершается на основании коренных древних обычаев, вполне ведомых народу и вполне неведомых нашему образованному обществу»[2, с. 525].

В современных условиях изменяющихся трудовых отношений необходимо, конечно же, иметь в виду мнение А. Я. Ефименко, высказанное в середине 70-х гг. XIX в. Именно она четко сформулировала идею о право творящем значении трудового начала [3, с. 40-41] и привела значительное количество фактов, доказывавших этот вывод. Примерно в этот же временной отрезок М.И. Зарудный, Н. В. Калачов и И. Тютрюмов считали особенностями волостного суда сословность, судебную автономию крестьянского населения

... и руководство в судебных решениях обычным правом[4, 5, 6].

В этой связи, как отмечает Л.И. Земцов достаточно широко трудовое начало проявлялось в решениях главного источника по истории обычного права и народной юстиции – решениях волостных судов Центрального Черноземья [7, с. 8-10], которые нами также приводятся, как достоверные сведения из материалов дел.

Эту идею, доказательно представленную в статье А.Я. Ефименко, подвергли критике известные юристы, сторонники формально-логического подхода к праву – А.Х. Гольмстен, М.И. Кулишер, Н.К. Михайловский и С.В. Пахман. Однако, распространенность негативного отношения к разрабатываемой теории наглядно демонстрирует то внимание, которое было уделено ей. Выводы основаны на отклонении приоритета труда не только на примере решений волостных судов, но и на анализе иных ценностей [8, с. 685-837].

Ответ на критику был дан А.Я. Ефименко в предисловии к работе: «Исследования народной жизни. Выпуск первый. Обычное право» [9]. Отметив некоторые утверждения критиков, с которыми она не была согласна, А. Я. Ефименко привела аргумент, который тогда имел важное значение: появилась книга немца Роберта Шелльвина, «настоящий немецкий добросовестный труд» («Труд и его право»). Он утверждал, что «наше современное право объявляет труд за неспособный; что это огромный пробел и общественное зло, которое должно быть устранено законодательным признанием самостоятельного юридического значения труда, как правопроизводящего факта» [9, с. XI -XII]. Позднее, как отмечает Л.И. Земцов, в работах начала XX в., подробно обосновывал идею трудового начала в крестьянском обычном праве К.А. Р. Качоровский. Он показал наличие двух составляющих в трудовом начале: индивидуалистическое «право труда» и общинно-коллективистическое «право на труд»[10].

Этим самым принимались во внимание те составляющие общинного духа, которые присутствовали в обычном праве и в первую очередь признание права труда, которое сохранялось в крестьянском правосознании. Еще в одной работе А.Я. Ефименко, отмечена важнейшая сторона народного обычного права – его последовательный субъективизм или персонифицированное право, так отличающий его от классического римского права.

Обычное право предусматривало не твердо установленные нормы, а своеобразные подходы к рассмотрению споров. Трудовое начало являлось основой субъективизма крестьянского права, по мнению А.Я.Ефименко, вынесения суждения, чтобы никому не было обидно, в том числе используя способ – грех пополам. Крестьянские судьи учитывали личные качества человека, и отказываясь от формально-логического подхода, делили при сомнительности доказательств, прошедшем сроке давности, неумышленном или неосторожном причинении ущерба, убытки поровну между истцом и ответчиком. Действительно, прав Н.Н. Покровский, утверждавший, что «община дает пример действенного функционирования общественного мнения,

основанного в первую очередь на трудовой репутации человека ...» [12, с. 248].

А.Я. Ефименко в статье: «Народный суд в Западной Руси», опубликованной в журнале Русская мысль в 1893 (№ 8. С. 1-20 (второй отдел) и № 9. С. 21-40 (второй отдел)) показала наличие подхода «глядя по человеку» и в решениях копных судов, относящихся к XVI–XVII вв. Последовательный субъективизм в принятии решения проявлялся при рассмотрении споров. Учет понимания членами судейской коллегии личных качеств каждой из сторон – важная часть крестьянского представления о справедливости. Отмеченный принцип обычного права лежит в основе своеобразного типа судебно-правовой системы. Только его применение означало для крестьянина справедливое с его точки зрения, «по закону», разрешение спора. Именно этим объясняется очень незначительное количество решений крестьянского суда, итоги которых пытались пересмотреть. К каждому отдельному случаю применять не строгие и постоянные требования права, а видоизменяемые требования жизни. В этом – показатель возможностей динамичного развития крестьянского обычного права [11, с. 65].

Можно резюмировать там, что обычай, не являясь зафиксированным, все-таки сохраняет «пуповину», которая связывает его с обществом, хотя и при сохранении иллюзии неизменности они изменяются, приспосабливаясь к новым потребностям.

Общий вывод о персонифицированном праве и повороте к субъекту через призму обычая на примере решений волосных судов Западной Руси сводиться к следующему: не включение в масштаб правового регулирования фактически недоиспользование богатств народного обычного права делает юридический позитивизм с его формально-логическим подходом обедненным. В условиях изменяющихся трудовых отношений не только изучение, но и освоение подходов народного обычного права, установленных в правилах поведения необходимо, особенно принимая во внимание сохранение их принципов и сейчас в жизни отдельных народов. При этом рецепция последовательного субъективизма, ее положительный опыт в решениях волостных судов представляется нам в виде: введения своеобразного подхода к разрешению споров основанного на трудовой репутации человека, использование персонифицированных прав индивида. Неразрывная связь правовой сущности и юридической формы позволяет сформулировать два значения термина обычное право, как трансформация не правовых обычаев в «протоправило», так и наоборот, как одна из особенностей механизма действия норм обычного права в чисто юридический «правовой обычай». Исходя из этого, сущностные элементы конструкции правового обычая [13, с. 22], как источника трудового права можно разделить на две стадии: возникновение обихования (протоправила) и формирование систематизированных записей обычаев права.

Библиографический список:

1. Томашевский, К.Л. Является ли правовой обычай источником трудового права? / К.Л. Томашевский // Формирование правовых основ инновационной экономики : материалы респ. науч.-практ. конф., Минск, 12 дек. 2008 г. / Белорус. гос. экон. ун-т, Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Г. А. Короленок (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2008. – С. 89–90.
2. Аксаков И.С. О праве обычном, игнорируемом нашими юристами // Аксаков И.С. Отчего так нелегко живется в России? – М., 2002. – С. 625-629.
3. Безгин В.Б. Мужичья правда. Обычное право и суд русских крестьян / В.Б. Безгин – М.: Commonplace, 2017. – 334 с.
4. Зарудный, М. И. Законы и жизнь. Итоги исследования крестьянских судов / М.И. Зарудный. – СПб., 1874. – 226 с.
5. Калачов, Н.В. О волостном и сельском суде в древней и новой России / Н.В. Калачов. – СПб., 1880. – 22 с.
6. Тютрюмов, И. Крестьянский суд и начала народно-обычного права / И. Тютрюмов // Рус. богатство. – 1883. – № 9. – С. 184–225.
7. Земцов, Л.И. Трудовое начало в крестьянской юстиции России 60-70-х гг. XIX века / Л.И. Земцов // Сельская Россия: прошлое и настоящее. Вып.3. Доклады и сообщения IX российской научно-практической конференции. (Москва, дек., 2004). – М. : Энциклопедия российских деревень, – 2004. – С. 8-10.
8. Михайловский Н.К. Литературные заметки 1879 г. // Н.К. Михайловский. – Сочинения в 6 т. Т. 4. – СПб.: Русское богатство, 1896. – С. 685-837.
9. Ефименко, А.Я. Исследования народной жизни. Выпуск первый. Обычное право / [Соч.] Александры Ефименко. – М. : В.И. Касперов, 1884. – 382 с.
10. Качоровский, К.А.Р. Народное право : [Историко-юрид. исследование] / К. Качоровский. – Москва : Молодая Россия, 1906. – 253 с.
11. Земцов, Л. И. А. Я. Ефименко о крестьянском обычном праве в России (к 170-летию со дня рождения и 100-летию гибели) / Л. И. Земцов // История: факты и символы. – 2018. – № 4. – С. 60–67.
12. Покровский, Н. Н. Труд и обычай / Н.Н. Покровский // Новый мир. 1987. – № 12. – С. 245-248.
13. Крыжан, В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права : На фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2006. – 31 с.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ МЕХАНІЗМУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сьогоднішній день трудовий договір опосередковується зі свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів і визначенням умов трудового договору, а також спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості. Основними його характеристиками є особиста свобода громадянина, а також юридична рівність його з власником засобів виробництва при вступі в договірні відносини. Принцип свободи трудового договору виражає суть значної кількості норм, що регулюють прийом громадян на роботу, їх переведення і звільнення, а також доповнюється заборонаю необґрунтованих відмов у зміні суттєвих умов праці на прохання працівника [1, с.217].

Відповідно до статті 21 КЗпП, це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [2]. З приводу особливості трудового договору та його особливої форми контракту, як засобу правового регулювання суспільних відносин праці, зазначає Козачок Н.В. яка говорить, що сучасні тенденції розвитку трудового права характеризуються розширенням сфери договірної регулювання. Така ситуація цілком відповідає реаліям сьогодення і базується на перевагах договірної встановлення умов праці. Насамперед, можливість працівників і роботодавців виражати й узгоджувати свої інтереси у сфері праці з урахуванням особливостей організації праці в конкретному регіоні, галузевої і локальної специфіки [3, с.87]. Важко не погодитись із даною точкою зору, адже до ключових особливостей трудового договору (контракту), як зазначає Сичок Д.В., відноситься:

- по-перше, наявність угоди між двома сторонами (суб'єктами трудового права): працівником та власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або фізичною особою, яка становить кістяк трудового договору, визначальний факт його існування;
- по-друге, визначеність основних прав та обов'язків сторін;

- по-третє, факт укладення трудового договору між рівноправними суб'єктами трудового права та його спрямованість на взаємовигідне задоволення їх потреб за рахунок один одного;
- по-четверте, характеристика трудового договору як результату специфічного прояву індивідуально-договірного методу правового регулювання трудових відносин;
- по-п'яте, наявність в його положеннях гарантій охорони найманого працівника від незаконних умов праці, що можуть спричинити працівнику як моральну, так і фізичну шкоду;
- по-шосте, фіксування трудовим договором як документом, намірів сторін діяти певним чином, адже права і обов'язки сторін, встановлені в трудовому договорі, реалізуються у подальших діях сторін [4, с.8–9].

Отже, трудовий договір (контракт), як засіб локального правового регулювання праці державних службовців, забезпечує гнучкість та індивідуалізацію процесу юридично регламентації трудових відносин між державним службовцем, як працівником, так і тим державним органом, в якому він провадить свою діяльність. Варто зауважити, що в чинному законодавстві, положення якого регулюють особливості державної служби в нашій країні, укладення трудового договору при прийнятті на державну службу прямо не передбачено. Натомість, ця законодавча прогалина не дає нам право виключити трудовий договір (контракт), із системи елементів механізму локального правового регулювання праці державних службовців, адже саме в ньому уособлюється «локальність» останнього. Так, укладення трудового договору (контракту) у сфері державної служби, по-перше, є юридичним позначенням факту прийняття особи на роботу до відповідного державного органу та зайняття ним конкретної посади, по-друге – дає можливість засвідчити усі особливості проходження служби в межах певного органу, по-третє – додатково визначити відповідальність сторін за порушення норм трудового законодавства. Крім того, трудовий договір не може суперечити нормам загально-трудового законодавства, що виступає ще однією гарантією трудових прав державного службовця, який при укладенні даної угоди наглядно побачить сферу своєї діяльності, обсяг посадових обов'язків, умови праці, та у разі порушення цих моментів матиме змогу додаткового посилатися на підписаний ним документ, яким засвідчено умови його праці, з метою захисту своїх прав.

Список використаних джерел

1. Олійник К. М. Укладення трудового договору як чинник реалізації соціального діалогу / К. М. Олійник // Форум права. - 2015. № 1. С. 217–222
2. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971
3. Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять / Козачок Н. В. // Юридична наука і практика. № 2 (2011). С. 85-89
4. Сичов Д.В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: автореферат / Д.В. Сичов // Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2005. 17 с.

Мельник Валентин Володимирович,
кандидат юридичних наук,
керуючий партнер Адвокатського об'єднання
«Мельник і Квашин»

ДОСВІД ФРАНЦУЗЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ У СФЕРІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ, ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день не викликає жодних сумнівів, що українське законодавство, яке спрямовано на врегулювання питання вирішення трудових спорів у судовому порядку, потребує удосконалення. Однак, для того, щоб вирішити всі нагальні проблеми у зазначеній сфері, особливої актуальності набувають дослідження присвячені розгляду зарубіжного досвіду вирішення трудових спорів у судовому порядку. Зазначене в першу чергу пояснюється тим, що у багатьох країнах Європи та Світу, вже давно працюють спеціалізовані суди з трудових справ, які відіграють провідну роль при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів, забезпечуючи при цьому максимальне врахування інтересів учасників трудових правовідносин.

Наступна країна, якій ми приділимо увагу, є Франція. Досвід цієї держави викликає особливий інтерес, оскільки: по-перше, саме у Франції було прийнято перші трудові кодекси, які були прийняті важливим інструментом захисту найманих працівників, і в цьому було їх соціальне призначення; по-друге, трудове законодавство України та Франції є дещо схожим. Зазначимо що у Франції спеціалізовані суди з трудових спорів у функціонують з 1806 року, тобто вже більше трьохсот років, що є досить поважним терміном. У Франції такі суди мають особливу назву – «прюдомальні ради», що походить від «prud'homme» - старофранцузької назви людини визнаної мудрості й чесності [1]. Для розгляду справи в прюдомальному суді необхідне виконання таких умов: існування трудового договору; підставою для подання до суду є невиконання трудового договору однією зі сторін; трудовий спір повинен носити індивідуальний характер. Це означає, що позивач особисто вважає себе потерпілою стороною. Інші працівники того ж підприємства не можуть подати скаргу до прюдомального суду із солідарності; конкретний прюдомальний суд має право розглядати скаргу, якщо виконується умова його територіальної і професійної компетенції. Прюдомальний суд приймає до розгляду справи по трудових спорах індивідуального характеру (в межах територіальної і професійної компетенції) і тільки при наявності трудового договору [2].

Порядок розгляду скарг прюдомальним судом можна представити наступним чином:

1) процедури примирення, яка, як правило, проходить у закритому режимі. До складу бюро примирення входять два члени (представники роботодавців і працівників). Вони намагаються досягти мирової угоди. Позивач і відповідач зобов'язані бути особисто присутніми при процедурі примирення. Проте, сторони, що сперечаються, можуть удатися до допомоги адвоката, представників профспілки, персоналу підприємства, колег по роботі. Таким чином, як правило, справа передається на наступний етап – етап судової процедури [2]. Варто зазначити, що процедури примирення є успішними приблизно у 10% випадків;

2) судова процедура, яка в свою чергу проходить у відкритому режимі. До складу судового бюро входять щонайменше чотири члени (два представники роботодавців і два представники працівників). Сторони можуть бути представлені довіреними особами і вдатися до допомоги адвокатів, представників профспілки тощо. Очікування судової процедури може бути дуже довгим, оскільки до прюдомальних судів надходить багато скарг. Якщо штраф, який та чи інша сторона повинна виплатити, не перевищує суми, що фіксується щорічно спеціальним декретом, то рішення суду вважається остаточним і оскарженню не підлягає. До процедури ухвалення рішення у невідкладних випадках вдаються, якщо скарга стосується простої і термінової справи, для якої немає необхідності скликати бюро примирення або судове бюро (наприклад, відновлення на роботі жінки, звільненої через вагітність) [1; 2].

Таким чином, у Франції у спеціалізованих судах розглядаються, як правило, індивідуальні трудові спори. Вирішення спорів у судовому порядку відбувається у два основні етапи: 1) примирення сторін; 2) розгляд справи та винесення вироку. Якщо конфлікт між роботодавцем і працівником або між працівниками не вдається вирішити шляхом примирення сторін, суд виносить вирок. Крім того, з позитивного боку також слід відзначити, що законодавством цієї країни достатньо повно та змістовно визначено порядок розгляду трудових спорів у судовому порядку.

А відтак, можемо констатувати, що з метою використання французького досвіду українському законодавцю необхідно сконцентрувати уваги на розробці ефективної системи примирення сторін трудового спору, що: 1) дозволило б зменшити навантаження на суддів, а як результат сприяло б покращенню якості їх роботи; 2) прискорило вирішення трудового спору.

Список використаних джерел

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
2. Самойленко П. С. Порівняльна характеристика механізму розгляду трудових спорів за українським законодавством, французьким та європейським судом з прав людини / П. С. Самойленко // Збірник наукових праць Харківського

національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". 2011. Вип. 17. С. 105-115.

Новіков Денис Олександрович,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук
Ревякін Максим Олександрович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ЗАСОБАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Сучасна парадигма ставлення демократичної держави до засуджених до позбавлення волі повинна ґрунтуватись передусім не на каральному аспекті, не на їх подальшій прекарізації [1], а на ресоціалізації засуджених через їх адаптацію до нормального суспільного життя, в якому вони зможуть реалізуватись без подальшого вчинення кримінальних правопорушень. І саме тому виправлення засуджених до позбавлення волі не може ґрунтуватись на примусовій праці як це було у СРСР, коли й самі установи виконання покарань йменувались виправно-трудовими таборами чи виправно-трудовими колоніями. Відомо, що у цих радянських установах виконання покарань через примусове залучення до важкої та шкідливої праці засуджені отримували серйозні травми, невиліковні захворювання, а значне їх число гинуло на небезпечних роботах. Вважалось, що таке суворе та жорстоке ставлення до праці засуджених є відповідною та пропорційною карою за скоєний злочин. Хоча здебільшого засуджені до позбавлення волі сприймалися радянським керівництвом в якості безоплатної робочої сили, яку можна максимально експлуатувати та легко замінювати новоприбулими засудженими. Ця позиція довгий час відображалась в радянському та українському законодавстві. Та й сьогодні ч. 3 ст. 6 Кримінально-виконавчого кодексу України закріплює, що суспільно корисна праця є одним з основних засобів виправлення і самореалізації засуджених [2].

Суттєвим поштовхом до зміни цієї негативної ситуації стало прийняття Верховною Радою Закону України «Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів» від 8 квітня 2014 року № 1186-VII [3], згідно якого у ч. 1 ст. 118 слова «повинні працювати» були замінені словами «мають право працювати». Відповідно, ч. 1 ст. 118 КВК виглядає наступним чином: «Засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою-підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг. Такі договори погоджуються адміністрацією колонії та повинні містити порядок їх виконання.

Адміністрація зобов'язана створювати умови для праці засуджених за договорами цивільно-правового характеру та трудовими договорами». Водночас до сьогодні у КВК залишається положення, що «засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством» (ч. 5 ст. 118). Наведена норма формує основу для зловживання з боку адміністрації установи відбування покарань можливістю залучення до примусової неоплачуваної праці засуджених до позбавлення волі за достатньо широким видом та характером робіт. Дане положення становить серйозну перепону для гуманного відношення до засуджених, праця яких використовується лише за їх бажанням. Вважаємо, що положення ч. 5 ст. 118 КВК мають бути переглянуті, а укладення трудового договору, його зміна та припинення повинні врегульовуватись Кодексом Законів про працю України із певними додатковими умовами, пов'язаними із виконанням покарання щодо засудженого.

Умови праці та оплата праці засуджених до позбавлення волі вже зараз врегульовуються трудовим законодавством. Згідно п. 2.2. Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі, затвердженої Наказом Міністерства юстиції України від 7 березня 2013 року № 396/5 [4], «праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу». Так, відповідно до п. 4.1. цієї Інструкції «для засуджених робочий тиждень не може перевищувати норму тривалості робочого часу, встановленого законодавством про працю. На безперервно діючих підприємствах, у цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для засуджених щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається підсумований облік робочого часу з тим, щоб загальна тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала норму тривалості робочого часу відповідно до законодавства». Також Інструкцією встановлюється важливі положення щодо умов праці неповнолітніх засуджених, вагітних жінок, засуджених до позбавлення волі, роботи засуджених у небезпечних та шкідливих умовах і т.п.

Таким чином, трансформація положень вітчизняного законодавства підтверджує входження правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі до сфери дії трудового права. Тому наука трудового права повинна збільшити свою увагу до правового регулювання праці засуджених, для того, щоб при створенні нормативно-правових актів в даному напрямку були враховані об'єктивні та суб'єктивні фактори регулювання праці засуджених до позбавлення волі.

Список використаних джерел:

1. Новіков Д. О., Ландін В. В. Прекаріат як суб'єкт трудово-правового захисту. *Юридичний бюлетень*. Вип. 13. 2020. С. 78-85.
2. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11 липня 2003 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text>
3. Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів: Закон України від 8 квітня 2014 року № 1186-VII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2014. № 23. ст. 869.

4. Інструкція про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: Наказ Міністерства юстиції України від 7 березня 2013 року № 396/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0387-13#Text>

УДК 349.2

ORCID ID: 0000-0002-3364-2830

Рим Олена Михайлівна,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка,
кандидат юридичних наук
olena.rym@lnu.edu.ua

РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ ДЛЯ УЧАСТІ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ НА РІВНІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Відповідно до ст. 154 (1) Договору про функціонування ЄС (ДФЄС) Європейська Комісія зобов'язана сприяти консультаціям між керівництвом та найманими працівниками на рівні Союзу[1]. Щоправда при перекладі терміну «management and labour», який вжито у англomовній версії цієї ж статті ДФЄС, сталася помилка. А саме, еквівалентним йому в інших мовних версіях є термін «соціальні партнери», що яскраво демонструє преамбула Директиви Ради 97/81 [2], де поруч із терміном management and labour у дужках вживається термін the social partners, як такий, що позначає другу назву першого поняття[3]. У польській версії ДФЄС, до якої звертаємося як до паралельного тексту для вирішення цього спірного питання, також читаємо про соціальних партнерів (partnerzy społeczni) [4]. Однак в україномовній версії ДФЄС термін management and laboury ч. 2 ст. 150, ч. 1 ст. 151, ч. 3 ст. 153, ч. 1 ст. 154, ч. 1 ст. 155 та ч. 3 ст. 160 помилково відтворюють як «керівництво та наймані працівники». Тож вочевидь тут необхідно внести зміни та виправити ці невідповідності, адже правильне найменування суб'єктного складу консультаційної процедури, що відбувається згідно зі ст. 154 та 155 ДФЄС, є важливим для подальшого з'ясування відповідних процесів.

У Європейському Союзі соціальні партнери вважатимуться уповноваженими суб'єктами соціального діалогу, який відбувається відповідно до ст. 154 та 155 ДФЄС, лише у разі якщо відповідатимуть певним критеріям репрезентативності. Разом з тим мусимо зазначити, що ні первинне, ні вторинне право ЄС цей термін не вживає та не пояснює [5, с. 80]. Вперше його було використано Європейською Комісією у додатку 3 під назвою «Основні результати дослідження соціальних партнерів «Репрезентативність»)» Повідомлення щодо застосування Угоди про соціальну політику (1993), де і визначено відповідні критерії. Тож для здобуття права брати участь у соціальному діалозі на рівні ЄС профспілкові організації та організації роботодавців повинні:

- бути міжгалузеву організацією або представляти конкретні сектори економіки чи категорії працівників та бути організованими на європейському рівні;
- включати до свого складу організації, які: є складовою і визнаною частиною структури соціального партнерства в державах-членах; наділені повноваженнями

проводити колективні переговори; представлені у кожній державі-члені ЄС в тій мірі, наскільки це можливо (або ж у контексті галузевого соціального діалогу – у кількох державах-членах);

- їхня структурна організація забезпечує ефективну участь цих організацій в консультативному та переговорному процесах[6; 7].

Перелі корганізацій європейських соціальних партнерів веде та регулярно оновлює Європейська Комісія. Станом на січень 2019 року до цього списку було включено 88 організацій [8], які поділено на п'ять груп:

- 1) Загальні міжгалузеві організації:
 - Конфедерація європейського бізнесу (BUSINESSEUROPE);
 - Європейська федерація профспілок (ETUC);
 - Європейський центр роботодавців та підприємств, що надають державні послуги та послуги загального характеру (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest (CEEP);
- 2) Міжгалузеві організації, що представляють певні категорії працівників чи підприємств:
 - [Європейська конфедерація управлінців та менеджерів \(European confederation of executives&managersstaff \(CEC\)\)](#);
 - [Рада європейського професійного та управлінського персоналу \(Council of European Professional and ManagerialStaff \(EUROCADRES\)\)](#)
 - [Європейська асоціація ремісництва, малих і середніх підприємств \(SMEunited, формально відома як UEAPME \(European Association of Craft, Small and Medium-SizedEnterprises\)\)](#);
- 3) спеціальні організації ([Асоціація європейських торгово-промислових палат \(Eurochambres\)\)](#);
- 4) галузеві організації, що представляють роботодавців (65 організацій);
- 5) галузеві європейські профспілкові організації (16 організацій) [9].

Міжгалузевий двосторонній європейський соціальний діалог відбувається між загальними міжгалузевими організаціями та міжгалузевими організаціями, що представляють певні категорії працівників чи підприємств. Зокрема, EUROCADRES and CEC беруть участь у цьому діалозі як частина делегації ETUC, тоді як SMEunited інтегрується у міжгалузевий двосторонній європейський соціальний діалог в результаті угоди про співпрацю з BUSINESSEUROPE. При цьому варто зазначити, що національні профспілкові організації, які є членами ETUC, EUROCADRES та CEC, організовують 91% усіх працівників ЄС, а національні асоційовані організації BUSINESSEUROPE, SMEunited та CEEP - 85% фірм, де працюють 89% працівників [10].

Найбільш дієвим та результативним на міжгалузевому рівні є соціальний діалог між BUSINESSEUROPE, CEEP, ETUC, SMEunited, Eurocadres та CEC, який відбувається у рамках діяльності Комітету соціального діалогу. Цей орган був створений 1992 року та досі залишається основним майданчиком для двостороннього міжгалузевих соціального діалогу на європейському рівні. На його засіданнях, що відбуваються 3-4 рази на рік, представники роботодавців та працівників обговорюють свої погляди на різноманітні аспекти зайнятості, ухвалюють робочі документи та планують майбутні ініціативи.

Комітет соціального діалогу складається з максимум 66 представників соціальних партнерів, які в однаковій кількості представляють працівників та роботодавців. Для обговорення різних питань, таких як проблеми на ринку праці, узгодження сімейного та професійного життя тощо, у його структурі створюються технічні робочі групи.

Учасники цього Комітету підготували декілька спільних думок, спільних декларацій, робочих документів щодо різноманітних аспектів зайнятості. Та найбільш знаковими результатами роботи міжгалузевих соціальних партнерів є міжгалузеві колективні угоди, які стали частиною трудового права ЄС через директиви або через автономний шлях їхнього впровадження самими соціальними партнерами.

Список використаних джерел:

1. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06 (дата звернення: 14.03.2021).
2. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work. *OJ L* 14, 20.1.1998. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (accessed: 14.03.2021).
3. Management and labour URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/management-and-labour> (accessed: 14.03.2021).
4. Wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. *OJ C* 326, 26.10.2012. P. 47–390 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT> (accessed: 14.03.2021).
5. Стахів О. О. Соціальне партнерство в сучасному ЄС: основні актори та правові засади. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. Спецвипуск, 2019. С. 79-82.
6. Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Committee to the Council and to the European Parliament /* COM/93/600FINAL */ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51993DC0600&from=EN> (accessed: 14.03.2021)
7. Клауверт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза. *Правоведение*. 2002. № 1 (240). С. 98 – 116.
8. European Industrial Relations Dictionary. European Social Partners URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-partners> (accessed: 14.03.2021)
9. Eurofound. **Representativeness of the social partners in the European cross-industry social dialogue** URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/representativeness-of-the-social-partners-in-the-european-cross-industry-social-dialogue> (accessed: 14.03.2021)
10. **Representativeness of the social partners in the European cross-industry social dialogue** URL: <https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Latest-developments/Representativeness-of-social-partners-in-the-European-cross-industry-social-dialogue> (accessed: 14.03.2021)

Поляков Андрій Олександрович,
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
міжнародного права і права Європейського Союзу
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
кандидат педагогічних наук, доцент

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Високий рівень розвитку вищої освіти є одним з основних складників соціального і економічного розвитку держави. Як вказує С. Скаун, «якість вищої освіти набуває все більшого значення в забезпеченні конкурентоспроможності на ринку праці, адже саме від якості людських ресурсів залежить рівень розвитку країни та її економічна конкурентоспроможність» [1, с. 80]. Закон України «Про вищу освіту» [2] пов'язує функціонування системи забезпечення якості вищої освіти, зокрема, із забезпеченням підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, та закріплює право науково-педагогічних працівників на підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років (в обсязі не менше ніж шість кредитів ЄКТС), а також обов'язок підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію. Мета підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників полягає у їх професійному розвитку відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти.

Правове регулювання порядку підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників встановлено Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (далі – Постанова) [3]. Цією Постановою визначено процедуру, види, форми, напрями, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, включаючи механізм оплати, умови і процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації.

У Постанові виділяються різноманітні форми та види підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Формами підвищення кваліфікації є інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо, а основними видами навчання за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо. Особливим видом підвищення кваліфікації є стажування. Основними напрямами підвищення кваліфікації є розвиток професійних компетентностей; використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку; мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність; формування професійних компетентностей галузевого спрямування.

Суб'єктом підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників може бути як заклад освіти чи його структурний підрозділ, наукова установа, так і інша юридична чи фізична особа, у тому числі фізична особа-підприємець, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та/або науково-педагогічних працівників. Суб'єкт підвищення кваліфікації може організовувати освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації за місцем провадження власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи науково-педагогічних працівників, за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно.

Згідно Постанови науково-педагогічні працівники вільні у виборі конкретних форм, видів, напрямів та суб'єктів підвищення кваліфікації.

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників здійснюється на підставі програми підвищення кваліфікації, що затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації та повинна містити інформацію про її розробника (розробників), найменування, мету, напрям, зміст, обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах та/або в кредитах ЄКТС, форму (форми) підвищення кваліфікації, перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо). Обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до її фактичної тривалості в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи.

За результатами підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам видається документ про підвищення кваліфікації, технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку якого визначається відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації. Результати підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання чи підтвердження. Результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням педагогічної (вченої) ради відповідного закладу освіти. У результаті визнання результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам можуть бути присвоєні повні та/або часткові професійні та/або освітні кваліфікації.

Важливим питанням підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є його фінансування. Згідно Постанови джерелами фінансування підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників є кошти державного, місцевих бюджетів, кошти фізичних та/або юридичних осіб, інші власні надходження закладу освіти та/або його засновника, інші джерела, не заборонені законодавством. Окремим чином Постанова виділяє таке джерело підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників як самофінансування, яке здійснюється у випадку, коли науково-педагогічний працівник підвищує кваліфікацію поза межами плану підвищення кваліфікації закладу вищої освіти або коли науково-педагогічний працівник працює за суміщенням або сумісництвом. Крім того, на час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу за науково-педагогічним працівником зберігається середня заробітна плата.

Таким чином, правове регулювання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників відображає прагнення держави максимально стимулювати науково-педагогічних працівників покращувати власні професійні компетентності, технічно-інформаційні навички та soft skills. Окремої уваги у цьому контексті

потребують питання посилення фінансування підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників з боку держави шляхом надання цільових субвенцій закладам вищої освіти, зокрема, для проходження науково-педагогічними працівниками зарубіжного науково-педагогічного стажування.

Список використаних джерел:

1. Скакун С. Правове регулювання стажування наукових і науково-педагогічних працівників. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 1. С. 80-83.
2. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
3. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 року № 1556-VII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2014. № 37-38. ст. 2004.

УДК 349.2

ORCID 0000-0002-4744-7403

Микитюк Василь Олександрович,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені проф. О.І.Процевського
ХНПУ імені Г.С.Сковороди

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ПОНЯТТЯ «МОБІНГ» В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Право на працю є одним з основних конституційних прав людини, яке забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає. Крім того, останнім часом, активно піднімаються питання гідного ставлення до працівника під час трудової діяльності.

Окремі аспекти, пов'язані з проблематикою психологічного тиску на робочому місці, досліджували такі науковці як: Адамчук О.В., Гаращенко Л.П., Кордунян І.В., Кисельова О.І., Лук'янчиков О.М., Новіков Д.О., Тимофєєва Л.Ю., Трюхан О.А., та ін. Проте, це явище досліджено недостатньо і відсутнє правове закріплення мобінгу на законодавчому рівні.

Метою статті є дослідження міжнародно-правового аспекту поняття «мобінг» в умовах реформування українського трудового законодавства.

Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (21 грудня 2006 р.), в якій закріплено право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності під час роботи (ст. 26). Відповідно до ст. 26 Хартії, держави взяли на себе зобов'язання поширювати інформацію про систематичні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таких дій і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [1, ст. 26].

Значна кількість міжнародних актів закріплює заборону будь-якого насильства та психологічного тиску на робочому місці, серед них: по-перше, Директива Ради

2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової та етнічної належності основними завданнями якої є удосконалення системи контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, зокрема в частині недопущення дискримінації працівників на основі расової або етнічної приналежності під час прийому на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень і посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації [2].

По-друге, Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості і професійної діяльності. Яка передбачає заборону дискримінації з чотирьох підстав, це: релігія або віросповідання, вік, обмеженість фізичних можливостей та сексуальна орієнтація. Проте сфера її застосування обмежується умовами зайнятості та праці, професійного навчання, членства в організаціях працівників і роботодавців [3].

Це є антидискримінаційне законодавство ЄС, положення якого були імplementовані в українське законодавство шляхом прийняття Закону «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI [4]. Тож, людська гідність є недоторканою і кожна людина має право на власну фізичну і психічну цілісність.

В трудовому законодавстві різних європейських країн поняття «мобінг» отримало правове закріплення (Польща, Франція, Швеція та ін.) і розглядається як прояв дискримінації або як прояв психологічного насилля. Так, перший закон проти мобінгу на роботі було прийнято в Швеції у 1993 році. Цей закон визначає мобінг саме як негативне ставлення роботодавця та його представників до певного працівника. У 1994 році Норвегія внесла зміни до закону про захист робочого середовища, в яких наголошується, що працівники не повинні підлягати впливу несприятливих фізичних або психологічних факторів та не повинні зазнавати переслідувань або підпадати під інший негативний вплив. Було зобов'язано роботодавців організовувати роботу таким чином, щоб не принижувати гідність працівників.

В той же час, упереджене ставлення в сфері праці може не бути пов'язане з певною ознакою, а ґрунтуватись на особистій неприязні. Також найчастіше ознака, за якою має місце упереджене ставлення, приховується. В таких випадках антидискримінаційне законодавство не є дієвим.

Цькування (мобінг) є одним із зовнішніх проявів упередженого ставлення в сфері праці незалежно від того, чи пов'язане таке ставлення і таке цькування із якоюсь ознакою. Питання мобінгу є доволі новим для українського суспільства і не є закріпленим на законодавчому рівні. Останнім часом розглядалися декілька законопроектів пов'язані із мобінгом, але вони були відхилені. Одним з останніх є Проект закону про внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу № 4306 від 02.11.2020, який пропонував доповнити Кодекс новою статтею 173-5 такого змісту: мобінг (цькування), тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також стосовно осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або особами, які працюють

за трудовим договором з фізичними особами стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та/або примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [5].

Важливим елементом Проекту є звернення до основних ознак мобінгу, серед яких: систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника з відповідними наслідками (психологічна шкода, приниження, страх, тривога, примушування до зміни місця роботи) [5].

Однією з форм мобінгу є коли суб'єктами виступають керівник та працівник (працівники) - босінг. У такому випадку, мобінг потрібно вміти відрізнити від суворого (авторитарного) управління, оскільки останній являє собою стиль керівництва, що вимагає чіткого дотримання правил на робочому місці та виконання складних завдань. Ці два явища можна розрізняти за такими критеріями: якщо роботодавець (керівник) не задоволений результатами роботи працівника, він відкрито роз'яснює причини незадоволення; роботодавець з'ясовує причини невідповідності результатів роботи поставленим завданням, без принижень та фокусуванні на особистих якостях; роботодавець при прийнятті працівника на роботу роз'яснює як саме буде визначатись якість виконаної роботи, тобто який результат очікується; якщо у працівника виникають труднощі при виконанні роботи, роботодавець надає необхідні роз'яснення, допомогу; працівники, які об'єктивно найкраще виконують роботу відзначаються керівництвом, обов'язково з конструктивною аргументацією [6, с. 15]. Тож, у випадку суворого управління зберігається відкрите спілкування з працівником (обговорення недоліків і вирішення проблемних питань), відсутність принижень і ворожого ставлення до працівника, наявність допомоги для вирішення складних питань.

Слід звернути увагу, що мобінг на робочому місці призводить до негативних наслідків як для працівника, який є жертвою, так і для організації в цілому (корпоративні наслідки). Так, мобінг завдає шкоди саме психологічному та моральному стану особи, що може відобразитися у зміні поведінки працівника: слабка концентрація уваги, безсоння, головні болі, депресія, тривожність, підозрілість, страх, забутливість, утомленість, плач, роздратованість, зміни зовнішнього вигляду, у крайньому випадку – поява суїцидальних думок. Корпоративні наслідки можуть проявлятися у створенні агресивної атмосфери на робочому місці; відсутність ентузіазму та мотивації при виконанні роботи, безініціативність працівників; безвідповідальне ставлення працівників до роботи; прогули працівників; зниження творчого потенціалу працівників [6, с. 17].

Таким чином, відповідно до стратегії євроінтеграції, адаптація законодавства України до законодавства ЄС полягає у зближенні національного законодавства із сучасною європейською системою права, яка давно визначилася з необхідністю додаткового психологічного захисту працівника. Міжнародний досвід боротьби з мобінгом на робочому місці може стати прикладом для імплементації таких положень під час проведення реформ українського трудового законодавства, а саме: запровадження поняття «мобінг» і відповідальності за протиправні дії того, хто його вчиняє, що може відобразитися у проекті нового Трудового кодексу. Крім того, важливим є встановлення корпоративних (колективних) правил і норм, які б

поважали індивідуальність кожної людини, її гідність та унікальність та засуджували плітки, інтриги та доноси під час виконання нею трудових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (ETS N 35) (укр/рос). Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 18.10.1961 № ETS N 35 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text
2. Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової та етнічної належності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65#Text
3. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості і професійної діяльності. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/305/files/directive2000-78.pdf>
4. Закону «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
5. Проект закону про внесення змін до кодексу про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» № 4306 від 02.11.2020 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/70300>
6. Кордунян І.В. Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики щодо протидії мобінгу «Mobbing» / І.В. Кордунян. Суми, 2020. 31 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12661/MOBING.pdf>
7. Лук'янчиков О. М., Новіков Д.О. Правові аспекти протидії насильству на роботі (мобінгу). Порівняльно-аналітичне право. 2019. № 2. С.94-97. <http://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/2.pdf#page=94>

УДК 349.2

ORCID <https://0000-0002-1925-8337>

Альошин В.В.,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди

МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ АКТИ ЯК ДЖЕРЕЛО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Конституція України, на відміну від попередніх радянських конституцій, включає положення про міжнародні акти про права людини і громадянина як джерела права. Ця обставина має суттєві правові наслідки, так як передбачає пряме застосування судами, іншими правозастосовуючими органами норм міжнародного права в рамках своїх повноважень. Згідно Конституції України визнаються і гарантуються права і свободи людини і громадянина відповідно до загальновизнаних принципів і нормам міжнародного права і відповідно до Конституції [1]. Тим самим Конституція інкорпорує в національну правову систему переважну більшість

положень міжнародних правових актів: Загальної декларації прав людини 1948р. [2], Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. [3] та інших актів. Важливе значення мають положення Конституції, згідно з якими загальновизнані принципи і норми міжнародного права і міжнародні договори є складовою частиною її правової системи, а також про пріоритет міжнародних договорів над внутрішньодержавними актами.

Джерелами права, які регулюють соціальний захист співробітників правоохоронних органів, є інші акти ООН, акти Міжнародної Організації Праці (МОП), Ради Європи, Співдружності Незалежних Держав (СНД), а так само міжнародні договори і угоди. З найбільш важливих актів ООН слід назвати Конвенцію про права дитини, схваленої Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1989 г. [4]. Декларацію прав інвалідів, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 р.[5]. Конвенція про права дитини містить ряд положень про соціальний захист дітей.

Наступну групу міжнародних актів про права людини і громадянина складають Конвенції та Рекомендації МОП. Конвенції є юридичними документами, що мають силу міжнародного договору, правовий статус якого визначають порядок укладення, дії, зміни і припинення міжнародних зобов'язань, умови їх дійсності. З ратифікованих нашою країною Конвенцій МОП з питань соціального забезпечення слід назвати такі: № 103 (1952р.) «Про охорону материнства»[6], № 159 (1983) «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів»[7], № 156 (1981) «Про трудящих із сімейними обов'язками»[8]. Конвенція «Про охорону материнства» рекомендує державам-членам МОП надавати жінкам відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше 12 тижнів, в тому числі післяпологову відпустку не менше 6 тижнів. Грошова допомога за цей час має становити не менш як дві третини попереднього заробітку жінки і забезпечити для самої жінки і її дитини хороші з точки зору гігієни життєві умови та належний рівень життя. У Конвенції «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів»[9] містяться положення про обов'язки держав гарантувати інвалідам можливості при повній рівності мати відповідну роботу і сприяти їх соціальній інтеграції. Для інвалідів необхідно забезпечити служби професійної орієнтації та професійного навчання, працевлаштування, зайнятості і т. д. Остання з ратифікованих в Конвенцій МОП - Конвенція «Про трудящих із сімейними обов'язками». Вона закріплює організаційно-правові заходи для забезпечення реальної рівності можливостей та ставлення для трудящих чоловіків і жінок з сімейними обов'язками. Виходячи з положень Конвенції, в Україні повинні надаватися можливості особам з сімейними обов'язками виконувати оплачувану роботу, без дискримінації, з тим, щоб поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки.

Орієнтиром для українського законодавця можуть вважатися також Конвенція № 130 (1969 р.) «Про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби»[8], Конвенція № 128 (1989р.) «Про допомоги по інвалідності, по старості, у зв'язку з втратою годувальника»[9], Конвенція № 121 (1964р.) «Про допомогу у випадку виробничого травматизму [10]» та ін.

З Рекомендацій МОП інтерес представляє, в першу чергу Рекомендація № 67 (1944р.) «Щодо забезпечення доходу»[11]. У ній перераховані випадки, при настанні

яких кожен громадянин повинен бути матеріально забезпечений за рахунок коштів спеціальних фондів.

Безсумнівний інтерес представляє Рекомендація МОП № 68 (1944р.)[12] «Про забезпечення доходу і про медичне обслуговування осіб, демобілізованих зі збройних сил і подібних служб і з військових галузей господарства». Як видно з назви Рекомендації № 68, вона стосується військовослужбовців і співробітників правоохоронних органів. Метою її прийняття є соціальний захист мілітаризованих службовців, звільнених зі служби, з тим, щоб вони не опинилися в не вигідному становищі порівняно з особами, які перебувають на цивільній службі.

З міжнародних актів про права людини європейського рівня, які можуть вважатися правовими джерелами соціального захисту співробітників правоохоронних органів, слід згадати Статут Ради Європи від 5 травня 1949р. , Європейську Конвенцію про захист прав людини і про основних свобод, прийняту 4 листопада 1950р. [13], А також Європейську соціальну хартію, прийняту 18 жовтня 1961р.. Відповідно до Статуту Ради Європи кожна держава, що входить до складу цієї регіональної міжнародної організації, має визнавати принцип, згідно з яким всі особи, що знаходяться під її юрисдикцією, повинні користуватися правами людини і основними свободами. Ці положення поширюються і на співробітників правоохоронних органів.

Правовими джерелами соціального захисту співробітників правоохоронних органів є також міжнародні договори і угоди України з іноземними державами. Подальше дослідження джерел права про соціальні гарантії співробітникам правоохоронних органів доцільно, на наш погляд, проводити виходячи із заходів соціального захисту і категорій службовців. Заходами соціального захисту є: а) грошове забезпечення та інші виплати; б) речове забезпечення та інші виплати; в) медичне обслуговування; г) соціально-побутове забезпечення; д) пенсійне забезпечення; е) поховання службовців. Всі вони підлягають регулюванню нормами права соціального забезпечення, за винятком грошового забезпечення, в регулюванні якого беруть участь адміністративне, трудове право та право соціального забезпечення. Що стосується відшкодування збитків у разі заподіяння каліцтва або загибелі службовця, то воно становить предмет цивільно-правового регулювання і досліджується в науці цивільного права, а не права соціального забезпечення.

Нормативні правові акти про заходи соціального захисту співробітників правоохоронних органів можуть поширюватись як на співробітників окремих правоохоронних служб, так і на всіх працівників даної служби, а також на співробітників декількох служб. За формою це можуть бути закони, укази Президента, постанови, а також акти окремих правоохоронних служб. Серед нормативних правових актів щодо соціального захисту працівників правоохоронних органів значне місце займають відомчі нормативні правові акти. В основному вони стосуються порядку надання окремих заходів соціального захисту, проте іноді містять і норми матеріального права. Особливо багато відомчих актів видано з питань додаткових виплат співробітникам. Специфічним правовим джерелом соціального захисту співробітників правоохоронних органів є судова практика. В даному випадку мова йде про суди загальної юрисдикції, Конституційний Суд. Суди загальної юрисдикції мають позитивний вплив на правотворчість і правозастосування у сфері соціального захисту співробітників правоохоронних органів.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР (із змінами та доповненнями). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 22.02.21).
2. Загальна декларація прав людини 1948 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 24.02.21).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права . URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 24.02.21).
4. Конвенція про права дитини. Редакція зі змінами, схваленими резолюцією 50/155 Генеральної Асамблеї ООН від 21 грудня 1995 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text
5. Декларацію Прав інвалідів, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71(дата звернення 24.02.21).
5. Конвенцій МОП з питань соціального забезпечення. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011
6. «Про охорону материнства», № 103 (1952) URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення 24.02.21).
7. «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів», № 156 (1981)
8. Конвенція № 130 (1969 р.) «Про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби». URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_184#Text
9. Конвенція № 128 (1989 р.) «Про допомоги по інвалідності, по старості, у зв'язку з втратою годувальника». URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_326#Text, (дата звернення 24.02.21).
10. Конвенція № 121 (1964р.) «Про допомогу у випадку виробничого травматизму». URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_306#Text .
11. Рекомендація № 67 (1944р.) «Щодо забезпечення доходу». URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_323#Text (дата звернення 01.03.21).
12. Рекомендація МОП № 68 (1944р.) «Про забезпечення доходу і про медичне обслуговування осіб, демобілізованих зі збройних сил і подібних служб і з військових галузей господарства». URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_323#Text (дата звернення 01.03.21).
13. Європейська Конвенція про захист прав людини і про основних свобод, прийняту 4 листопада 1950 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 01.03.21).

Апенюк Анастасия Григорьевна,
аспирант, младший научный сотрудник отдела исследований в области
гражданского, экологического и социального права Национального центра
законодательства и правовых исследований Республики Беларусь
магистр юридических наук,
karpovich-nastasia@mail.ru

ПРИНЦИП ОПРЕДЕЛЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ПРИЕМНЫХ РОДИТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ- ВОСПИТАТЕЛЕЙ

Трудовые отношения с приемными родителями, родителями-воспитателями характеризуются значительной спецификой по сравнению со стандартной занятостью большинства наемных работников. Главным образом она обусловлена особенностями трудовой функции, выполняемой данной категорией работников.

В Республике Беларусь приемные родители и родители-воспитатели осуществляют деятельность на основании трудового договора, заключаемого с органами опеки и попечительства (ст. 170 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье (далее – КоБС) [1]). Предметом рассматриваемого договора выступает «труд как процесс», а не гражданско-правовая категория «результат труда». Для нанимателя, в данном случае – орган опеки и попечительства, ценность составляет сам процесс деятельности, а не конечный результат. Заработная плата выплачивается за выполненную работу по рассматриваемой должности. Профессиональный родительский труд предполагает выполнение на регулярной основе формализованной и комплексной трудовой функции, включающей в себя профиль разнообразных компетенций. В самом общем виде они обозначены в Выпуске 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании», утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 июля 2020 г. № 69 (далее – ЕКСД) [2].

Обязанности, относящиеся к трудовой функции приемных родителей, родителей-воспитателей условно можно разделить на психологические, воспитательные, представительские и опекунические. Обязанности, входящие в первые две группы, имеют достаточно неоднородный характер. Их анализ позволяет определить особенности труда приемных родителей и родителей-воспитателей. Что касается последних двух групп – представительские и опекунические, в ЕКСД содержится достаточно спорное указание. Обязанности, которые приемные родители и родители-воспитатели выполняют в рамках договора об условиях воспитания и содержания детей, заключение которого является обязательным для установления трудовых отношений (ст. 170 КоБС), определены в качестве тех, которые входят в трудовую функцию. По большей части такие обязанности имеют бытовой характер и

соответствует формам такого договора, закрепленным в Положениях о приемной семье и детском доме семейного типа, утвержденные постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 28 октября 1999 г. № 1678 [3] и от 28 февраля 2006 г. № 289 [4]. С учетом правовой природы таких обязанностей (брачно-семейной), отдельно в ЕКСД отмечен их безвозмездный характер. Полагаем, такой подход белорусского законодателя противоречит самой сути трудового правоотношения и приводит к «размыванию» трудовой функции работника (приемного родителя, родителя-воспитателя).

Исходя из положений отечественной и зарубежной трудовправовой доктрины и норм законодательства о труде, трудовые отношения имеют исключительно возмездный характер. Согласно ст. 41 Конституции Республики Беларусь принудительный труд запрещен [5]. На нанимателя возлагается обязанность выплачивать работнику заработную плату за выполненную работу по определенной одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации. Таким образом, не может идти речь о безвозмездном характере обязанностей, выполняемых в рамках трудовой функции. В данном случае необходимо определиться с тем имеют ли такие действия непосредственное отношение к трудовой функции и не направлен ли действующий подход их установления на чрезмерное расширение трудовых обязанностей.

Детальная регламентация трудовой функции работника является важной предпосылкой стабильности трудовых отношений. Зачастую на практике трудовправовые споры возникают в силу недостаточной определенности именно данного условия трудового договора (контракта). В белорусском законодательстве о труде получил свое закрепление принцип определенности трудовой функции, который сформулирован как запрет нанимателя требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 20 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [6]). Необходимо также обратить внимание на существенную оговорку, предоставляющую возможность отхождения от рассматриваемой нормы-принципа в случаях, предусмотренных законодательными актами.

После последнего комплексного пересмотра ТК, рассматриваемая категория была подвергнута существенным корректировкам, в результате чего были изменены подходы к ее пониманию. Во-первых, изменения коснулись структурного расположения термина «трудовая функция». Так, до внесения соответствующих изменений определение данного понятия было закреплено в п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК. В настоящее время термин «трудовая функция» располагается в ст. 1 ТК, что с точки зрения нормотворческой техники является наиболее верным, так как указанная статья определяет основные термины, к каковым и относится рассматриваемая категория. Во-вторых, из нового определения термина «трудовая функция» была исключена такая важная составляющая как «специальность». Как справедливо было отмечено К. Л. Томашевским текущее состояние правового регулирования «на практике может привести к злоупотреблениям со стороны нанимателей в части еще большего расширения трудовых обязанностей, возлагаемых на работников» [7, с. 44].

Таким образом, новое легальное понимание термина «трудовая функция» не позволяет в полной мере гарантировать стабильность закрепляемых трудовых обязанностей работника. Это в свою очередь влияет и на определенность выполняемой работы. Возможность чрезмерно широкой трактовки «трудовой

функции», а также обозначенное нами выше исключение, в части выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, на практике приводят к необоснованному вменению в обязанности действий, не относящихся непосредственно к трудовой функции.

Так, работа, определяемая в договоре об условиях воспитания и содержания детей и выполняемая приемными родителями и родителями-воспитателями на началах опекуна (попечительства), имеет брачно-семейную природу, на что указывает ее безвозмездный характер. С учетом того факта, что заключение такого договора рассматривается в качестве обязательного предварительного этапа возникновения трудовых отношений, а прекращение его действия влечет за собой расторжение трудового договора, полагаем, что в данном случае следовало установить связь непосредственно с необходимостью соблюдения условий данного договора. Тем самым выполнение обязанностей опекуна (попечителя) будет обеспечена договором об условиях воспитания и содержания детей, а имеющаяся в настоящее время проблема значительного расширения трудовой функции приемных родителей и родителей-воспитателей будет устранена.

Список использованных источников:

1. Кодекс Республики Беларусь о браке о семье [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 278-З : принят Палатой представителей 3 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.12.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

2. Выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании» [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 29 июля 2020 г., № 69 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Об утверждении Положения о приемной семье [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 октября 1999 г., № 1678 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

4. Об утверждении Положения о детском доме семейного типа [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 февраля 2006 г., № 289 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. 2. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

5. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Совет Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН.

Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

7. Томашевский, К. Л. Принцип определенности трудовой функции в трактовке А. И. Процевского и трудовом праве Беларуси / К. Л. Томашевский // Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І., 27 березня 2020 року. – Харків, 2020. – С. 43-47.

УДК 349.22

ORCID 0000-0002-8085-6938

Власенко Михайло Васильович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ СУДДІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ СФЕРИ ДІЇ НОРМ ПРАВА

Реформування системи правосуддя та вдосконалення судової системи нерозривно пов'язані із формуванням адекватного ставлення до правового регулювання реалізації права на працю суддів.

Суспільство і держава постійно знаходяться в процесі пошуку тієї ідеальної моделі врегулювання відносин із виконання суддями своєї місії – здійснення правосуддя як відновлення порушеної справедливості, поновлення порушеного права, розуміючи, що зазначене є наслідком впорядкування відносин із реалізації суддею свого права на працю. Адже правосуддя, відповідно до ст.127 Конституції України здійснюють судді [1], що відповідно до ч.1 ст.52 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», є громадянами України, призначені суддею, займають штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснюють правосуддя на професійній основі [2].

Тобто, правосуддя, яке покладене на суддів, є завданням, обов'язком, що вони виконують внаслідок реалізації ними свого права на працю, який має ними виконуватись, а отже, є їх роботою. Однак, в законодавстві, що регулює діяльність суддів, жодного разу суддя не називається працівником, а його діяльність – трудовою діяльністю.

Ми стикаємося із явищем, яке є подібним до айсбергу, в якому близько 90 % обсягу знаходиться під водою, а 10 % - над. Верхівкою, яку ми бачимо і яка постійно обговорюється і ставиться в пріоритет функціонування сучасної демократичної, соціальної, правової держави, є функціонування судової влади, яка здійснюється «незалежними та безсторонніми судами, утвореними законом» [2, ч.1 ст.1], яку «реалізують судді... шляхом здійснення правосуддя у рамках відповідних судових процедур» [2, ч.2 ст.1]. Однак це лише верхівка. Видається, більш значуща частина

цього явища, якій має бути приділено не меншу, а, можливо, й більшу, увагу, криється від очей пересічного спостерігача. Реалізація суддею свого права на працю, в межах якого й відбувається здійснення правосуддя, - ось, що має бути першочерговим завданням в упорядкуванні правосуддя в Україні.

Неможна сказати, що питання реалізації права судді на працю в законодавстві ігноруються. Закон «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016р. врегулював ключові позиції у цій площині: і щодо порядку зайняття посади судді, і щодо звільнення з посади судді, і щодо припинення повноважень судді, і щодо дисциплінарної відповідальності, щодо грошового забезпечення суддів за виконання своїх обов'язків, і щодо відпустки тощо. Але, аналізуючи чинне впорядкування цих питань, складається враження, що головною місією впровадження такого правового регулювання було вибудувати міцний мур, який би навіки «захистив» реалізацію права на працю суддів від впливу норм трудового права.

Маємо констатувати, що законодавець ігнорує очевидне: здійснення суддею правосуддя є нічим іншим як різновидом трудової діяльності, хай і занадто специфічним. Однак від цієї специфічності ця напружена, свідома, позитивна для суспільства діяльність не втрачає ознак праці і не перестає бути останньою.

Науковці, частіше за все із практичним суддівським досвідом наголошують на тому, «що саме здійснення правосуддя на професійній основі є основним змістом трудової діяльності суддів» [4, с.226-227]; «що в Україні робота судді постає в якості нормативно урегульованого трудового виду діяльності, що здійснюється виключно суддями, котрі є суб'єктами трудового права зі спеціальним статусом, та спрямований, з одного боку, на здійснення правосуддя, а з іншого – на реалізацію опосередкованих завдань, обумовлених специфікою судової влади та особливістю службово-трудова відносин, у яких перебуває суддя. З огляду на це, зроблено висновок, що робота судді є надзвичайно складною трудовою діяльністю, яка характеризується владними повноваженнями судді у сфері правосуддя та, відповідно, ускладненою підвищеною відповідальністю перед суспільством, яку суддя бере на себе добровільно та охоче» [5, с.13].

Маємо зауважити: ніхто з науковців не намагається ігнорувати специфіку суддівської діяльності як реалізації права на працю. Вона існує і не може бути проігнорована. І у трудовому праві, до речі, для врахування цієї специфіки існує єдність і диференціація правового регулювання, яка дозволяє не тільки цілком врахувати особливості певного роду трудової діяльності, певних суб'єктів, що реалізують своє право на працю тощо, але й зміцнити їх правову захищеність повним розповсюдженням на них загальних правових норм.

Навіщо ж намагатись «вивести» правове регулювання трудової діяльності суддів з-під норм трудового права? Це риторичне питання. Але хочеться зазначити, що, чим більше ми будемо намагатись вибудувати стіну між звичайним працівником і суддею, віддалити суддівську професійну діяльність від звичної трудової діяльності – тим більше ця «підводна» частина айсбергу буде нарощуватись і міцніти у значенні фразеологізму «верхівка айсбергу», «який означає труднощі або проблеми, які є частиною набагато більшої біди» [3].

Проблема полягає в тому, що заперечуючи очевидне, не можна віднайти ті міцні зв'язки, які зумовлюють виникнення та напрями розвитку й функціонування певного системного явища. У даному випадку мова йде про судову владу як

неперсоніфіковану модель функціонування правової держави, яка здійснюється, тим не менше, окремими персонами, що реалізують своє право на працю.

Парадокс: але безстороннє, неупереджене правосуддя здійснюється людиною, яка виносить рішення від імені України, реалізуючи ніщо інше як своє право на працю. І тому ігнорувати здобутки трудового права щодо правового регулювання професійної діяльності суддів є неможливим. Віднайти щось нове у питанні здійсненні професійної діяльності судді є не тільки штучним процесом, але й ще таким, що суперечить законам логіки.

Тому очевидно, що законодавство не має «ховати» фактичний зміст трудових відносин судді за термінологією, в якій би не можна було б розпізнати вплив норм трудового права. Бо якою б вуаллю це не прикривалося б – сутність від цього не зміниться: професійна діяльність судді нічим іншим ніж реалізацією ним свого права на працю, через здійснення звичайної трудової функції, хай навіть і з певною специфікою.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. 2. Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016р. №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>. 3. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B9%D1%81%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B3>. 4. Ярема В.А. Поняття і сутність трудових прав суддів. Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні. Часопис Київського університету права. 2015/2. С.226-229. 5. Карпушова О.В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції. Автореферат дис. на здобуття наук. ступеня доктора юридичних наук. 12.00.05. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. К. 2020.38 с.

УДК 349.2

Войцишина Олександра Вікторівна,
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА

Охорона праці являє собою систему забезпечення безпеки життя працівників в процесі здійснення ними трудової діяльності, що включає в себе правові, організаційно-технічні, соціально-економічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та всілякі інші заходи. З огляду на це право, на роботодавця покладається обов'язок при прийомі працівника на роботу інформувати його про умови та охорону праці на робочих місцях, про існуючий або ж можливий ризик пошкоджень здоров'я, які слід компенсації, засобах колективного та індивідуального захисту [1].

Зазначена інформація повинна бути повною, достовірною, повинна бути викладені в доступній формі. Право на професійну підготовку, перепідготовку, а також підвищення своєї кваліфікації, в порядку, встановленому КЗпП та законами. Це право тісно взаємопов'язане з правом кожного цілком вільно розпоряджатися власними здібностями до праці. Тут дуже важливо мати на увазі, що підвищення кваліфікації є видом професійного навчання працівників, яке має на меті підвищення не тільки рівня їх теоретичних знань, але в тому числі і вдосконалення практичних навичок і умінь. Підвищення кваліфікації працівників – це навчання, яке спрямоване на їх послідовне вдосконалення економічних і професійних знань, навичок і умінь, зростання професійної майстерності за відповідними професіями [2].

Роботодавець зобов'язаний забезпечити підвищення кваліфікації працівників, якщо це виступає умовою виконання працівником роботи за певного роду спеціальності, посади, професії. Крім сказаного, роботодавець має право проводити атестацію для перевірки професійної придатності працівників, але лише у випадках, якщо це передбачається чинним законодавством, угодами, колективними договорами, локальними нормативними актами, з якими працівник ознайомлений і тільки лише в тому випадку, якщо посада працівника вимагає по відношенню до себе наявності у нього спеціальних навичок або знань [3].

Право на об'єднання, в тому числі і включаючи право на створення професійних спілок, вступ до них для захисту своїх трудових прав, свобод, законних інтересів. Професійні спілки є добровільними громадськими об'єднаннями громадян, пов'язаними загальним переліком продуктивних, професійних інтересів за родом їх діяльності, створювані з метою здійснення представництва, захисту соціально-трудових прав. Профспілки, як громадські організації, ґрунтуються на членство, створюються на основі спільної діяльності з метою захисту спільних інтересів, досягнення встановлених цілей. Участь працівників в здійсненні управління організацією являє собою одну з важливих форм соціального партнерства. Працівники мають право брати участь в управлінні організацією через загальні збори трудового колективу, ради трудового колективу, професійні спілки та інші органи, уповноважені колективом, вносити при цьому пропозиції щодо поліпшення роботи організації, з питань соціально-побутового, культурного обслуговування. Право працівників на участь в управлінні організацією, а також його основні форми визначені КЗпП [4].

Сама участь працівники приймають в управлінні організацією, наприклад, коли вони стверджують колективний договір на загальних зборах організації, виставляють і пред'являють ті чи інші вимоги до роботодавця при виникненні колективного трудового спору, приймають рішення на загальних зборах трудового колективу про оголошення страйку і ін. право на участь в управлінні організацією через представників працівники здійснюють у всіх тих випадках, коли роботодавець при прийнятті нормативних актів повинен вислухати думку представників трудового колективу. Ведення колективних переговорів, а також укладення колективних договорів, угод через своїх представників, на інформацію про виконання угод, колективного договору [5].

Право на захист своїх трудових прав, свобод, законних інтересів всім переліком не заборонених законодавством способом. КЗпП [6] передбачає основні способи захисту трудових прав працівників, серед яких: самозахист працівниками трудових

прав; захист трудових прав, законних інтересів працівників професійними спілками; державний нагляд і контроль безпосередньо за дотриманням трудового законодавства; судовий захист.

Вкрай важливо розуміти, що основним способом захисту трудових прав працівника повинна бути саме самозахист. З метою самозахисту трудових прав працівник, сповістивши роботодавця або керівника, іншого представника роботодавця в письмовій формі, може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої поточним трудовим договором; відмовитися також від виконання роботи, яка безпосередньо загрожує його здоров'ю та життю, крім тих випадків, що передбачені трудовим законодавством і іншими законами.

Одним з обов'язків працівника є обов'язок дотримуватися трудової дисципліни. Дисципліна праці є обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеними відповідно до трудового законодавства, іншими законами, трудовим договором, колективним договором, локальними нормативними актами тієї чи іншої організації.

Норми праці є нормами вироблення, нормативами чисельності, нормами часу обслуговування, інші норми, які встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня технології, техніки, організації виробництва і праці. Зазначені норми повинні встановлюватися роботодавцем, враховуючи при цьому типові норми праці, що виступають встановленими державними органами конкретними стандартами. Для однорідних робіт можуть розроблятися і надалі встановлюватися типові норми праці. Шляхом нормування праці визначаються витрати часу на виконання конкретної роботи на певному робочому місці. Нормування – це елемент організації оплати праці працівників. Ще один обов'язок – дотримуватися вимог з охорони праці та забезпечення безпеки праці.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 65.
2. Загальна теорія держави і права / К.: Юрінком Інтер. 1998. С. 112.
3. Іншин М.І. Трудове право: підручник. Х. 2012. 560 с.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322–VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
5. Копейчиков В.В. Теорія держави і права: навч. посіб. К. Юрінформ. 1995. 189 с.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322–VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

Гапочка Кирило Валерійович
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ ЯК ЗАСАДА СУЧАСНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розпочата реформа трудового законодавства, що перманентно відбувається в Україні ще з часів отримання незалежності, і не може прийти до свого логічного завершення, ставить на порядку денному актуальне питання, що потребує негайної відповіді: чиї інтереси мають відстоювати норми права у царині регулювання найманої праці?

Відповідь на це питання є ключовим не тільки для успіху цієї реформи, як процесу, запровадженого державою як сучасного утворення, що функціонує в інтересах людини, але й для існування кожної окремої людини, інтереси якої і мають визначати усі напрями процеси, що відбуваються у сучасному суспільному житті.

Інтерес завжди мав непересічне значення у праві. Саме його покладено в основу існування та розвитку будь-якого суспільного явища, зокрема й права. Зміст норм останнього завжди визначався інтересами того суспільного об'єднання, яке презюмувалось джерелом влади у державі на певному етапі його розвитку. На даному етапі, очевидно, що мова йде про народ України, який, відповідно до ст.5 Конституції України є носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні. Однак, як вирішується це питання у правовому регулюванні трудових відносин?

Інтерес у трудовому праві, за визначенням Л.О. Золотухіної, – це результат відображення в діяльності суб'єктів трудового права об'єктивних умов їх існування та розвитку з метою найбільш повного задоволення потреб цих суб'єктів [1, с.6].

Як бачимо, акцент робиться саме на об'єктивності, - не деякому, прийнятному для більшості суб'єктів трудового права, що складають певну суспільну організацію, результаті. При цьому варто відмітити, що зазначене поняття є таким, що охоплює усі можливі варіанти інтересу у трудовому праві, різні варіанти способів його втілення. Але, варто погодитись і з визначенням, що надається М. Соколом, В. Ходачинським, які вважають, що «термін інтерес (законний інтерес), означає можливість суб'єкта трудового права задовольнити своє право-прагнення у такий спосіб, як переговорний процес, примирювально-погоджувальна процедура» [2, с.98].

У сучасній площині розвитку трудових відносин і їх правового регулювання мова має йти не просто про інтерес якоїсь зі сторін трудових відносин, який має бути визначальним у створенні та розвитку правового регулювання трудових відносин, а про баланс інтересів обох сторін – і працівника, і роботодавця.

А.В. Андрушко підкреслює, що у теорії права передумовою формування громадянського суспільства, основою зародження демократії, базисом у співвідношенні влади і свободи є баланс інтересів [3, с.109]. Аналізуючи баланс інтересів у праві, вчена виводить наступне визначення цього поняття: «Баланс інтересів це такий охоронюваний правовий зв'язок коли інтересу однієї сторони кореспондує (відповідає або протистоїть) інтерес другої сторони, а урівноважують їх передбачені у законі особливі погоджувально-примирні способи захисту. Правовий зміст поняття - баланс інтересів зашифрований у генетичному коді трудового права, сакральна сутність якого полягає у його соціальній спрямованості, основоположною, відправною точкою якої є пріоритет прав та законних інтересів працівника» [3, с.119].

Таким чином, ведучи мову про баланс інтересів, авторка вказує на правовий зв'язок між сторонами у вигляді кореспондуючих інтересів, різновекторність яких корелюється за допомогою особливих способів захисту, передбачених у законодавстві, що допомагають знайти спільне об'єднуюче начало бачення результату дій різних суб'єктів, що беруть участь у певних відносинах. Однак, все одно, мірилом, пріоритетом, все ж, на думку А.В. Андрушко, залишається, як це повелося з часів зародження трудового права – права та законні інтереси працівника.

Значно раніше – майже на 10 років, О.О. Коваленко справедливо підкреслила, що «якщо сторони трудового договору будуть реалізовувати власні інтереси без шкоди одна одній, - суспільство і держава, в певній мірі, будуть застережені від соціальних потрясінь, а отже, такий стан речей надасть перспективну можливість для сталого стабільного розвитку країни та для реалізації конструктивного соціального діалогу в ній» [4, с.107].

Також О.О. Коваленко справедливо, акцентувала увагу, що саме баланс інтересів сторін трудових відносин в змозі забезпечити вдосконалення правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а «саме збалансований підхід окреслює позитивні перспективи розвитку трудового права і наближує Україну від європейського співтовариства» [5, с.54].

Очевидно, що захист інтересів працівника не може залишатись пріоритетним у сучасному трудовому праві. Обґрунтування цього пріоритету тим, що у роботодавця є більше важелів впливу на регулювання конкретних трудових відносин, капітал, а тому це робить його сильнішим, а працівника слабкішим є неспроможним у соціальній та правовій державі, де кожен реалізує вільно своє право на працю та обирає як, у якій формі йому слід реалізовувати своє право на працю: чи найманим працівником, чи роботодавцем.

Так, роботодавці також здійснюють своє право на працю і на відміну від працівника несуть відповідальність своїм майном, своїми грошима не тільки за себе, але й за своїх працівників, яким потрібно створити належні умови праці, надати роботу, забезпечити виробництво сировиною, заплатити заробітну плату, попередньо реалізувавши виготовлений продукт у тому числі для того, щоб задовольнити, насамперед, визначальний інтерес у реалізації права на працю працівника... І головне – саме роботодавці ризикують своїм майном, своєю репутацією. Тому і їх інтереси також мають важливе значення у встановленні засади правового регулювання трудових відносин.

Тому не потрібно міряться: хто сильніше, хто слабкіше, перетягуючи ковдру з одного на іншого. Потрібно прагнути до балансу інтересів цих обох сторін трудового

договору, розвивати соціальний діалог в дії від самого початку, від зародку трудових відносин. І де це, як не в правовій нормі, має бути зроблено!

Саме такий баланс. така «рухома рівновага» -«ти - мені, я – тобі і ми співіснуємо разом, поважаючи і враховуючи інтереси кореспондуючої сторони», має стати засадою у правовому регулюванні трудових відносин. Не потрібно ставити чийсь інтерес вище, обґрунтовуючи слабкістю у певній сфері. Слабкість у певній сфері компенсується силою у іншій.

Отже, норма трудового права незалежно від того ким вона напрацьовується й ким приймається, має відображувати інтереси усіх зацікавлених у ній, як правилі поведінці, суб'єктів.

Норми сучасного трудового права не мають відображати інтереси лише працівників, не зважаючи на витoki трудового права, бо класова боротьба працюючих за своїх права має відійти в минуле, як і та суспільна формація, в якій це відбувалось, і протиставлення інтересів працівників інтересам роботодавців буде розпалювати протистояння між ними, а не сприяти соціальному діалогу, а отже буде чинити перепони не тільки на шляху до порозуміння окремо взятих сторін трудових відносин, але й у глобальному масштабі – на шляху розбудови економіки через трудові спори (конфлікти).

Норми сучасного трудового права мають відображати власні інтереси тих суб'єктів, відносини за участю яких, воно регулює. Такими суб'єктами є працівник і роботодавець. Зважаючи на часткову різновекторність їх інтересів, у приведенні їх до спільного знаменника визначальну роль грає соціальний діалог, елементи якого закладені для використання на всіх етапах нормотворення.

Список використаних джерел

1. Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні. Автореф. на зд. наук.ступ. канд.юрид.наук. Х. Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого. Х.2007.19с. 2. Сокол М., Ходачинський В. Поняття та ознаки законного інтересу у трудовому праві. Історико-правовий часопис. 2018. № 2. С. 85–99. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch_2018_2_21. 3. Андрушко А.В. «Баланс інтересів учасників»: експлікація поняття в контексті трудового права. Науковий збірник Хмельницького університету управління і права. Університетські наукові записки. 2015. № 1. С. 109-119. 4. Коваленко О.О. Окремі питання співвідношення інтересів сторін при розірванні трудового договору з ініціативи працівника. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: Право. Х., 2008. №817. .Вип.1 (3) /2008. С.103-107. 5. Коваленко О.О. Баланс інтересів як концептуальна засада побудови нового Трудового кодексу України. Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції, Сімферополь, 22-24 травня 2008 р. / за ред. В.С. Венедиктова. Сімферополь, 2008. С.52-54.

Глущенко Микола Павлович,
аспірант кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін
Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова,
e-mail: paluch84@ukr.net

ЛЕГАЛІЗАЦІЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ВИЗНАЧЕННЯ ПРІОРИТЕТІВ

Стрімке поширення нестандартних форм зайнятості, які за своїми ознаками не вкладаються у рамки класичних трудових відносин, актуалізує необхідність вироблення нових підходів до розуміння та правової природи відносин з використання найманої праці. Для України проблеми трансформації трудових відносин, зумовленої інформаційно-технологічною революцією, є так само актуальними, як і для більшості країн світу. Вони зачіпають не лише питання, пов'язані з технічними аспектами правової організації роботи значної частини осіб, які залучені до різних форм нестандартної зайнятості, а й, у першу чергу, належного захисту їхніх трудових та соціальних прав.

Як зазначає Я.В. Сімутіна, сучасна трудова діяльність істотно відрізняється від тієї, яка була найбільш поширеною у період промислового суспільства, коли сформувалася більшість класичних норм трудового права. З початку ХХІ століття у сучасному лексиконі міцно закріпилися поняття гіг-економіка, онлайн-платформи тощо, а найбільш характерні ознаки трудових правовідносин у повному обсязі залишаються притаманними лише для обмеженого кола найманих працівників за трудовим договором [1, с. 144].

Нові форми зайнятості зазвичай передбачають відсутність прямої залежності працівника від роботодавця. Працівник може вибирати, як і коли він виконує свої завдання. Найбільш складні форми зайнятості пов'язані з розвитком Інтернету та пристроїв мобільного зв'язку, в яких не завжди очевидно, чи існують трудові відносини чи ні, і ще складніше визначити, чи повинні розповсюджуватися на осіб, залучених до таких форм зайнятості, гарантії захисту прав працівників, що існують у стандартних трудових відносинах [2, с. 426].

У дослідженні МОП 2016 року, присвяченому нестандартній зайнятості, ці форми праці розуміються досить широко. Фахівці МОП виділяють чотири нестандартні форми зайнятості: 1) тимчасову зайнятість (строкові трудові договори, включаючи виконання разових чи сезонних робіт); роботу на умовах неповного робочого часу (включає роботу за викликом та трудові договори з нульовим робочим часом); 3) трудові правовідносини більше, ніж з двома сторонами (так звана позикова праця); 4) прихована зайнятість або залежна самозайнятість, за якої трудові відносини оформлюються як цивільно-правові [3]. При цьому, не всі форми нестандартної зайнятості слід відносити до нових форм праці, що виникли в результаті інформаційно-технологічної революції. Позатим, більшість з них належать

саме до нестандартної зайнятості, обсяг якої зростає у зв'язку із появою нових форм залучення до праці.

Європейський фонд з покращення умов праці та життя (Єврофонд) у 2015 році опублікував дослідження, присвячене так званим новітнім формам зайнятості. До таких форм, зокрема, віднесені:

- «employee sharing» (з англ. «працівник на обмін» або «спільне використання працівника»), коли індивідуальний працівник спільно найнятий групою роботодавців для задоволення кадрових потреб різних компаній, внаслідок чого такий працівник працює по черзі на різних роботодавців;

- «job sharing» (з англ. «розподіл роботи»), коли роботодавець наймає двох або більше працівників для спільного виконання конкретної роботи, об'єднуючи два або більше неповних робочих місця на повний робочий день;

- «interim management» (з англ. «тимчасове управління»), коли висококваліфіковані спеціалісти тимчасово приймаються на роботу для реалізації конкретного проекту або вирішення конкретної проблеми, тим самим інтегруючи зовнішні управлінські можливості в організацію роботи;

- «casual work» (з англ. «разова або випадкова робота»), коли роботодавець не зобов'язаний регулярно надавати роботу працівнику, але може викликати його у випадку потреби. Єврофонд виокремив дві схеми разової зайнятості: нерегулярна робота (intermittent work) та робота за запитом (on-call work) або контракти з нульовим робочим часом (zero-hours contracts);

- «ICT-based mobile work» (з англ. «мобільна робота на базі ІКТ»), де працівники можуть у будь-який час виконувати свою роботу з будь-якого місця, застосовуючи сучасні інформаційно-комп'ютерні технології. У законодавстві України ця нестандартна форма зайнятості відома як дистанційна праця, що врешті отримала своє законодавче закріплення під тиском нових викликів, пов'язаних із пандемією COVID19;

- «crowd employment» (з англ. дослівно «зайнятість у натовпі»), коли роботодавці та працівники взаємодіють на певній онлайн-платформі, і завдання розподіляються між працівниками у «віртуальній хмарі» [4].

Очевидно, що на сучасному етапі розвитку інформаційного суспільства, в умовах стрімкого поширення інформаційних технологій, процесів глобалізації та євроінтеграції український законодавець також змушений шукати відповідні шляхи підвищення гнучкості ринку праці, одним із яких є правова регламентація нових форм організації праці.

Наша держава за останній рік активізувала процес адаптації чинного трудового законодавства до нових форм зайнятості. У пункті 106 Плану заходів з виконання Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020 – 2022 роки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534, передбачено вдосконалення трудового законодавства щодо: поняття трудових відносин та ознак їх наявності; лібералізації та дебюрократизації трудових відносин; альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом залучення медіаторів; переходу на електронний облік інформації про трудову діяльність працівника; понять нестандартних форм зайнятості [5].

Окремі кроки, спрямовані на реалізацію згаданого Плану заходів, вже зроблено. Зокрема, Кодекс законів про працю України було доповнено статтями, що врегульовують дистанційну і надомну працю [6]; прийнято Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі”, який запроваджує облік трудової діяльності працівника в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування та передбачає поступовий перехід від паперових трудових до електронних протягом п’яти років [7]. Крім того, зараз на розгляді Верховної Ради України знаходяться законопроекти, що стосуються визначення поняття та ознак трудових відносин [8], запровадження трудових договорів з нефіксованим робочим часом, як альтернатива договорам цивільно-правового характеру [9], а також найму гіг-працівників на підставі гіг-контрактів [10].

Однак, проведення таких «точкових» змін у законодавстві про працю, яке натомість потребує комплексного оновлення, свідчить про відсутність послідовної та системної політики у сфері соціально-трудова відносин і не дає адекватної відповіді на більш глобальні питання: що ж слід вважати трудовими правовідносинами в сучасних умовах трансформації зайнятості та як забезпечити захист працюючим у ситуації, коли правова сфера трудових відносин не збігається з відносинами, що існують в реальному житті?

На жаль, кроки законотворців за останні два роки свідчать, що їх реальними пріоритетами є стимулювання економіки та фіскальні інтереси держави, ніж прагнення встановити гідні умови праці для своїх громадян.

Водночас сучасною тенденцією у сфері соціально-трудова відносин у більшості розвинених держав є повернення до людиноцентричного підходу, заснованого на концепції гідної праці, ініційованої МОП, та посилення захисних норм у сфері зайнятості й праці.

З огляду на це, не применшуючи значення стимулювання розвитку економіки, визначальним орієнтиром та головним пріоритетом при реформуванні трудового законодавства в Україні все ж має стати забезпечення базових соціальних і трудових гарантій для працюючого населення. Для чого необхідно системно і комплексно унормувати існуючі форми нестандартної зайнятості на основі міжнародних та європейських стандартів, що стосуються припинення трудових відносин; обов’язку роботодавця забезпечувати прозорі й передбачувані умови праці, безпеку та здоров’я на роботі; забезпечення права на свободу об’єднання для захисту своїх трудових прав та інтересів тощо.

Список використаних джерел:

1. Сімутіна Я.В. Трансформація ознак трудових правовідносин в умовах інформаційного суспільства / Сучасне право в епоху соціальних змін. змін: [Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 26 лютого 2021 р.] Том 2. Тернопіль: Вектор, 2021. С. 144-146.
2. Tavits Gaabriel. Changing world of labour and social protection / Мінливий світ праці та соціального захисту працівників. Ефективність норм права : зб. наук. праць.

Матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 лист. 2016 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ: Ніка-Центр, 2016. С. 426.

3. ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, 2016. Р. XXII. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm.

4. New forms of employment. Research Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. Р. 1–2.

5. Про затвердження Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/534-2020-%D0%BF#Text>.

6. 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 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>.

8. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності, реєстр. № 5054 від 09.02.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071.

9. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості, реєстр. № 5161 від 25.02.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=71242.

10. Проект Закону про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні, реєстр. № 4303 від 02.11.2020. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70298.

УДК 349.2

Григор'єва Ірина Володимирівна,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди

ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕФІКСОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ГНУЧКОЇ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

25 лютого 2021 року до Верховної Ради України Кабінетом Міністрів України було подано законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» № 5161 [1], яким пропонується врегулювати питання нестандартних форм зайнятості для осіб, які виконують роботу на непостійній основі, забезпечити гнучкість у виборі організації

трудових відносин, посилити мобільність працівників при реалізації права на працю. Провідною метою цього законопроекту є легалізація праці так званих фрілансерів, яким пропонується «поєднувати легальну роботу в кількох роботодавців і при цьому мати базові соціальні гарантії» [2]. Одним із нововведень, яке автори законопроекту пропонують інтегрувати до трудового законодавства, є запровадження нової особливої форми трудового договору – трудового договору з нефіксованим робочим часом, що може трансформувати усю парадигму існування трудових відносин і тому потребує особливої уваги.

Варто відзначити, що перша спроба уведення трудового договору з нефіксованим робочим часом в українське трудове законодавство була здійснена у ст. 22 законопроекту «Про працю» № 2708 [3], в якому його дефініція та правила застосування були перенесені з британського трудового законодавства та практики використання «zero hours contracts» [4, с. 75]. Положення законопроекту «Про працю» № 2708 суперечили як чинному трудовому законодавству, так і доктрині трудового права у частині, по-перше, віднесення нефіксованого робочого часу до видів трудового договору, а не до елементу режиму робочого часу, і, по-друге, наявності фундаментального протиріччя між закріпленим у Кодексі Законів про працю обов'язком роботодавця надати працівникові роботу та правом роботодавця надавати роботу працівнику, для якого встановлений режим нефіксованого робочого часу, тільки у випадку наявності доступної роботи.

В наведених прогалинах законопроект № 5161 нічим не відрізняється від законопроекту № 2708. Так само нефіксований робочий час названий трудовим договором, а у змісті поняття «трудоий договір з нефіксованим робочим часом» знов-таки вказується, що обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно у разі надання роботодавцем роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно. Разом із тим роботодавець визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та погоджує з працівником режим роботи і тривалість робочого часу, необхідного для виконання роботи. Законодавець визнає, що при цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства відносно тривалості робочого часу та часу відпочинку. Однак автори законопроекту не враховують, що додержання вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу і часу відпочинку за сформульованих ними правил є неможливою. Адже, знаходячись в очікуванні виклику до роботи, працівник постійно має знаходитись у стані готовності до неї приступити і відповідно ні про який час відпочинку мова не може йти взагалі. Таку позицію підтверджує положення законопроекту № 5161 про встановлення у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом інтервалів, протягом яких від працівника можуть вимагати працювати. Законопроект № 5161 жодним чином не обговорює, що такі «базові інтервали» не мають перериватись та обмежуватись лише денним часом, і, відповідно, можуть стати цілодобовими. За відмову відповідати у базові години автори законопроекту № 5161 пропонують надати право роботодавцю притягувати працівника до дисциплінарної відповідальності. При цьому заробітна плата виплачується працівнику, який уклав трудовий договір з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час. Роботодавець повинен використовувати працю працівника, який уклав трудовий договір з нефіксованим робочим часом, не менше 32 годин на місяць. А у разі, якщо

працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому виплачується заробіток не менше ніж за 32 години робочого часу.

Законопроект № 5161 встановлює, що кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом в одного роботодавця не може перевищувати 10 % загальної кількості трудових договорів в роботодавця, в якого працює не менше 10 осіб. Щодо інших роботодавців ці обмеження не застосовуються. Незрозуміло, для чого встановлено це обмеження, чому законодавець саме у такому відсотковому відношенні обмежив застосування трудових договорів з нефіксованим робочим часом і що це гарантує працівникові?

Таким чином, законопроект № 5161, переслідуючи мету легалізації праці «фрілансерів», які можуть працювати на декількох підприємствах без оформлення трудового договору, насправді не створює реальних стимулів для легалізації праці цієї категорії осіб, а навпаки формує фундамент для прекарізації [5] тих трудящих, які працюють на підставі стандартних трудових договорів шляхом розповсюдження на них нефіксованого робочого часу й відповідного обмеження їх трудових прав.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості: проект Закону України від 25 лютого 2021 року № 5161. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242
2. Пояснювальна записка до законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» від 25 лютого 2021 року № 5161. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242
3. Про працю: проект Закону України від 29 грудня 2019 року № 2708. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
4. Григор'єва І. В. Дефініція нульового режиму робочого як гнучкої умови трудового договору. Юридичний бюлетень. Вип. 13. 2020. С. 71-77.
5. Новіков Д. О., Ландін В. В. Прекаріат як суб'єкт трудовправового захисту. Юридичний бюлетень. Вип. 13. 2020. С. 78-85.

УДК 349.2.

Дерев'янка Артем Іванович,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка

ЩОДО РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ

Соціальна безпека не може бути забезпечена тільки діями офіційних і неофіційних владних інститутів. Вона, зокрема, вимагає сприятливих соціально-економічних умов. Серед них головне – подолання соціально-економічної кризи, що стала в державі затяжним і болючим явищем. Соціальна безпека в суспільстві залежить від соціальної політики держави. Соціальна політика й соціальна безпека – два взаємопов'язаних явища. Чим реалістичніше соціальна політика держави: тим

вище рівень соціальної безпеки кожної суспільної одиниці. Більш того, соціальна політика виступає в якості інструмента забезпечення соціальної безпеки суспільства як стратегічної мети держави[1].

Соціальна політика регулює відносини між суспільством і особистістю, суспільними групами, суспільними інститутами і особистістю тощо. Основою такого регулювання може бути система соціальних гарантій, які забезпечують реалізацію передбачених Конституцією соціальних прав особистості: права на життя, на працю, на відпочинок, на охорону здоров'я, освіту. Найбільш істотними для розуміння змісту соціальної політики, її цілей і загальної спрямованості є такі категорії: рівень життя, спосіб життя, якість життя. Під рівнем життя розуміється забезпеченість населення необхідними благами і ступінь задоволення індивідуальних потреб людини в них. Спосіб життя висловлює сталу структуру ціннісних орієнтацій, життєвих інтересів. Це свого роду етична сторона в досягнутому рівні добробуту, коли доступні всі задоволення, але людина вибирає тільки те, що вважає моральним, пристойним і так далі. Якість життя висловлює міру індивідуальної доступності суспільних благ, тобто умов життєдіяльності, і того, наскільки досягнуті суспільством умови життя можуть сприяти існуванню індивідуальності, реалізації її сукупного творчого потенціалу і збереженню аналогічних можливостей для наступних поколінь. Зазначені категорії мають особливе значення для розуміння того, що мірилом соціальної безпеки є індивід і можливість його достойного існування, вільного розвитку і забезпечення його ієрархічних потреб, як умови такого розвитку, а соціальна політика виконує функції засобу досягнення намічених цілей: затвердження образу, якості й рівня життя, гідних умов праці та життєдіяльності; досягнення соціальної рівноваги в суспільстві; гармонізації суспільних відносин як одного із способів зміцнення політичної стабільності держави і забезпечення його безпеки. Загрози соціальної безпеки – це явища і процеси, внаслідок виникнення і розвитку яких відбуваються різкі, можливо, навіть якісні зміни в способі життя, ущемляються життєво важливі соціальні права та інтереси особи[2].

На нашу думку, розуміння соціальної безпеки повинно поєднувати як мету, так і всі основні складники цього поняття. Відповідно під соціальною безпекою ми розуміємо складну багатофакторну категорію, яка характеризує стан захищеності соціальних інтересів людини, суб'єктів господарювання, суспільства і держави, що, з одного боку, відображає здатність протистояти дестабілізуючій дії різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників, що створюють реальну загрозу стабільності у суспільстві, тобто загрозу виникнення соціальної напруженості, а з іншого боку – забезпечується (гарантується) системою соціального захисту і зрілістю соціальних інститутів у суспільстві. У сучасній науковій літературі існують різноманітні підходи до дослідження соціальної безпеки. На думку економістів, можна виокремити чотири напрями або рівні дослідження соціальної безпеки: – вертикальний – містить розгляд соціальної безпеки держави з позиції окремих елементів ієрархічної структури. Він ґрунтується на необхідності забезпечення формування та розвитку соціальної безпеки на регіональному, тобто мікроекономічному рівні. За цим напрямом соціальна безпека держави забезпечується соціальною безпекою регіонів, окремих територій; – горизонтальний – зосереджує увагу на функціональній структурі соціальної безпеки, яка включає в себе трудовий потенціал, соціальну сферу, ринок праці і зайнятості населення, міграційну безпеку; – моністичний – характеризує

головні напрями забезпечення соціальної безпеки щодо вирішення проблеми тіньової економіки, корупції тощо; – зовнішньоекономічний (соціально-психологічний) – характеризує ступінь захисту життєво важливих інтересів соціальних одиниць на макро- і мікрорівні. Цей напрям включає в себе збереження і розвиток людського потенціалу, стимулювання діяльності, соціалізації, життєзабезпечення [3].

А.А. Халецька розглядає соціальну безпеку міста як важливий продуктивний чинник, який впливає на ефективність місцевої економіки і здатний її підвищити. Цю позицію поділяє В.Н. Підгірна, проте вона, на наш погляд, помилково стверджує, що соціальна безпека міста є пріоритетним складником національної безпеки України.

Соціальна безпека міста як територіального утворення може розглядатися як складник регіональної соціальної безпеки. Складником регіональної соціальної безпеки, на наш погляд, доцільно вважати соціальну безпеку сільських територій, під якою В.Д. Зеліско розуміє «такий стан їх економічної безпеки, що в змозі захистити соціальні інтереси сільського населення та сприяти сталому розвитку сільської соціальної інфраструктури, базових систем життєзабезпечення у відповідності до потреб науково технічного прогресу із збереження навколишнього середовища»[4].

Список використаних джерел :

1. Жадан Є. Дослідження категоріального апарату у сфері управління соціальною безпекою міста / Є. Жадан // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2014. – Вип. 4. – С. 3
2. Горбатюк С.Є. Еволюція феномену безпеки: відстародавніх політико-правових учень – до сучасної наукової думки // Вісник НАДУ при Президентіві України. 2016. № 2. С. 28
3. Сиченко О.О. Соціальна безпека в системі національної безпеки держави // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «КиєвоМогилянська академія». Сер. Державне управління. 2012. Т. 186. Вип. 174. С. 34-38.
4. Залізко В.Д. Соціальна безпека сільських територій: проблеми та перспективи / В.Д. Залізко // Агросвіт. – 2014. – № 11. – С. 21

Китайгородська В.В.,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
e-mail: viktoriakitajgorodska@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ В ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.

Служба в органах місцевого самоврядування в широкому сенсі слова являє собою складний комплекс правовідносин, врегульований різними галузями права: цивільним, трудовим, конституційним, адміністративним.

Питання дослідження служби в органах місцевого самоврядування обумовлені цілим рядом причин, пов'язаних з децентралізацією влади та відповідного розширення повноважень органів місцевого самоврядування, так як успішне проведення таких заходів у величезній мірі залежить від професійного рівня, досвіду і компетенції службовців органів місцевого самоврядування.

Для виникнення службових трудових правовідносин між громадянином і органом місцевого самоврядування необхідна наявність юридичних фактів, з якими норми законодавства пов'язують їх появу. Службові трудові правовідносини завжди виникають з правомірних юридичних фактів, тобто правомірних волевиявлень, що здійснюються з наміром встановити саме дані правові зв'язки. Трудові правовідносини за загальним правилом виникають з двостороннього юридичного акту – трудового договору. За справедливим твердженням Б. К. Бегічева, універсальність двостороннього способу виникнення трудових відносин обумовлена тим, що він спирається на свободу угоди і рівність сторін. У той же час Б. К. Бегічев відзначав, що у деяких категорій службовців з урахуванням характеру виконуваної ними службової функції трудові правовідносини виникають не з договору, а з одностороннього акту обрання або призначення на посаду [1, с. 122].

Таким чином, нам необхідно уточнити, які юридичні факти необхідні для вступу на службу в органи місцевого самоврядування (виникнення службового трудового правовідношення)?

Загальною підставою для надходження на роботу (виникнення трудових правовідносин) у відповідності з трудовим законодавством є факт укладення трудового договору. Отже, і для службовців органів місцевого самоврядування трудовий договір служить таким правоутворюючим фактом.

Перш ніж розглянути особливості прийому на службу в органи місцевого самоврядування в залежності від виду посади, давайте згадаємо про окремі винятки з загальних правил прийому на роботу відповідно до діючого законодавства України при прийомі на службу в органи місцевого самоврядування.

По-перше, Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [2, ст. 5] встановлено, що право на службу в органах місцевого самоврядування мають громадяни України. Отже, з числа осіб, що мають право здійснювати трудову діяльність шляхом виконання обов'язків по службі в органах місцевого самоврядування виключаються негромадяни України та особи без громадянства. Не можуть бути використані в даному випадку і загальні механізми легалізації зазначених осіб на території України в якості працівників. Це пояснюється тим, що факт наявності Українського громадянства є необхідним елементом спеціальної правосуб'єктності, відсутність якого повністю позбавляє особу можливості бути учасником службового відношення по службі в органах місцевого самоврядування.

По-друге, відповідно до КЗпП України [3, ст. 188] не допускаються прийом на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Більш того, за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Хоча ні в Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [2], ні в Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» [4] нижнього граничного віку не встановлено, то, на нашу думку, необхідно застосовувати аналогію закону: в ст. 19 Закону України «Про державну службу» [5] встановлено, що право на державну службу мають повнолітні громадяни України. В даному випадку обмеження піддається право громадянина на працю, в порівнянні з чинним законодавством про працю, якій допускає прийом на роботу осіб, які досягли 15 років (ст. 188 КЗпП України), та який приймає як неповнолітніх (осіб, які не досягли 18 років) у трудових відносинах до повнолітніх.

Відносно осіб, які вступають на службу в органи місцевого самоврядування, законно встановлення також додаткових вимог (наприклад, надання документів, що підтверджують наявність спеціальної освіти, знання державної мови та професійної підготовки). Можливість пред'явлення такої вимоги логічно впливає з правила ч. 2 ст. 5 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Згідно з цією статтею в кваліфікаційні вимоги за посадами в органах місцевого самоврядування включаються такі вимоги:

1. рівень професійної освіти з урахуванням спеціалізації за посадою в органах місцевого самоврядування;
2. стаж і досвід роботи за фахом;

Поряд із законністю кваліфікаційних вимог, слід визнати законними практику встановлення обмежень, пов'язаних з дієздатністю (в тому числі судовими обмеженнями на зайняття відповідних посад), відмова від оформлення допуску до відомостей, що становлять охоронювану законом таємницю, тощо.

Загальний порядок прийняття на роботу передбачає укладання трудового договору в письмовій формі (ч. 1 ст. 24 КЗпП України). Прийом на роботу оформляється наказом чи розпорядженням власника, (ч. 3 ст. 24). Правило ст. 24 КЗпП України дозволяє зробити висновок про те, що трудові правовідносини виникає до його оформлення. Іншими словами, прийом на роботу передуює його оформлення [6].

Виникає питання, чи може фактичне допущення до роботи в органах місцевого самоврядування вважатися висновком трудового договору, незалежно від того, чи був прийом на роботу належним чином оформлений?

На погляд автора відповідь на поставлене запитання полягає в наступному.

Оскільки посада в органах місцевого самоврядування є коло прав та обов'язків по виконанню повноважень місцевого самоврядування, момент надходження особи на службу в органи місцевого самоврядування та відповідно набуття ним статусу службовця органу місцевого самоврядування визначається одночасною наявністю двох юридичних фактів:

По-перше, в разі, якщо правила про прийом на роботу, передбачені законодавством України про працю, були порушені, слід вважати, що особа не набула статусу службовця органу місцевого самоврядування, оскільки в установленому законодавством порядку не була наділена посадовими правами та обов'язками. Отже, трудовий договір в цьому випадку не укладено.

По-друге, до посадових осіб, винних у неналежному оформленні прийому на службу, можуть бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності, передбачені в ст. 265 КЗпП України, оскільки виконання норм про прийом на службу входить в коло службових обов'язків уповноважених на те осіб (відповідних керівників кадрових служб, керівників органів місцевого самоврядування та інших відповідальних осіб).

Не можна погодитися також з таким підходом, при якому призначення вважають за необхідне і достатньою підставою для виникнення посадових повноважень і обов'язків, що становлять суть зовнішніх (адміністративних відносин), а трудовий договір – підставою для виникнення трудових правовідносин. На думку автора, весь комплекс прав і обов'язків, що становить закріплений в законі та інших актах статус службовця органу місцевого самоврядування, з'являється у особи, що зайняв посаду в органах місцевого самоврядування, одночасно. В іншому випадку може скластися парадоксальна ситуація, при якій у службовця в силу виник трудових правовідносин (шляхом фактичного допуску) є обов'язок виконувати службові обов'язки, але при цьому відсутні кореспондуючі даними обов'язків повноваження по їх виконанню [7].

Поділ на практиці моментів виникнення трудовправового та інших статусів службовця органів місцевого самоврядування в кінцевому рахунку призведе до появи суб'єктів, які мають усічений правовий статус, які не є службовцями органів місцевого самоврядування в повному розумінні цього слова.

Прийняття на себе особою, що поступає на посаду в органи місцевого самоврядування, посадових прав і обов'язків - необхідна умова набуття статусу службовця органу місцевого самоврядування. Згода особи на виконання обов'язків може бути виражено в довільній формі, в тому числі шляхом подання письмової заяви або фактичного виконання покладених на нього посадових обов'язків.

Так само попередньою умовою, що дає право вступу на службу в органи місцевого самоврядування, можуть бути участь і перемога в конкурсі, проведеному з метою відбору кандидатів, що найбільш відповідають вимогам, що пред'являються до претендента на зайняття посади, а також вибори на конкретну посаду. Ці та інші способи призначення на посаду розглянемо окремо.

Список літератури

1. *Советское трудовое право. Учебник / Абрамова А.А., Александров Н.Г., Бегичев Б.К., Жарков Б.Н., и др.; Под ред.: Зайкин А.Д. - М.: Юрид. лит., 1979*

2. Про службу в органах місцевого самоврядування. Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 33, ст. 175.
3. Кодекс законів про працю України Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375
4. Про місцеве самоврядування в Україні, Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 24, ст.170
5. Про державну службу Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43
6. Трудовое право: Учеб. / Под ред. О. В. Смирнова — М.: Изд-во "Статус ЛТД+", 1996. С. 116.
7. Холодова О. Е. Правовое регулирование государственной службы (трудо- правовой аспект): Автореф. дис.... канд юрид. наук. М., 1993. С. 18.

УДК 349.2

Клименко Віктор Ігорович,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Зростання уваги та посилення практичного інтересу до питань що стосуються трудового права в Україні не є випадковим, це зумовлено економічними, політичними та організаційно-правовими чинниками формування в Україні ринку праці, прагненням нашої держави інтегруватись у світовий простір та формувати законодавчу базу на основі стандартів Європейського Союзу. Одним із найбільш дискусійних та неоднобічних об'єктів трудових відносин є комерційна таємниця.

Сьогодні інститут комерційної таємниці активно розвивається в цивільному та господарському праві, відповідні норми включено до Цивільного та Господарського кодексів. Так, відповідно до ст. 505 ЦК України [1] комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці. Також ст. 420 ЦКУ України визначено, що комерційна таємниця є об'єктом інтелектуальної власності. Відповідно майнові права інтелектуальної власності на комерційну таємницю належать особі, яка правомірно визнала інформацію комерційною таємницею, якщо інше не встановлено договором. Згідно ст. 36ГК України [2] відомості, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою діяльністю суб'єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення

яких може завдати шкоди інтересам суб'єкту господарювання, можуть бути визнані його комерційною таємницею. До цієї групи належить насамперед право інтелектуальної власності на комерційну таємницю.

Як бачимо, вітчизняним законодавством комерційну таємницю віднесено до інституту права інтелектуальної власності, тобто сукупності виключних прав на нематеріальні об'єкти, що є результатом інтелектуальної діяльності, у тому числі творчої, та інших прирівняних до них об'єктів.

Більшість учених, досліджуючи питання комерційної таємниці та її місце в економічній безпеці підприємства, також ідентифікували її насамперед як об'єкт господарських відносин, інтелектуальну власність підприємства. При цьому трудова складова даного питання (адже в основному саме в ході трудових відносин відбувається використання комерційної таємниці) залишається поза увагою. Вважаємо такий підхід неприпустимим – ігнорування трудового права при дослідженні питання комерційної таємниці унеможливило встановлення її реального місця в економічній безпеці підприємства.

Розгляд інституту комерційної таємниці саме через призму взаємовідносин роботодавця та найманого працівника надасть змогу глибше, ґрунтовніше зрозуміти сутність комерційної таємниці та її місце в економічній безпеці підприємства, принципову відмінність від інших видів інформації з обмеженим доступом. Отже, потребують першочергового вивчення як вищезазначені питання, так і підготовка змін у законодавство, що б наблизити правовий механізм регулювання інституту комерційної таємниці до кращих європейських аналогів [3, с. 76].

Проект Трудового кодексу України частково торкається досліджуваного питання, зокрема у ч. 3 ст. 32 до додаткових умов трудового договору відносить «застереження щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації». Подальшого розвитку дана норма набула в ст. 41 Проекту «Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації», в якій зазначено, що «у разі прийняття чи переведення на роботу, що передбачає допуск до державної таємниці, працівник бере письмове зобов'язання щодо збереження державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою встановлену законом відповідальність. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації. При цьому відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли – для їх припинення. У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації він несе відповідальність згідно із законом» [4].

Проте включення такої умови трудового договору має відбуватися з огляду на ст. 36 ГК України, яка визначає в частині першій поняття комерційної таємниці:

«відомості, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою діяльністю суб'єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб'єкту господарювання, можуть бути визнані його комерційною таємницею». Оскільки без урахування положень зазначеної норми неможливо оцінити доцільність і правомірність такої умови, а отже включення умов трудового договору, що забезпечують правила добросовісної конкуренції, завжди повинно спиратися на визначення комерційної таємниці. Зміна трудового договору шляхом включення нової умови про нерозголошення комерційної таємниці має бути зваженою, мотивованою і доцільною.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що збереження комерційної таємниці, дотримання правового режиму її охорони всіма працівниками підприємства важливим для забезпечення економічної безпеки підприємства. Недотримання ж цих правил навіть частиною персоналу може суттєво погіршити результати господарської діяльності, звести нанівець прагнення інших працівників до економічного зростання компанії. Одним із методів захисту комерційної таємниці на підприємствах повинно бути прийняття локального нормативного акту, який би визначав перелік інформації, що становить комерційну таємницю та відображав порядок її використання, зберігання та поширення, а також відповідальність працівників за її несанкціоноване розповсюдження.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Офіційний вісник України. 2003. № 11. Ст. 461.
2. Господарський кодекс України: Закон від 16.01.2003 р. № 436-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144.
3. Вапнярчук Н. М. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин: зарубіжний досвід. Право та інновації. № 3 (19) 2017. С. 76-81.
4. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658, текст доопрацьований від 20.05.2015 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

УДК 349.2

Клименко Марія Вікторівна,
аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

На шляху демократичного розвитку Україна прагне до створення громадянського суспільства на гуманітарних засадах. Україна останніми роками значно просунулася у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Ухвалення Конституції України створило нові правові гарантії формування громадянського суспільства. Вона закріпила нові засади громадянської організації суспільства та, зокрема, принцип рівності жінки і чоловіка («Стаття 24: Не може бути привілеїв чи

обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...»). Гарантування Конституцією України принципу рівності прав і свобод громадян перед законом має важливе значення в напрямку забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах.

Протягом останніх років в Україні однією з гострих проблем залишається безробіття серед працездатного населення, переважну більшість якого становлять жінки. Нагальною потребою сьогодення є прийняття правових норм, які б забезпечили розвиток статей як рівних, та гендерних відносин, як рівноправних, оскільки правове становище жінки на рівні суспільства і сім'ї є показником розвинутої політичної, соціальної і правової державного устрою.

Державна політика дедалі більше повинна орієнтуватися на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона повинна проводитися з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інші.

Запровадження ефективної політики рівноправності передбачає наявність правової бази забезпечення фактичної рівноправності жінок і чоловіків, механізму захисту від дискримінаційного ставлення до себе як жінками, так і чоловіками. Створення національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, як сукупності засобів реалізації ними своїх прав і можливостей, має відбуватися насамперед через формування гендерного законодавства [1].

У 2005 році ухвалено профільний Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким визначено основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. На підставі цього Закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.

На виконання законодавства відбувається ухвалення національних, регіональних та галузевих планів дій, зокрема Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Головною метою документа є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положень Національного плану дій, що мають бути втілені у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності.

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності, зокрема удосконалення нормативно-правової бази; урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку; удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи тощо.

Важливе значення у цьому напрямку має й забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах. Так, відповідно до підпункту 1 пункту 23 Плану заходів

на 2018 рік з реалізації Стратегії подолання бідності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2018 року № 99-р, підпункту 2 пункту 41 Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 634-р, пункту 8 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423 (зі змінами) Міністерством соціальної політики України затверджено Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах від 29 січня 2020 р., № 56. Ці рекомендації розроблено з метою забезпечення єдиного підходу до визначення у колективних договорах та угодах вимог щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, забезпечується фактична рівність чоловіків і жінок на робочих місцях, не допускається дискримінація за ознакою статі [2].

Також слід указати й Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності, реалізація якої розрахована на період до 2025 р. від 16 вересня 2020 р., яку було схвалено Кабінетом Міністрів України. Серед шляхів і способів розв'язання проблеми недостатнього рівня впровадження принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства Уряд визначає, зокрема, спростування/трансформації гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків, сприяння збільшенню участі жінок у політичній діяльності та процесах прийняття рішень, у тому числі через інформування про позитивне ставлення суспільства до цього, сприяння збільшенню участі жінок і чоловіків у сферах праці, де вони менш представлені, зокрема шляхом інформаційної підтримки самодостатності вибору кожної людини, участі жінок у процесі прийняття рішень та політичній діяльності, розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення гендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав та ін. [3]

Підсумовуючи вищенаведене, можна констатувати, що Україна вже перебуває на шляху виправлення гендерного законодавства та впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах, пов'язаних із наданням рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам у трудових відносинах. У той же час при розробці реформи трудового законодавства в Україні (1) не допустити звуження наявних прав і гарантій працівників/иць, врахувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Визначити розширення економічних можливостей жінок одним з пріоритетів реформи трудового законодавства; (2) забезпечити правові інструменти, що сприятимуть впровадженню принципу рівної оплати праці рівної цінності; (3) урегулювати законодавче забезпечення безпеки праці з виконання робіт з важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Правове забезпечення реалізації політики гендерної рівності у системі органів виконавчої влади. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_4731

2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua>.

3. Про схвалення концепції комунікації у сфері гендерної рівності від 16.09.2020 № 1128-р.: розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: <https://www.rada.gov.ua>.

УДК 349.227

Orcid 0000-0003-3105-2025

Ковалёва Татьяна Викторовна,
старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин
УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины»,
магистр юридических наук
e-mail: tkovalevagsu@gmail.com

ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРЕБОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

В соответствии с п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) [1] меры дисциплинарной ответственности могут применяться к работникам определенных организаций по письменному требованию государственного органа (организации); облисполкома или Минского горисполкома; уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации) (далее – государственных органов). При выполнении указанного требования необходимо обратить внимание на следующие.

1. Характерным признаком дисциплинарной ответственности является то, что она наступает перед нанимателем. Согласно ч. 1 ст. 201 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем). Иными органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным выше, дисциплинарная ответственность может применяться к отдельным категориям работников с особым характером труда (государственным служащим, работникам транспорта и т.д.) [2]. Следовательно, при направлении требования в соответствии с п. 5 Декрета № 5, т.к. в нем не указано иного, привлекать к ответственности будет именно руководитель организации либо уполномоченное им должностное лицо. Направляя такое требование, государственный орган не предоставляет нанимателю права выбора привлекать или нет работника к дисциплинарной ответственности.

2. Согласно ч. 3 ст. 198 ТК право выбора меры дисциплинарного взыскания также принадлежит нанимателю. В связи с этим, государственный орган не вправе определять в требовании вид меры дисциплинарного взыскания, а только указывает

на необходимость привлечь к ответственности. Наличие в требовании конкретной санкции, считаем, является незаконным.

3. При привлечении к дисциплинарной ответственности необходимо соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий. Для этого наниматель обязан провести проверку допущенных работником нарушений: установить факт дисциплинарного проступка, исследовать обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, установить вину работника, затребовать от него письменное объяснение и т.д. И только после этого, основываясь на своих личных умозаключениях, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду наниматель привлекает работника к дисциплинарной ответственности. Считаем, что в случае выявления дисциплинарного проступка в ходе проведения проверки контролирующим органом, наниматель обязан соблюсти порядок привлечения к ответственности, в ходе которого могут быть выявлены иные обстоятельства дела. Однако направленное требование формирует у нанимателя мнение по поводу совершенного дисциплинарного проступка, а проведение им проверки может носить формальный характер.

4. При привлечении работника к ответственности по требованию государственного органа необходимо соблюдать сроки применения дисциплинарных взысканий. В случае позднего направления требования у нанимателя не будет достаточно времени для проведения проверки, что может привести к не выявлению всех обстоятельств дела и отмене дисциплинарного взыскания.

5. В законодательстве оговорено, какие действия может совершить наниматель, если в результате проверки не подтверждается нарушение трудовой дисциплины или имеются смягчающие обстоятельства. С одной стороны, возможно обжаловать действия государственного органа или направить возражения на акт проверки, с другой, в ходе рассмотрения жалобы могут истечь сроки привлечения к дисциплинарной ответственности. Следовательно, в случае отказа в удовлетворении жалобы или возражений и истечения сроков для применения дисциплинарного взыскания наниматель не выполнит требование государственного органа. Неисполнение требования о привлечении к ответственности может повлечь для руководителя организации:

- применение меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения по п. 1 ст. 47 ТК или по п. 9 ст. 47 ТК;

- привлечение к административной ответственности в соответствии со ст. 24.1 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях [3].

6. В связи с необходимостью исполнения требования и ограниченных сроков для проведения проверки факта совершения дисциплинарного проступка может возникнуть вопрос о незаконном привлечении работника к ответственности. В свою очередь это может повлечь для руководителя или иного уполномоченного лица угрозу увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК. В законодательстве не установлено, будет ли взято во внимание то обстоятельство, что руководитель обжаловал требование о привлечении к ответственности, но получил отказ и привлек незаконно работника к ответственности.

Н.М. Черноруцкой высказывалось мнение, что если руководитель организации наложил на работника дисциплинарное взыскание, которое затем суд признал незаконным по требованию государственного органа, как это закрепляет подп. 5.1 п. 5 Декрета № 5, по п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК справедливо будет уволить должностное лицо государственного органа, подписавшее соответствующее письменное требование [4]. Однако, как было указано выше, полномочиями привлечения к дисциплинарной ответственности обладает наниматель, а в законодательстве отсутствует основание для досрочного прекращения контракта с должностным лицом государственного органа, направившего требование о привлечении к ответственности.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

– при получении требования о привлечении к дисциплинарной ответственности наниматель оказывается в крайне невыгодном положении: неисполнение требования государственного органа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности влечет увольнение и незаконное применение мер дисциплинарного взыскания также может привести к увольнению руководителя;

– считаем возможным изменение п. 5 Декрета № 5 двумя путями: во-первых, применить терминологию Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», согласно п. 6 которого меры дисциплинарной ответственности применяются уполномоченными лицами по предложению уполномоченного государственного органа [5], во-вторых, уполномочить государственные органы вместо направления требования о привлечении к дисциплинарной ответственности направлять требование о проведении проверки наличия факта совершенного дисциплинарного проступка и принятии соответствующих мер по ее результатам.

Список использованных источников:

1. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрета Президента Респ. Беларусь от 15.12.2014, № 5 [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. 2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. 3. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : 06 января 2021 г., № 91-З : принят Палатой представителей 18 декабря 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 декабря 2020 г. : [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. 4. Черноруцкая Н.М. Декрет № 5: меры в отношении руководителей организаций / Н.М. Черноруцкая // Промышленно-торговое право. – 2015. – № 03 [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Беларусь. Технология Проф / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. 5. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 с изм. и доп.

[Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

Ландін Владислав Володимирович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди

ОЗНАКИ ПРЕКАРІАТУ ЯК СУБ'ЄКТУ ТРУДОПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

Прекаріат як верства населення перебуває в соціальних підвалинах суспільства, адже його представники в мінімальному ступені ідентифікують себе з професійним співтовариством, навіть, можливо, перебуваючи в ньому, зазнають постійних злиднів та утисків, мають найменший рівень правової захищеності [1, с. 84]. Для трудового права як найбільш соціальної та гуманістичної галузі права прекаріат є поневоленою й експлуатованою верствою населення, що прекаріат потребує трудовправового захисту. Для створення юридичного механізму, який би забезпечив трудовправовий захист прекаріату, треба звернутись до виділення ознак цієї верстви населення.

По-перше, прекаріат формують особи, щодо зазнали негативного впливу з так званої флексибілізації трудового законодавства [2]. Через посилення гнучкості в правовому регулюванні трудових відносин відбувся відхід від традиційної парадигми регулювання трудових відносин у бік зменшення захисної функції трудового права та збільшення договірних початків у взаєминах між працівником і роботодавцем. На практиці флексибілізація не призвела до децентралізації трудових відносин, а лише до дерегулювання й відходу держави від забезпечення балансу інтересів між роботодавцями та працівниками. Гнучкість насправді дотепер є синонімом дерегулювання трудових відносин, відмовою від багатьох елементів соціальної та захисної функції трудового законодавства.

По-друге, до прекаріату входять особи, які постраждали від посилення так званих «перегонів на дно» [2], участь в яких що для поліпшення інвестиційного клімату передбачає реформування трудового законодавства в бік скорочення захисних норм і встановлення мінімального контролю за їх виконанням. У цьому контексті проглядається наступ глобальної неоліберальної економічної моделі на соціальні права трудящих.

По-третє, передумовою прекарізації є розвиток атипових трудових договорів і форм зайнятості, проявом чого є неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість; робота на умовах позикової праці, дистанційної праці, нульового режиму робочого часу; робота на основі цивільно-правового договору; неформальна

зайнятість, у тому числі самозайнятість; незареєстрована та незадекларована зайнятість тощо. Кожна з названих форм атипових трудових відносин ставить трудящого в нестійке та вразливе становище щодо умов праці та майбутнього. Особа, яка перебуває у сфері дії атипових трудових договорів і форм зайнятості має значні ризики прекаризації з подальшим випробуванням на собі суттєвих соціальних потрясінь.

Таким чином, зазначаючи утисків через флексибілізацію трудового законодавства та поглиблення «перегонів на дно», трудящі все більше залучаються до нестандартної зайнятості та відчують хиткість, ненадійність свого становища, що й призводить по потреби в соціальній державі, якою згідно Конституції є Україна, розробити ефективний трудовправовий механізм захисту прекаріату.

Список використаних джерел:

1. Новіков Д. О., Ландін В. В. Прекаріат як суб'єкт трудовправового захисту. Юридичний бюлетень. Вип. 13. 2020. С. 78-85.
2. Новіков Д. О., Жукова А. І. Феномен гнучкості трудового права у соціальній філософії. Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки». 2014. Вип. 2. Ч. 2. С. 194-202.
3. Новіков Д. О. Важкий вибір вітчизняного трудового права між «перегонами на дно» та збереженням принципу *in favorem*. Юридичний науковий електронний журнал. 2015. Вип. 4. 128-132.

УДК 349.2

Лисенко М.І.,
аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудоого права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність теми обумовлена незадовільним, у більшості випадків, станом охорони праці на промислових підприємствах, які за своєю діяльністю є потенційним джерелом підвищеної небезпеки. Об'єктом дослідження є система управління охороною праці на промислових підприємствах, як частина інституту охорони праці в системі галузі трудового права та, одночасно, частина загальної системи управління (менеджменту) підприємства. Ціллю дослідження є обґрунтування розробки нової концепції охорони праці, з урахуванням сучасних реалій, формування основних напрямків удосконалення

законодавчих актів у сфері охорони праці та сутності принципів, структури, функцій системи управління охороною праці на підприємстві.

Інститут охорони праці в системі галузі трудового права являє собою об'єктивне утворення, яке формується на основі загальних засад суспільного життя, а також обумовлене економічним і соціальним ладом суспільства і держави, при цьому є одним з центральних в галузі трудового права.

Норми галузі трудового права регламентують охорону праці як систему збереження життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, що включає в себе правові, соціально-економічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Управління охороною праці являє собою частину загальної системи управління (менеджменту) підприємства, що забезпечує управління ризиками в галузі охорони здоров'я та безпеки праці, пов'язаними з діяльністю організації.

Управління охороною праці можна уявити як замкнутий процес безперервного вдосконалення, що включає в себе в узагальненому вигляді «Політику», «Організацію», «Планування і здійснення», «Оцінку» і «Дії щодо вдосконалення».

Організація діяльності адміністрації і служб підприємства по реалізації комплексу заходів щодо підвищення рівня охорони праці здійснюється через систему управління охороною праці (СУОП).

У СУОП, як і в будь-який інший системі управління, необхідно визначати основні цілі, завдання та функції управління, чітко уявляти структуру інформаційних і управлінських зв'язків, форми облікових і звітних документів тощо.

Подібні системи управління розробляються відповідно до національного стандарту ДСТУ ГОСТ 12.0.230:2008 «Система стандартів безпеки праці. Системи управління охороною праці. Загальні вимоги». Інтегровані системи управління розробляються на основі міжнародних стандартів ISO 45 001 (система менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці), який став одним з найбільш очікуваних в світі і може призвести до значного підвищення рівня безпеки на робочому місці.

Перед розробкою системи управління охороною праці будь-якої конкретної організації (підприємства, компанії, фірми або проекту) доцільно:

- оцінити можливість інтеграції системи управління охороною праці в загальну систему управління організації у вигляді окремої підсистеми;
- визначити перелік законів та інших нормативних правових актів, що містять державні нормативні вимоги охорони праці, що поширюються на організацію;
- визначити політику організації щодо охорони праці;
- визначити цілі і завдання в галузі охорони праці, встановлювати пріоритети;
- розробити програму для реалізації політики та досягнень її цілей, виконання поставлених завдань;

- підготувати аудиторів системи управління і розробити процедуру проведення внутрішніх аудитів системи управління.

При управлінні охороною праці на рівні підприємства для будь-якої моделі управління необхідно спочатку передбачити, щоб до вимог законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці гармонійно поєднувалися принципи організації і функціонування всього виробничого процесу.

Доцільно, щоб в СУОП поряд з вже перерахованими розділами був введений розділ "Мотивація працівників на знання і дотримання норм охорони праці". Такий розділ необхідний в СУОП тому, що керівники середнього і навіть вищого рівня управління іноді допускають нехтування безпекою, тобто свідомо не дотримуються правил охорони праці.

За кордоном, де історично розвинена економічна система виробництва і розподілу, заснована на приватній власності, роботодавець, не без допомоги сильних профспілок, зрозумів, що тільки соціально захищений працівник, який має нормальні умови праці мотивований на високопродуктивну роботу - випускати продукції багато і гарної якості.

Мотивація персоналу має цільовий характер і в значній мірі визначає стан економіки країни.

Світова економічна криза, викликана епідемією COVID19, на сьогодні пов'язана з високою ймовірністю розвитку конфліктних ситуацій, внаслідок цього з підвищенням психоемоційної напруженості, неритмічним режимом праці та відпочинку. У результаті може виникати стереотипність мислення і поведінки, або, навпаки, гіперактивність, імпульсивність поведінки, і, відповідно, збільшення числа допущених помилок. Дана ситуація суттєво впливає на стан економічного благополуччя підприємства. Тому від якості управління системою охорони праці залежить дієвість заходів щодо попередження нещасних випадків та професійних захворювань, а в підсумку – життя і здоров'я працівників.

Для того щоб уникнути додаткових витрат і інших негативних наслідків від нещасних випадків на виробництві дії роботодавця повинні бути спрямовані на мотивацію всього персоналу виконувати роботу без порушення технології, інструкцій по експлуатації обладнання, правил безпеки тощо.

Одним з головних факторів мотивації є можливість отримання нових знань, підвищення професіоналізму, можливість кар'єрного росту.

Економічний механізм управління охороною праці повинен передбачати систему заохочень для тих працівників, які сумлінно дотримуються вимог охорони праці.

Крім того, можливе включення документованих процедур по визнанню (заохоченню) колективних успіхів працівників в області охорони праці і механізмів оцінки ефективності заходів з охорони праці (наприклад, аналіз «витрати / прибуток» або мінімізації витрат).

Таким чином, якісно розроблена у відповідності до сучасних стандартів безпеки система управління охороною праці на підприємстві є запорукою зниження ризиків аварійності та травматизму на виробництві та, відповідно, економічного успіху не тільки підприємства, але і держави в цілому.

Література

1. «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.1992 в редакції Закону № 229-IV від 21.11.2002. 2. «Кодекс законів про працю України». 3. «Основи законодавства України про охорону здоров'я». 4. «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» № 877 від 26.12.2007. 5. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008. 6. ДСТУ ГОСТ 12.0.230:2008 «Система стандартів безпеки праці. Системи управління охороною праці. Загальні вимоги».

УДК: 349.2

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-2424>

Мазуренко Олена Андріївна,
аспірантка

кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення

Донецького юридичного інститут МВС України
e-mail: selenas84@i.ua

САМОЗАХИСТ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ

Захист трудових прав та законних інтересів працівників виступає одним з ключових завдань трудового законодавства та практики його застосування. Трудове право як самостійна галузь права у першу чергу є правом захисту, і обумовлено це економічною нерівністю сторін трудового договору. Водночас останнім часом все частіше погляди науковців зосереджені на проблемі реалізації самозахисту трудових прав та законних інтересів працівниками, і причина цього певною мірою залежить від зниження ініціативності профспілкових організації та вольової відмови працівників від вступу до профспілок.

О.І. Процевський свого часу писав, що трудовий договір як юридичний факт має таку особливість, що він визначає зміст трудового правовідношення в обсязі умов, вироблених сторонами при його укладенні. Трудовий договір відрізняється від інших юридичних фактів тим, що він є не лише підставою виникнення трудового правовідношення, а й угодою про його зміст. Зміна умов

трудового договору або його припинення можливі тільки при настанні юридичних фактів, прямо зазначених законодавством про працю. Співвідношення трудового договору як юридичного акту та інших юридичних фактів є таким: породжуване договором первинне правовідношення є передумовою виникнення вторинного правовідношення [1, с. 289, 293, 303].

Тобто якщо говорити про самозахист працівником своїх трудових прав та законних інтересів, то це право впливає з суті трудового правовідношення, де укладений трудовий договір дає підставу працівнику вимагати від роботодавця виконання досягнутих домовленостей, а у разі неналежного виконання трудових обов'язків роботодавцем у працівника виникає право на захист, де самозахист виступає одним зі способів захисту.

Самозахист працівником своїх трудових прав та обов'язків реалізується через його вольові дії, але ця реалізація потребує певного оформлення, і як зазначає С.С. Алексєєв, актами реалізації прав та обов'язків виступають договори, інші акти-документи, що виражають автономне рішення окремих осіб [2, с. 433]. Отже, в процесі реалізації права на самозахист працівник може відобразити своє волевиявлення у письмовій формі. Формою такого документу у першу чергу є відповідна заява подана на ім'я роботодавця, де працівник повинен викласти свою вимогу до роботодавця усунути порушення його трудових прав або ж заява у якій працівник висловлює своє бажання змінити або припинити трудові правовідносини у зв'язку з порушення роботодавцем досягнутої угоди про працю.

Приймаючи до уваги економічну нерівність працівника і роботодавця, і порушення останнім трудових прав та законних інтересів працівників може бути обумовлено як юридичною неграмотністю, так і навмисним нехтуванням трудовими права працівника. У таких випадках самозахист працівника може реалізовуватися шляхом проведення переговорів між сторонами трудового договору щодо способів усунення порушення трудових прав працівника з відновлення таких прав або компенсації збитків, які могли бути завдані. У другому випадку, коли нехтування трудовими правами працівника з боку роботодавця є свідомим працівнику не залишається нічого як для захисту своїх трудових прав та законних інтересів в односторонньому порядку відмовитися від трудового договору, і відповідно припинити трудові правовідносини з роботодавцем.

Фактично при порушенні трудових прав та законних інтересів працівника роботодавцем виникають передумови вторинного трудового правовідношення, яке за своєю природою є охоронним, і як вірно зазначає С.Я. Вавженчук: «зміст охоронного трудового правовідношення є абстрактним, у той же час воно відображає модель бажаної або зобов'язуючої поведінки, що окреслена правовою нормою» [3, с. 142]. Для самозахисту трудових прав та законних інтересів працівника характерним є те, що змістом самозахисту трудових прав є міри охоронного характеру. У цьому ключі відмітимо, наукову позицію С.Я. Вавженчука, що помилково вважати самозахист трудових прав монолітним

правовим явищем, адже він має багаторівневу структуру, що включає реалізацію різних мір самозахисту як припиняючого, так і відновлювального характеру [3, с. 461]. Тобто зміст самозахисту розкривається як у активних так і пасивних діях працівника, які націлені на припинення порушення його трудових прав та інтересів або ж на відновлення порушеного трудового права.

Водночас як зазначає О.І. Процевський зміна та припинення трудового договору відбувається тільки на підставі юридичних фактів прямо визначених законом, і тут принциповим є той факт, що потенційні дії чи бездіяльність працівника націлені на самозахист повинні відповідати нормі права, закріпленій у трудовому законодавстві. Саме ця вимога вказує на необхідність удосконалення чинного трудового законодавства, адже в сучасних умовах зростання економічної нерівності працівника і роботодавця, трудове законодавство має забезпечити правові умов реалізації працівником його права на самозахист.

Так, ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю України закріплює, що «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору» [4]. Це положення поширюється і на випадки розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Варто відмітити, що такий спосіб самозахисту породжує не лише припинення трудового договору, а в майновому аспекті позбавляє працівника можливості заробляти собі на життя власною працею, і такий спосіб самозахисту, на нашу думку, є крайньою мірою для працівника.

Щодо інших визначених законодавством способів самозахисту, то виходячи зі змісту ст. 31 Кодексу законів про працю України вважаємо, що відмова працівника від виконання роботи не обумовленої трудовим договором також є способом самозахисту, і у даному випадку документарна форма самозахисту буде мати місце тільки у випадку, коли роботодавець відреагує на такі дії працівника, як на порушення трудового договору. Водночас законодавство не забороняє працівнику письмово звернутися до роботодавця із заявою про відмову у виконанні дорученої роботи, яка виходить за межі угоди про працю. До способів самозахисту трудових прав працівника можна віднести також відмову від виконання роботи в умовах виробничого середовища, яке загрожує життю та здоров'ю працівника, відмова від виконання роботи, що вимагається роботодавцем від працівника з порушення встановленого порядку залучення до такої роботи. Наприклад, порушення порядку залучення до надурочних робіт, чи роботи у нічний час тощо.

Важливо, що міри самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників, хоча і можуть бути виведені з норм трудового законодавства, вони не мають чіткого нормативного закріплення, окрім положень ст. ст. 38, 39 Кодексу законів про працю України у питаннях розірвання трудового договору. Це свідчить, що самозахист працівників потребує нормативного врегулювання, адже в сучасних умовах такий спосіб захисту трудових прав та

законних інтересів працівників набуває поширення, і виступає чи не найоперативнішим способом захисту. Тому ми вважаємо, що працюючи над удосконаленням трудового законодавства у ньому необхідно окремо виділити відповідні положення, де і закріпити міри самозахисту трудових прав та законних інтересів працівників. Такий підхід до посилення захисту трудових прав працівників, загалом повною мірою відповідає «духу» трудового права, як права захисту працівника при реалізації ним своїх здібностей до праці.

Список використаних джерел:

1. Процевский А.И. Избранное; [сост.: В.А. Процевский, О.Н. Ярошенко, Р.И. Шабанов и др.]. Харьков : Право, 2019. 472 с.
2. Алексеев С.С. Общая теория права : учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М. ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 576 с.
3. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 2-ге вид. Харків : Право, 2018. 560 с.
4. Кодекс законів про працю України. Відом. Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.

УДК 349.2

Масалова Тетяна Анатоліївна,

аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені

професора О.І.Процевського

Харківського національного педагогічного

університету імені Г. С. Сковороди

ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ

Соціальний захист поліцейських та інших працівників Національної поліції України в ідеалі повинен компенсувати складність і напруженість служби в поліції, стимулювати їх службову діяльність, давати можливість мінімізувати корупційні правопорушення у діяльності поліцейських. Зокрема, важливим елементом соціального захисту поліції є оплата праці. Так, відповідно до ст. 94. Закону України «Про Національну поліцію України» [1] поліцейські отримують грошове забезпечення, розмір якого визначається залежно від посади, спеціального звання, строку служби в поліції, інтенсивності та умов служби, кваліфікації, наявності наукового ступеня або вченого звання. Порядок виплати грошового забезпечення визначає Міністр внутрішніх справ України. За поліцейськими, які тимчасово проходять службу за межами України, зберігається виплата грошового забезпечення в національній валюті та виплачується винагорода в іноземній валюті за нормами і в порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України. Поліцейські, відряджені до інших органів державної влади, установ, організацій та прикомандировані відповідно до цього Закону, отримують

грошове забезпечення, враховуючи посадовий оклад за посадою, яку вони займають в органі, установі чи організації, до якої вони відряджені, а також інші види грошового забезпечення, визначені цим Законом. Грошове забезпечення поліцейських індексується відповідно до закону.

Згідно наказу Міністерства внутрішніх справ України від 6 квітня 2016 р., № 260 «Порядок та умови виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських» [2] при переведенні по службі, пов'язаному з переїздом до іншого населеного пункту, або переведенні до іншого органу Національної поліції грошове забезпечення за попереднім місцем служби виплачується включно по день звільнення з посади, що передує даті відбуття до нового місця служби, зазначений в наказі по особовому складу. При призначенні поліцейського на іншу посаду в одному органі поліції грошове забезпечення виплачується за новою посадою з дня призначення на посаду, указанного в наказі по особовому складу. Грошове забезпечення за попередньою посадою виплачується по день звільнення з посади, зазначений у наказі по особовому складу, включно. При цьому день звільнення з посади вважається останнім днем служби на відповідній посаді. Якщо в наказі по особовому складу дата призначення на посаду не зазначена, грошове забезпечення виплачується з дня підписання цього наказу. Поліцейським за час перебування у службових відрядженнях виплачується грошове забезпечення з розрахунку посадового окладу, установленого за основною штатною посадою, окладу за спеціальним званням, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер), премії, яка встановлюється щомісяця, та одноразових видів грошового забезпечення (у разі їх установлення в період відрядження).

Згідно постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. за № 988 «Про грошове забезпечення поліцейських національної поліції» грошове забезпечення поліцейських складається з посадового окладу, окладу за спеціальним званням, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер), премії та одноразових додаткових видів грошового забезпечення [3]. Хоча зазначена постанова, як зазначає О. Сасько, вже ввійшла у протиріччя із сьогоденням. Часткові рішення про збільшення розмірів грошового забезпечення за рахунок збільшення додаткових видів вчергове спотворюють структуру грошового забезпечення, що, зрештою, призвело до його невідповідності рівню фізичних і психічних навантажень на поліцейських. Крім того, і розміри, і структура грошового забезпечення поліцейських суттєво відрізняються від розмірів і структури грошового забезпечення військовослужбовців, працівників інших структур сектору безпеки і оборони [4, с. 30].

На сьогоднішній день система грошового забезпечення військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб залишається недосконалою і розбалансованою. Принцип поступального зростання грошового забезпечення залежно від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, закладений Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2017 р. №704, у подальшому нівельований і в цілому фактично втратив своє значення. Урядом створені значні диспропорції у встановлених розмірах посадових окладів, окладів за військові звання, у структурі додаткових видів грошового забезпечення військовослужбовців, поліцейських і співробітників Служби судової охорони. У той же час грошове забезпечення поліцейських має велике значення для підвищення престижу служби, а також зміцнення законності і дисципліни. У розвинутих країнах Європи та США платня поліцейським найчастіше встановлюється у таких розмірах, які дозволяють вести гідний спосіб життя. Відповідний розмір грошового забезпечення поліцейських підвищує їх соціально-правовий статус, дає можливість відчувати себе повноцінними членами суспільства.

Зважаючи на те, що грошове забезпечення залишається одним із основних факторів, які формують ціннісно-мотиваційні орієнтації на військову службу, службу в правоохоронних органах тощо, розміри грошового забезпечення мають відображати рівень фізичного і морального навантаження, враховувати ризики, які несе службова діяльність, і створювати належні життєві умови для військовослужбовців, поліцейських і членів їхніх сімей. При цьому основні складові грошового забезпечення (посадовий оклад, оклад за військовим (спеціальним) званням, надбавка за вислугу років) мають складати не менше 70-80% грошового забезпечення і дане визначення має бути зафіксоване законодавством; додаткові види грошового забезпечення призначені для формування мотивів та стимулювання службової діяльності і в його структурі мають складати меншу, і фіксовану частку.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. №580-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40-41. Ст. 379.
2. Порядок та умови виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 р. № 260 6 квітня 2016 р., № 260. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16#Text>
3. Про грошове забезпечення поліцейських національної поліції: постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 р. № 988. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2015-%D0%BF#Text>
4. Сасько О. Розбудова цілісності і доброчесності під час реформування поліції. Досвід України. Аналітична доповідь та матеріали спеціалізованої Міжнародної конференції (17 квітня 2019 р., м. Київ). С. 30-32.

Маслакова Наталья Николаевна,
старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин
Брестского государственного университета им. А.С. Пушкина,

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОГЛАШЕНИЯ О ТРУДОВОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ И УЧЕБНО-ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Нормами Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) не регламентирован учебно-трудовой (ученический) договор, соглашение, призванное опосредовать отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве (осуществляемое для нужд нанимателя). В сложившихся правовых реалиях в соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 7, ч.1 ст. 220¹ ТК и др. к обозначенным отношениям допускается применение только одного легитимного индивидуального регулятора, лежащего в сфере трудового права, – трудового договора. Несостоятельность последнего, в качестве правовой формы указанных отношений, выражается, например, в том, что трудовой договор признается реальным по своей природе, т. е. вступает в юридическую силу со дня начала выполнения работником своей работы (ч. 1 ст. 25 ТК) соответственно не способен регулировать отношения, *de facto* возникающие до трудовых.

Отметим, что постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27.01.2011 г. № 2 утверждены типовое Положение о наставничестве (далее – Положение), соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым работником (далее – соглашение о сотрудничестве), План организации и проведения наставничества, Индивидуальный план наставничества [1]. В целях определения оптимальной правовой формы отношений, связанных с профессиональной подготовкой работников на производстве, нами проведен сравнительно-правовой анализ соглашения о сотрудничестве и учебно-трудового договора, позволяющий тезисно изложить их сущностные различия.

Субъектный состав. Сторонами соглашения о сотрудничестве являются, как правило, два работника: молодой работник (специалист) и наставник – высококвалифицированный сотрудник. При этом под молодыми работниками подразумеваются как рабочие, так и служащие. Учебно-трудовой договор, заключается между нанимателем и работником (трудоустраиваемым лицом), направляемым на обучение профессии на производстве.

Целевое назначение. Учебно-трудовой договор представляет собой юридическую модель правоотношений, возникающих в связи с обучением профессии на производстве, являющихся неоднородными, осложненными «образовательной составляющей». Так, работник (трудоустраиваемое лицо), в силу распространения на искомые отношения актов законодательства об образовании [2] выступает слушателем и осваивает содержание одной из образовательных программ

(повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки рабочих (служащих), подлежит итоговой аттестации, в случае успешного прохождения которой ему присваивается, например, квалификационный разряд по избранной профессии и выдается свидетельство установленного образца. Сущностное назначение соглашения о сотрудничестве видится в содействии молодому работнику в адаптации, овладении профессиональными навыками под руководством опытного сотрудника (наставника). Молодой работник в процессе наставничества не получает квалификацию, а приобретает и совершенствует профессиональное мастерство.

Вознаграждение сторон. Заключение соглашения о сотрудничестве не влияет на размер и порядок оплаты труда молодого работника. Наставнику устанавливается доплата, размер которой может варьироваться в течение срока наставничества. Особенностью отношений наставничества является то, что выплата заработной платы сторонам соглашения (включая доплату за наставничество) осуществляется за счет средств нанимателя, который не именуется в качестве стороны соглашения. Работнику, обучающемуся на производстве (как стороне моделируемого учебно-трудового договора), предусмотрена гарантия сохранения заработной платы на период обучения из расчета не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения [3].

Сроки. Отметим, что в соответствии с Положением наставничество может вводиться на срок до 2 лет. Учебно-трудовой договор может закреплять как минимум два срока: срок обучения работника (лица) и срок, в течение которого работник должен проработать у нанимателя в соответствии с полученной квалификацией. При этом на определение первого срока воздействуют сроки, установленные для реализации соответствующих образовательных программ [2; 4]. Второй срок определяется по соглашению сторон. Так как работник является менее защищенной стороной, полагаем, при определении срока работы после получения квалификации необходимо руководствоваться принципами свободы труда (трудового договора), запрещения принудительного труда.

Регулятивный потенциал. Утвержденная форма соглашения о сотрудничестве не наполнена широким содержательным функционалом и являет собой закрепление узкого перечня взаимных обязанностей молодого работника и наставника. В этой связи исследуемое соглашение фактически не выполняет функцию регулятора отношений. Предложенная конструкция и смысловое наполнение Положения побуждают концентрировать нормативный материал именно на уровне локального правового акта нанимателя нежели расширять содержание соглашения о сотрудничестве. И напротив, учебно-трудовой договор является источником регулирования, индивидуально-договорной формой отношений, связанных с профессиональной подготовкой работников на производстве, составляющих предмет трудового права. Анализируя регулятивные возможности соглашения о сотрудничестве нельзя не отталкиваться от того, что соглашение, как акт (документ), по своему юридическому назначению является формой опосредования каких-либо общественных отношений. Основываясь на изложенных нами выше характеристиках соглашения о сотрудничестве (финансирование вознаграждения нанимателем; наставник и молодой работник состоят в трудовых отношениях с нанимателем; адаптация и профессиональное становление молодого работника осуществляется, в

том числе, в интересах нанимателя), стороной соглашения о наставничестве дополнительно должен заявляться и наниматель.

Анализ некоторых характеристик учебно-трудового договора и соглашения о сотрудничестве позволяет сформулировать следующие выводы. Отношения наставничества не тождественны отношениям, связанным с профессиональной подготовкой работников на производстве, в связи с тем, что первые не предполагают получения работником дополнительного образования взрослых, нацелены на становление и развитие профессионального мастерства, адаптацию в трудовом коллективе. Отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, предполагают более сложный, неоднородный характер. Однако при этом традиционными их участниками являются наниматель и работник (трудоустраивающееся лицо), направляемый (-ое) на обучение для нужд нанимателя.

Констатируем, что соглашение о сотрудничестве не проявляет своей пригодности в качестве регулятора отношений, связанных с профессиональной подготовкой работников на производстве. Соответственно, таким регулятором должен выступать учебно-трудовой договор – соглашение, основанное на учете интересов и взаимном волеизъявлении сторон, который необходимо закрепить в положениях ТК.

Заключение учебно-трудового договора не препятствует и не лишает целесообразности заключения в будущем соглашения о сотрудничестве – после приобретения работником соответствующей квалификации и выполнении им работы самостоятельно.

Список использованных источников:

1. Типовое положение о наставничестве [Электронный ресурс]: постановление Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси, 27.01.2011 г., № 2 // Федерация Профсоюзов Беларуси. – Режим доступа: https://fpb.lprof.by/wp-content/uploads/2019/12/000159_745059__etalon.doc. – Дата доступа: 25.02.2021.
2. Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 15 июля. 2011 г. № 954 // ЭТАЛОН.Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
3. Об утверждении Положения о гарантиях при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 24 янв. 2008 г., № 101 // ЭТАЛОН.Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
4. Об установлении перечня профессий для подготовки рабочих [Электронный ресурс]: постановление Министерства образования Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 30 янв. 2018 г. №7/14 // ЭТАЛОН.Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

Мельник Ярослав Олегович,
аспірант кафедри трудового права
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Оплата праці є одним із центральних інститутів трудового права й охоплює близькі за характером і предметом правового регулювання норми. Її значення полягає в стимулюючому впливі на людину; адже розмір оплати, елементи її організації мають розвивати у трудівника особистий інтерес до праці. Оплата праці є тим головним джерелом, за рахунок якого працівник задовольняє як свої первинні потреби, так і потреби більш високого рівня. В період, коли, з одного боку, загострюється проблема задоволення матеріальних потреб, а з іншого, – перехід до ринкових відносин і побудова в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки потребує більш широкого кругозору і високої кваліфікації працівників, питання оплати праці, її рівня, своєчасності виплати виносяться самим життям на перший план. Безумовно, оплата праці є одним із найбільш важливих правових інститутів у царині трудового права. Вона віддзеркалює всі суперечності суспільства, його досягнення та прорахунки та є однією з гарантій реалізації конституційного права на працю, а, отже, – одним із найсуттєвіших прав працівників. При цьому, на фоні частих змін трудового законодавства запорукою ефективного забезпечення найповнішої реалізації права громадян на оплату праці є чіткість і стабільність відповідних принципів правового регулювання. Усі нормативні-правові акти, що утворюють систему юридичних джерел у відповідній царині, повинні логічно впливати зі змісту принципів і не суперечити їм.

Будь-які принципи, у тому числі й принципи у сфері оплати праці, є продуктом людської діяльності, результатом якої вони виступають та інтереси якої задовольняють. Вони спрямовують і синхронізують увесь механізм правового впорядкування суспільних відносин у сфері оплати праці, відіграють основоположну роль, відбивають керівні ідеї, що містять і регулюють зміст правової регламентації цього процесу на підставі правових норм, установлених чинним законодавством України. Ці принципи закріплюють зміст нормативно-правових актів (як міжнародних, так і вітчизняних), у них віддзеркалені такі загальнолюдські цінності, як прагнення до свободи, рівності, справедливості, верховенства права. Саме принципи зумовлюють зміст національного законодавства взагалі й законодавства у сфері оплати праці, зокрема. Їх потрібно виводити не із законодавства, дія якого спрямована на впорядкування оплати праці, а з тих цінностей та ідей, що панують у суспільстві. Їх дотримання надасть можливість вирішити одну із найбільш актуальних проблем, а саме підвищити рівень життя людей. Якщо працівники матимуть відповідний рівень заробітної плати, то зростатиме добробут населення, а разом з цим і економічний рівень нашої держави. Принципи оплати праці – це

координати того шляху, яким повинна рухатись країна, котра прагне не лише «де-юре» закріплення статусу соціальної, правової держави, а й «де-факто» [1, с. 77].

Принципи правового регулювання оплати праці у наукових джерелах трактуються як керівні засади, які визначають характер і обсяг забезпеченого заходами державного примусу впливу спеціальних юридичних засобів на поведінку працівників і роботодавців з метою узгодження їх прав і законних інтересів при реалізації конституційного права на оплату праці. Вказані принципи у концентрованому вигляді відображають закономірності і динаміку відносин щодо оплати праці, а за своїм змістом є імперативними та безумовними. Головне їх призначення полягає у забезпеченні єдності і стабільності нормативно-правового впорядкування у відповідній сфері. На фоні частих змін до законодавства стабільність принципів є запорукою ефективного забезпечення найповнішої реалізації права громадян на оплату праці. Усі нормативні-правові акти, що утворюють систему джерел у відповідній царині, повинні логічно впливати зі змісту принципів і не суперечити їм [2, с. 28].

До системи принципів правового регулювання оплати праці відносять такі принципи: принцип справедливого заробітку; заборона дискримінації в оплаті праці; встановлення державою мінімальної заробітної плати; встановлення розміру заробітку конкретного працівника у трудовому договорі; поєднання державного та колективно-договірного регулювання оплати праці; випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати; гарантованість виплати заробітку; диференціація розміру заробітної плати залежно від особливостей умов праці, її складності, шкідливості, значення для господарства країни, природно-кліматичних і географічних особливостей району виконання робіт та інших відповідних факторів, визначених законодавством, локальними актами та трудовим договором [3, с. 90-98].

Підводячи підсумок вищенаведеному, слід зазначити, що принципи оплати праці – це координати того шляху, яким повинна рухатись країна, котра прагне не лише «де-юре» закріплення статусу соціальної, правової держави, а й «де-факто». Значення принципів оплати праці в правовому регулюванні трудових відносин в сучасних реаліях полягає в посиленні соціальної сутності трудового права, дієвості та ефективності права на оплату праці; забезпеченні ефективності механізмів оплати праці; наближенні й адаптуванні механізмів регулювання відносин із питань оплати праці до міжнародних, у тому числі європейських, стандартів; становленні підґрунтя для формування й удосконалення законодавства про працю в частині оплати праці. Їх дотримання надасть можливість вирішити одну із найбільш актуальних проблем, а саме підвищити рівень життя людей. Якщо працівники матимуть відповідний рівень заробітної плати, то зростатиме добробут населення, а разом з цим і економічний рівень нашої держави.

Список використаних джерел:

1. Фартушок Т. Б. Захист прав працівників на оплату праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 194 с.
2. Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2017. 200 с.
3. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці. Миколаїв: Вид-во Чорномор. держ. ун-ту ім. Петра Могили, 2012. 220 с.

Плехов Данило Олександрович,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК АТИПОВА ФОРМА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

За останні роки відбувся ряд трансформаційних процесів. Розвиток інформаційних та комунікаційних технологій, а також еволюція трудових правовідносин призвели до появи ряду нових нестандартних форм зайнятості, які набувають все більшої популярності у трудовій сфері нашої держави й дозволяють частково модернізувати ринок праці у нашій державі у відповідності до загальносвітових тенденцій. Однією із таких нестандартних форм є дистанційна зайнятість працівників, яка надала можливість багатьом особам працювати у максимально зручних та комфортних для них умовах без прив'язки до місця роботи та без установлення соціальних зв'язків із іншими працівниками та роботодавцем. Такі працівники самостійно обирають місце для роботи, режим праці та відпочинку, більш продуктивно та ефективно використовують власний час, мають можливість більше часу приділяти власним потребам та інтересам. Роботодавці, в свою чергу, позбавляються обов'язку облаштування робочого місця працівника, але при цьому, мають можливість за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій постійно бути на зв'язку із працівниками та впливати на їх трудову діяльність. Виникли нові економічні моделі і працівники усього світу більше неприв'язані виключно до місця проживання. Завдяки науково-технічному прогресу, працівники не зобов'язані не лише переїжджати у інше місто чи країну задля виконання трудової функції, левовій частці працівників непотрібно навіть виходити із дому і добиратися до офісу, оскільки їх робоче місце може бути там, де у них є доступ до комп'ютера та Інтернету [1]. Крім того, у зв'язку зі спалахом COVID-19, суттєво збільшилися ресурси для запровадження дистанційної роботи як організаційного заходу фізичного дистанціювання, що має на меті запобігання зараженню коронавірусом на робочих місцях. Отже, дистанційна зайнятість потрібне явище як в умовах економічної кризи, так і в мовах скорочення попиту на робочу силу.

Слід зазначити, що до пандемії відносно незначна частина населення у світі працювала дистанційно на постійній основі. Так, за оцінками МОП, 8% світової робочої сили, або приблизно 260 мільйонів працівниць, постійно працювали вдома до пандемії COVID-19. Для країн ЄС у 2019 році частка дистанційних працівниць у віці 15-64 років становила лише трохи більше 5% і залишалася такою протягом останнього десятиліття; щоправда, дещо зросла частка тих, хто іноді працювали удома: з 6% у 2009 році до 9% у 2019 році (Євростат). За даними Євростату, серед країн-членів ЄС найбільшу частку віддалених працівниць мали Нідерланди та Фінляндія (14% зайнятих людей, які зазвичай працювали з дому у 2019 році), за ними йдуть Люксембург та Австрія (де 12% та

10% відповідно). Станом на 2018 рік близько 24% всіх працюючих американок працювали віддалено принаймні частину часу (за даними Федерального бюро статистики праці), але регулярно працювати віддалено у США мали змогу лише 7% працівниць (згідно з проведеним у 2019 році Національним обстеженням про компенсацію (NCS) Федерального бюро статистики праці).

Загалом же, за даними дослідження GlobalStateofRemoteWork (OwlLabs, 2018), лише трохи більше половини (56%) компаній у всьому світі станом на 2018 рік передбачали для співробітниць можливість виконувати роботу дистанційно хоча б у якійсь формі. Важливим розрізненням тут є те, що до пандемії вдома працювали переважно самозайняті особи. За оцінками МОП, лише 19% тих, хто постійно працювали вдома до пандемії COVID-19, були найманими працівницями; у ЄС серед найманих працівниць таких було лише 3%, натомість частка працюючих удома самозайнятих послідовно зростала, сягнувши 19% у 2019 році.

Натомість пандемія очікувано змінила ситуацію. Так, у розпал пандемії – у березні-квітні – в тій чи іншій мірі вдома працювали дві третини (62%) всіх працюючих у США (згідно з панельними даними Gallup). У країнах ЄС ці показники були дещо меншими, проте різниця із ситуацією до пандемії є значною. Так, в аналогічний період у Німеччині та Угорщині в тій чи іншій мірі роботу вдома виконувала чверть усього зайнятого населення, а в Чехії та Польщі таких працівниць була майже третина.

Щодо України, то сучасний етап її розвитку окреслюється також нестримним розвитком трудових відносин, членством у глобальній фінансовій системі, що, у свою чергу, відображається у соціальних, економічних та інших процесах. Науково-технічний розвиток, вплив та досвід більш високо-розвинутих країн Заходу дає поштовх для швидкого розвитку різноманітних форм зайнятості. Зокрема, це й стосується дистанційної зайнятості, яка останнім часом набуває все більшого розповсюдження. Зокрема, за даними дослідження Соціологічної групи «Рейтинг», станом на березень 29% дорослого населення України працювали дистанційно; серед користувачок Інтернету (таке дослідження проводила агенція DigData) частка працюючих удома була дещо вищою – 31%. У квітні серед жительок українських міст із населенням понад 50 тис. працювали з дому неповний чи повний робочий день уже 40% (за даними опитування Gradus)[2].

Відтак через охоплення дистанційною працею все ж значно більшої кількості населення, ніж раніше, для багатьох пандемія зробила більш очевидними як її переваги, так і недоліки. Наразі у Верховній Раді України зареєстровано законопроект № 4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи», яким пропонується запровадити два самостійні види (форми) роботи – дистанційну і надомну. Законопроектом пропонується визначити, що дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Загалом, проаналізувавши указаний законопроект, слід зазначити, що запропоновані зміни можна охарактеризувати як доволі прогресивні.

Підводячи підсумок вищевикладеному слід констатувати, що в умовах сьогодення, особливо в період пандемії, для держави та суспільства врегулювання відносин, пов'язаних з дистанційною зайнятістю, має неабияке значення. При цьому важливим є використання зарубіжного досвіду на ринку праці України, що сприятиме не лише розширенню національного ринку праці, а й дозволить національній економіці брати активну участь у міжнародному технічному розподілі праці та найбільш повно використовувати переваги від використання такої форми зайнятості. Це дозволить, у першу чергу, збалансувати попит та пропозицію на ринку праці України, стати вітчизняній робочій силі більш мобільною, допомогти знайти роботу або додатковий дохід населенню країни. Тому сьогодні важливим є забезпечити: гідні умови праці «дистанційним» працівникам; соціальні та правові гарантії роботи; дотримання вимог безпеки роботи; законодавчу регламентацію правил, обов'язків та умов укладання договору із працівниками дистанційної форми зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття. Харків, 2020. URL: <https://pp-ss.pro/wp-content/uploads/2020/06/%D0%86%D0%BD%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%9C.%20%D0%86..pdf>

2. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: щозробила держава. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava>

УДК 349.2

Положишник Валентина Олександрівна,
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ІНСТРУКЦІЙ З ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ, УСТАНОВІ ЧИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Виконання вимог охорони праці досягається злагодженою роботою всього персоналу організації. Керівник підприємства забезпечує весь комплекс заходів з безпеки та поліпшення умов праці. Разом з ним кожен працівник несе свою частку відповідальності в галузі охорони праці. Поряд з гарантованими правами на працівника покладаються конкретні обов'язки по дотриманню інструкцій, норм і правил з охорони праці.

Одним з найважливіших напрямків охорони праці на підприємствах є забезпечення працівників інструкціями з охорони праці. Інструкція з охорони праці – нормативний акт, що встановлює вимоги з охорони праці при виконанні робіт у виробничих приміщеннях, на території підприємства, на будівельних майданчиках і в

інших місцях, де виробляються ці роботи або виконуються службові обов'язки. Інструкції з охорони праці можуть бути типові (галузеві) для працівників підприємств, ділянок і конкретного робочого місця.

Інструкції з охорони праці розробляються на основі міжгалузевих і галузевих правил з охорони праці та не повинні їм суперечити. Затверджені інструкції для працівників враховуються службою охорони праці підприємства в журналі обліку. Нагляд і контроль за дотриманням правил та інструкцій з охорони праці здійснюється органами нагляду. Інструкції для працівників за професіями та на окремі види робіт розробляються відповідно до затвердженого роботодавцем переліком, який складається за участю керівників підрозділів, служб головних спеціалістів та ін. Розробка інструкцій для працівників здійснюється на основі наказу роботодавця.

Інструкції для працівників розробляються керівниками підрозділів (відділів, лабораторій та ін.). Служба охорони праці організації здійснює контроль за своєчасною розробкою і переглядом інструкцій для працівників, а також надає методичну допомогу розробникам. Типова інструкція та інструкція для працівників повинні містити наступні розділи[1]:

- загальні вимоги безпеки;
- вимоги безпеки перед початком робіт;
- вимоги безпеки під час роботи;
- вимоги безпеки в аварійних ситуаціях;
- вимоги безпеки по закінченню роботи.

Інструкції для працівників не повинні містити посилань на будь-які нормативні акти, крім посилань на інші інструкції для працівників, що діють на даному підприємстві. В інструкціях не повинні застосовуватися слова, що підкреслюють особливе значення окремих вимог (наприклад, "категорично", "особливо", "строго" і т. п.), так як всі вимоги інструкції повинні виконуватися працівниками в рівній мірі. Заміна слів в тексті літерним скороченням допускається за умови повної розшифровки. Якщо безпеку виконання роботи обумовлена певними нормами, то вони повинні бути вказані в інструкції (величина зазору, відстані і т. п.).

Перевірка інструкцій на відповідність вимогам діючих державних стандартів, санітарних норм і правил повинна проводитися не рідше одного разу на 5 років. Перевірка інструкцій для працівників за професіями або за видами робіт, пов'язаних з підвищеною небезпекою, повинна проводитися не рідше одного разу на 3 роки. Якщо протягом терміну дії інструкції умови праці працівників на підприємстві не змінилися, то наказом роботодавця дію інструкції продовжується на наступний рік, про що робиться запис на першій сторінці інструкції (штамп "Переглянуто", дата і підпис особи, відповідальної за перегляд інструкції)[2].

Видача інструкцій керівникам підрозділів організації проводиться службою охорони праці з реєстрацією в журналі обліку видачі інструкцій. У керівника підрозділу організації повинен постійно зберігатися комплект діючих в підрозділі інструкцій для працівників усіх професій і за всіма видами робіт. Інструкції працівникам можуть бути видані на руки під розписку в особистій картці інструктажу для вивчення при первинному інструктажі, або вивішені на робочих місцях або ділянках, або зберігатися в іншому місці, доступному для працівників.

Забезпечення працівникам їхнього конституційного права на працю в умовах, що відповідають вимогам охорони праці, полягає в тому, що, конкретизуючи дане право, держава одночасно з цим встановлює його гарантії і покладає на роботодавця обов'язок щодо забезпечення безпечних умов і охорони праці працівників. Умови праці, передбачені трудовим договором, повинні відповідати вимогам охорони праці.

Список використаних джерел:

1. Бек У. П. Щодо міжнародно-правових стандартів професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2010. № 3.

2. Кирсанов Р. В. Правовые нормы об обеспечении здоровых и безопасных условий труда: вопросы терминологии. Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 10-12.

УДК 349.2

ORCID 0000-0001-6407-7830

Фатєєв Ярослав Володимирович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ЗАСАДА ПОБУДОВИ СТАБІЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Соціальний діалог – це правова конструкція, важливість якої у сучасному світі важко переоцінити. Як відмічалось у Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, ухваленій МОП 18 червня 2002 р.: «соціальний діалог виявився цінним демократичним засобом вирішення соціальних проблем, досягнення консенсусу, а також сучасним і динамічним процесом, який має унікальний потенціал та широкі можливості в сприянні прогресу у контексті глобалізації, регіональної інтеграції і перехідного періоду» [1].

Цінність соціального діалогу у сучасному світі взагалі та в Україні зокрема полягає в тому, що це явище, яке передбачає як константу врахування думок усіх суб'єктів, зацікавлених у процесі сталого виробництва, механізм висловлення цих думок, донесення їх до контрагента, вирішення розбіжностей тощо. Саме таке непересічне призначення соціального діалогу у сучасній Україні витікає з дефініції, що міститься у чинній ст. 1 Закону «Про соціальний діалог в Україні», а саме: «соціальний діалог є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [2, ст.1].

Таке визначення дозволяє зробити висновок, що соціальний діалог спрямований на досягнення соціального миру та злагоди між його сторонами завдяки застосуванню постійного спілкування з питань, що становлять зміст соціально-трудових відносин, чим досягається зменшення, так званого, градусу напруги зокрема і між сторонами протилежних інтересів – роботодавців та працівників, зняття гостроти соціальних конфліктів, сприяння погодженню інтересів роботодавців і найманих працівників і знаходження компромісу, забезпечення активної ролі держави у переговорному процесі з питань встановлення умов праці, забезпечення взаємної зацікавленості найманих працівників і роботодавців у поліпшенні економічного становища і сприяння взаєморозумінню між ними, забезпечення належних умов праці і достатнього життєвого рівня працівників та їх сімей.

Дане визначення в українському національному законодавстві відображує сенс визначення міжнародного, що надане Міжнародною організацією праці (далі МОП), відповідно до якого соціальний діалог охоплює всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес [3].

Спираючись на дані визначення, слід погодитись із думкою Ю.С. Даниліної, що, «виходячи із самої сутності діалогу, – це є, насамперед, процес спілкування сторін, мета якого полягає у співпраці через вирішення тих чи інших питань, узгодження своїх позицій, прийняття спільних рішень або ж просто обміну інформацією та досвідом, що, в свою чергу, безумовно, надасть сприятливі умови для формування простору реалізації своїх прав, інтересів та обов'язків усім» [4].

І.О. Лосиця справедливо наголошує, що соціальний діалог є перевіреним інструментом дієвої політики сучасних правових демократичних держав, за допомогою якого досягається створення й стабільне функціонування систем освіти, охорони здоров'я, культури, соціального забезпечення, високий рівень життя громадян, забезпечення їх прав і свобод, а також соціальна злагода у суспільстві [5, с. 105].

Слід також погодитись із думкою Т.Г. Головань, що «саме соціальний діалог є засобом досягнення взаємовигідного балансу інтересів працівників та роботодавців, сприяє підвищенню довіри до держави та влади, допомагає досягти стабільності в державі» [6, с.25].

В свою чергу, Ждан М.Д. наголошує, що впровадження соціального діалогу в Україні стало гідним продовженням світової цивілізованої практики врегулювання соціально-трудових відносин [7, с. 142].

Цілком погодитись варто і з О.О. Коваленко, яка зазначає, що конструкція соціального діалогу спроможна «вирішити багато практичних проблем і досягнути: стабільності виробничого процесу, підвищення продуктивності праці, збільшення розміру заробітної плати; створення нормальних умов праці тощо» [8, с.90].

Отже, соціальний діалог – це не локальна конструкція, яка виконує завдання за якою-небудь однією галуззю. Це конструкція трансгалузева, яка має важелі впливу, що залежать від ефективності її використання, на різні галузі господарства та на державу й суспільство в цілому. А досягається все, насамперед, завдяки встановленню стабільності, соціального миру та злагоди на окремому підприємстві, в установі, організації.

Разом із тим, як справедливо констатує Ю.С. Даниліна, «якщо визначати мету соціального діалогу більш локально, то не викликає сумніву, що соціальний діалог покликаний допомогти його сторонам висловити свою позицію, зауваження і пропозиції, почути одна одну та шляхом переговорів і консультацій знайти компроміс та відшукати спільне рішення, яке задовольнить вимоги усіх зацікавлених сторін. Лише за умови взаєморозуміння між працівниками, роботодавцями та державою є можливим здійснення підприємницької діяльності, забезпечення роботою, збільшення обсягу виробництва, підвищення якості та кількості продукції, отримання працівниками кваліфікації відповідно до вимог часу, отримання гідної оплати праці за виконану роботу та й взагалі сталий та стабільний розвиток держави» [4, с.36].

Таким чином, зазначене дає підстави для справедливого твердження, що Україна розбудовується як соціальна держава, формуючи правовий простір для реалізації соціально-економічних, у тому числі, трудових і пов'язаних із ними прав та інтересів людини. І саме соціальний діалог є одним із тих дієвих засобів, який обрано для досягнення означеного результату. Соціальний діалог є тим механізмом, що дає можливості узгоджувати інтереси працівників, роботодавців із різних галузей господарства, органів влади цивілізованим шляхом, через стабільність трудових правовідносин, надаючи дієві інструменти із запобігання виникнення конфліктів та з їх вирішення.

Список використаних джерел

1. Резолюция о трипартизме и социальном диалоге: принятая 18 июня 2002 года Международной конференцией труда на ее 90-й сессии. URL: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdsp1.htm>. 2. Про соціальний діалог в Україні: Верховна Рада України; Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>. 3. International Labour Organization. URL: www.ilo.org/public/english/dialogue. 4. Даниліна Ю.С.: Правове регулювання соціального діалогу в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди. 2018. 217 с. 5. Лосиця І. О. До питання соціального діалогу: аналіз новітнього законодавства. Вчені зап. Тавр. нац. ун-ту ім. В. І. Вернадського: юрид. науки. 2010. Т. 24 (63). № 1. С. 105-112. 6. Головань Т.Г. Питання ефективності соціального діалогу в Україні крізь призму правового регулювання його принципів. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди «Право». Х. 2020. Вип.32. С.24 - 31. 7. Ждан М.Д. Щодо правового регулювання соціального діалогу в Україні / Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. – Х.: ХНУВС, 2018. – С.143-145. 8. Коваленко О.О. Окремі проблеми здійснення соціального діалогу в Україні через призму характеристики його принципів у світлі входження до ЄС. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди «Право». Х., 2017. Вип.28. С. 85-90.

Цуварев Олексій Феліксович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди
e-mail: tsuvarevalexeyf@gmail.com

СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ У СИСТЕМІ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

На сучасному етапі розвитку людства, для протидії всім викликам двадцятого першого століття потрібно більше і якісніше приділяти увагу соціальним потребам та соціальному захисту кожної окремої людини та відповідно і суспільства в цілому.

В зв'язку з цим, право як основний та найважливіший регулятор суспільних відносин у цивілізованому суспільстві все більше повинно набувати загально-соціального призначення, що безпосередньо виражається в соціально-орієнтовному законодавстві.

В авангарді становлення соціально-орієнтовного законодавства для досягнення атмосфери соціальної справедливості перебуває трудове право, адже подавляючи більшість людства найбільшу частину свого життя знаходиться у трудових відносинах. Саме від характеру і якості трудових відносин залежить духовний та матеріальний стан людини.

Найбільш доцільно розглядати соціальне призначення трудового права через дослідження соціальної функції трудового права.

Сутність соціальної функції трудового права можливо усвідомити через дослідження системи зв'язку і взаємодії з іншими функціями трудового права та права загалом.

Так, поняття “функція” (лат. “functio”) використовується в значеннях “здійснення”, “виконання” та інші.

Під терміном функція права, на думку П.І.Матузова потрібно розуміти “основні напрямки правового впливу, які виражають роль права ... в регулюванні суспільних відносин” [1, с.84].

Ю.Г.Ткаченко зазначає, що “під функцією права необхідно розуміти конкретну роль (дію) права по організації суспільних відносин” [2, с.34].

Під функціями права А.С.Пашков розуміє “основні напрямки його дії на суспільні відносини, які відображають службове призначення права в житті суспільства та виступають як прояв його суті”.

Таким чином, під функцією права потрібно розуміти основні напрямки впливу права на різноманітні суспільні відносини.

Теорія права містить декілька загальноприйнятих класифікацій функцій права, серед яких основне місце має поділ на загально-соціальні, загально-юридичні (правові), міжгалузеві та галузеві функції.

Загально-соціальні функції та загально-юридичні функції права концептуально встановлюють орієнтири для дії в конкретних правовідносинах однак враховуючи масштаби не можуть охопити все різноманіття суспільних відносин.

Серед загально-соціальних функцій права можливо виокремити економічну, політичну та ідеологічну (виховну) функцію. Серед загально-юридичних регулятивну, охоронну, виховну, інформаційну та орієнтаційну.

Галузеві функції мають свою унікальну специфіку, відповідно до предмета правового регулювання саме цієї конкретної галузі права та її мети.

Зрозуміло, що саме через галузеві функції можливо найбільш чітко зазначити специфіку та призначення окремих явищ, однак для найбільш чіткого та повного розуміння цих явищ розглядати галузеві функції потрібно у контексті взаємодії та взаємозв'язку з загально-соціальними та загально-юридичними функціями.

Системний аналіз функцій трудового права дозволить з'ясувати закономірності і зв'язки для побудови і ефективної реалізації соціального законодавства.

Як і в концепції сприйняття функцій права загалом так і в сприйнятті функцій трудового права зокрема існує поділ на загальні функції та спеціальні.

Н.Г.Александров пропонує наступну класифікацію функцій радянського трудового права: виробнича функція, охоронна функція та функція гарантії робітників в управлінні підприємством[3].

Запропонована вище концепція, на наш погляд є неповною, оскільки не враховує виконання трудовим правом загально-соціальних функцій, таких як: економічної, політичної, соціальної (в широкому розумінні), виховної.

С.П.Маврін серед загальних функцій трудового права зазначає регуляторну та охоронну, а серед спеціальних функцій - соціальну, ідеологічну та економічну[4].

А.С.Пашков наводив серед функцій трудового права економічну, соціальну, політичну та ідеологічну[5].

В свою чергу, необхідно вказати, що усвідомивши вплив конкретних суспільних відносин на формування самих функцій А.С.Пашков галузеві функції трудового права розглядав як вираз загально-соціальних функцій права.

Через поняття “інтерес” та “потреба” розглядає формування функцій трудового права Ю.В.Іванчина та зазначає, що “функції трудового права спрямовані на вирішення соціальних потреб робітника та роботодавця ... і фактично є забезпеченням інтересів суб'єктів трудового права”[6].

М. М. Димидов зазначає про неможливість відходу від традиційних функцій трудового права таких як економічна, соціальна та охоронна. Та одночасно констатує становлення й нових функцій: демографічної функції та функції соціального діалогу[7].

Таким чином, на наш погляд, найбільш доцільно для зазначення критеріїв виділу функцій трудового права обрати “традиційний” варіант класифікації, а саме зазначити загальні та спеціальні функції трудового права.

Зважаючи на те, що функції трудового права, є безумовно обумовленими соціальним призначенням самого трудового права, ... то класифікація загальних функцій трудового права без зазначення охоронної, регулятивної, економічної, політичної, орієнтаційної, виховної та інформаційної функції неможлива.

Підтвердження вищезазначеному полягає у тому, що глобальну мету права та держави - досягнення людиною гідного життя та вирішення соціальних протиріч можливо розглядати лише багатопланово та стратегічно, що абсолютно неможливо без врахування вищезазначених функцій.

Серед спеціальних функцій трудового права необхідно зазначити соціальну, виробничу, захисну, виховну та запобіжну з врахуванням конкретних особливостей правових відносин.

Необхідно констатувати становлення відносно нових функцій котрі наразі знаходяться в процесі розвитку: гарантійної функції, функції соціального діалогу, адміністративної функції, демографічної функції.

Соціальна функція трудового права є унікальним явищем.

З одного боку її можна розглядати і як загально-соціальну і як загально-юридичну адже вона по-перше є фактично функцією держави та по-друге реалізується одночасно у декількох галузях права.

Одночасно з цим соціальну функцію трудового права необхідно розглядати як спеціальну функцію адже специфіка правовідносин у яких вона функціонує є настільки унікальною та фундаційною, що фактично без даної функції доречно поставити під сумнів сенс існування самого трудового права як інституту.

Відомий американський соціолог Р.К.Мертон зазначав: “існують відповідні функції, котрі є невід’ємними до самого явища, у тому сенсі, що якщо вони не будуть виконуватися то і саме явище припине своє існування”.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Матузов Н.И. Теория государства и права[учебник]: Н.И. Матузова и А.В. Малько. М.:Юристъ., 1997.С.155.
2. Ткаченко Ю.Г. Методологические вопросы теории правоотношений. М, 1980. С.34.
3. Экономическая политика КПСС, труд и право / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1973. С. 10-11.
4. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. Спб., 1996. С. 236. (автор главы - Маврин С. П.).
5. Пашков А.С. Основные функции советского трудового права. Правоведение. 1977. № 5. С. 69; Советское трудовое право / Подобщ. ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. С. 50.
6. Иванчина Ю.В. Социальная функция государства в трудовом праве // Вопросы управления. 2014.№3(9). С. 196-200.
7. Димидов М.М. Функции российского трудового права: автореф. дис.канд.юрид.наук. М., 2012. С. 9.
8. Мертон Р.К. Социальная теория и социальная структура. М.: Аст: Аст Москва: Хранитель, 2006.

Ілющенко Анастасія Сергіївна,
студентка 2 курсу юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди
Науковий керівник: Коваленко О.О., доктор юридичних наук,
професор, професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені
професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди
e-mail: nastailusenko073@gmail.com

СВОБОДА ПРАЦІ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ПРАВА

У Конституції України визначено, що у кожної людини є право на вільний розвиток своєї особистості [1]. Усі ми рано чи пізно робимо вільний вибір в нашому житті. Зараз я кажу саме про вибір особою своєї майбутньої професії. Цей вибір ми робимо, ще в школі, коли обираємо предмети для ЗНО. Адже ми беремо ті предмети, які знадобляться нам для нашої подальшої професії. Далі, після успішного складання нашого незалежного оцінювання, ми обираємо ЗВО. І виникає питання, до чого тут принцип свободи праці? А саме з цього він і починається. Відомо багато випадків, коли ще дитиною ми обираємо собі майбутню професію за бажанням або під натиском батьків бо на їх думку це буде краще. Я вважаю, що свобода праці розпочинається з обрання професії, саме коли людина за власним бажанням йде в той чи інший ЗВО чи інший заклад освіти.

В нормах трудового законодавства зазначено, що працівник є вільний у виборі місця роботи. Тобто ключовими моментами принципу свободи праці, як будь-якої категорії, що ґрунтується на свободі, є добровільність вибору майбутнього потенційним працівником.

Працівник може вільно як укладати так і розривати трудові договори коли йому це буде необхідно. Особа має право вільно розвиватися у будь-якій сфері діяльності та ніхто не може перешкоджати їй у цьому. Держава повинна займатися вирішенням цієї проблеми. Кожного року повинні з'являтися нові робочі місця, з'являтися нові можливості для людини, які спонукають її застосовувати свою здатність до праці, проявити свою особистість. Для того, щоб після отримання вищої освіти, особа мала змогу піти працювати туди – на кого вона вчилася за власним бажанням. А не просто влаштуватися на роботу задля заробітку коштів тому, що так треба бо не вистачає місць для роботи за фахом. Підтвердженням цього є стаття 43 Конституції України в якій зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Слушно зазначив В.І Прокопенко: «Свобода завжди полягає у можливості вибору поведінки» [2с.46].

Варто погодитись із О.О. Коваленко, що «категорія свободи, якщо можна так висловитися, «вплетена» у трудове право. Власне, трудове право бере свої витoki із свободи – бо його поява ознаменувалася визнанням людини як єдиного творця духовних і матеріальних благ, як соціальної цінності, а не об'єкту товарообороту» [3, С.211].

Логічно, що свобода може бути здійсненою тільки там де примус заборонено. І сучасне законодавство примусову працю забороняє. Конвенція Міжнародної організації праці №29 1930 р. визначила примусову чи обов'язкову працю як будь-яка роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [4, ст. 2, п. 1]. Отже для застосування своєї здатності до праці, для взяття участі у трудовій діяльності, особа має самотійно, вільно вирішити питання застосування цієї своєї здатності.

Прикметним є те, що заборона примусової праці має такі випадки, де по суті до особи застосовується примус, але примусовою працею такі дії не вважаються. У кримінальному та адміністративному праві санкції в деяких випадках дозволяють, умовно кажучи, нівелювати принцип свободи праці внаслідок певних порушень, вчинених особою.

Наприклад візьмемо громадські роботи. Це такі роботи, які виконує винувата особа у вільний від роботи чи навчання час за вироком суду. Взимку вона може чистити дороги від снігу, восени прибирати листя. Саме рішення суду, яке особа має виконати, є формально примусом до роботи.

Однак, зауважимо, що це тільки за формальними ознаками, бо ні чинні міжнародні акти, ні Конституція України ці роботи примусовою працею не визначають і подають ці роботи як виключення, що хоча і мають виконуватись особами всупереч їх волі, але примусовою роботою не вважаються. Так зазначається у Конвенції Міжнародної організації праці №29 1930 року [4], у ст.43 Конституції України[1].

Хочу також зазначити, що не треба плутати примусову або обов'язкову та необхідну або вимушену працю. Примусова – викликана через натиск та погрозу за невиконання цієї праці. Але все одне за ухилення від виконання цієї роботи передбачене покарання. Необхідна або вимушена праця являє собою роботу, мотив якої був викликаний через зовнішні фактори. Тобто людину спонукали якісь обставини. На думку О. Процевського, не можна ототожнювати примусову працю з поняттям необхідної праці. Примусова або обов'язкова праця, як це сформульоване в Конвенції МОП – та робота, виконання якої вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання за відмову від її виконання. Необхідна праця – украй потрібна, закономірна праця. Коли ж ідеться про обов'язкову працю, то одразу з'являється відтінок повинності, примушування, приневолення [5].

У розрізі дослідження даного питання, хотілося б зазначити, що більшість науковців поділяють на окремі принципи принцип свободи праці та заборони примусової праці. Одна, видається, правильніше зазначати їх як один. На мою думку, відокремлювати принципи можна лише тоді, коли при умові відокремлення одного з них, інший не втрачає сенсу. А ці обидві конструкції пов'язані та є нерозривними. Одна доповнює, розкриває іншу. Більше того, втілення однієї конструкції в життя можливе лише за рахунок іншої.

У підсумку хочу ще раз звернути увагу, що свобода праці розпочинається, ще з моменту обрання нами своєї майбутньої професії. Взагалі, ми від народження є вільними. З певними правами та обов'язками, але вільними. Ніхто не має права впливати на наш вибір, а тим паче примушувати робити так, як буде вигідно комусь за наш рахунок, всупереч нашої волі. Та найголовніше, що здійснення цього вільного вибору та заборона на нього впливати є можливим за умови чіткої юридичної площини, створеної державою, яка повинна піклуватися та створювати гідні умови для розвитку громадян та можливості захищати свої права.

Список використаних джерел:

- ¹Конституція України : закон України від 28.06.1996 р.URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
- ²Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма«Консум», 1998. 480 с.
3. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.
4. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю №29 : від 28.06.1930 р. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text
5. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. Право України. 1999. № 6. С. 101–105.

УДК 349.2

Соловйов Сергій Олександрович,

студент групи 5-М юридичного факультету

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

Науковий керівник: Коваленко О.О., доктор юридичних наук,

професор, професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені

професора О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

ВИТОКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУ ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Відновлення порушеного права є одним із важливіших завдань ефективного функціонування система правосуддя, яка сьогодні перебуває у стані реформування. У свою чергу, розгляд та вирішення спорів через суд є однією з визначальних можливостей громадянина відновити порушене право. Зокрема це стосується спорів, що виникають у зв'язку з розірванням трудового договору за ініціативою роботодавця. А тому означене питання не втрачає своєї актуальності.

Питання про правильність і своєчасність розгляду та вирішення цих спорів стоїть особливо гостро, адже, як справедливо наголошує О.А. Шурин, будь-які

зволікання можуть привести до того, що працівник, незаконно звільнений з роботи, втратить засоби для існування, не зможе забезпечити себе та свою сім'ю [1, с.372]. Саме тому належне доказування у цих категоріях справ є особливо важливим.

«Важливою рисою трудових договорів є їх сталість. Обидві сторони зацікавлені в тривалості трудових відносин, оскільки це дозволяє власнику або уповноваженому ним органу укомплектувати виробництво кадровими працівниками. За наявності постійних кадрів, які досконало знають виробництво, підприємство працює ритмічно, усуваються причини різних виробничих неполадок, зменшуються брак і порушення трудової дисципліни» [2, с.234]. Ця, вже класична думка, висловлена В.І. Прокопенком у ХХ ст., відображає традиційну принципову позицію у трудовому праві, норми якого захищають працівника, насамперед, від необхідності думати, де йому завтра шукати собі роботу. І звичайно ці ж норми захищають працівника і від незаконного звільнення.

«Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення» [3, ст.43] – такий припис містить Конституція України. Ця юридична гарантія, відповідно до статусу нормативно-правового акту, в якому вона міститься, є засадою механізму особливостей процесу доказування у справах, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця. У випадку порушення конституційного права на працю працівника і його незаконного звільнення, він має право звернутись до суду [4, п.2 ч.1 ст.232], який має розглянути справу, встановити істину, винести справедливе рішення та таким чином відновити справедливість у вигляді відновлення порушеного права.

Дослідниця особливостей процесу доказування у справах, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, О.А. Шурина відмічає, що «найважливішою передумовою винесення судом законного і обґрунтованого рішення у справі про поновлення на роботі у зв'язку із звільненням за ініціативи роботодавця є встановлення судом дійсних обставин справи, оскільки неповнота з'ясування обставин призводить до тяганини і перегляду судових рішень. Спори про поновлення на роботі мають свої процесуальні особливості розгляду у зв'язку із наявністю різних підстав для звільнення. Саме тому для кожного виду важливим є встановлення саме тих обставин, які мають значення для вирішення конкретної справи [5, с.172].

О.О. Коваленко відмічає, «розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може мати місце тільки за наявності необхідної законної підстави для розірвання трудового договору. Мова йде про те, що одного небажання роботодавця продовжувати трудовий договір із працівником, а отже і виявлення ініціативи на його розірвання є недостатнім. Така ініціатива може бути виявлена тільки у випадках, передбачених у чинному законодавстві у якості підстав для розірвання трудового договору» [6, с. 290]. Дана думка ґрунтується на положеннях чинного Кодексу законів про працю України, який передбачає, що у разі звільнення без законної підстави, працівник має бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір [4, ч. 1, ст. 235].

Тому у справах, що виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, важливо встановити справжні причини звільнення з роботи.

За загальним правилом, встановленим ЦПК, кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім

випадків, встановлених цим Кодексом [7, ч.1 ст.81]. Особливістю доказування у справах, що виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця є покладання на роботодавця обов'язку доведення законності звільнення працівника. Дане положення викристалізовується за логікою встановлення ініціатора звільнення: оскільки це роботодавець, який приймав рішення про припинення трудових відносин, остільки в нього є докази, на підставі яких здійснювалось звільнення.

Дане твердження, видається, жодним чином не впливає на викривлення принципу змагальності сторін, що «полягає в тому, що кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається на підтвердження чи заперечення вимог. Простіше кажучи, позивач стверджує про існування певної обставини та подає відповідні докази, а відповідач може спростувати цю обставину, подавши власні докази. Про перевагу однієї позиції над іншою суд і виносить власне рішення. При цьому сторони не можуть будувати власну позицію на тому, що вона є доведеною, доки інша сторона її не спростує (концепція негативного доказу), оскільки за такого підходу сама концепція змагальності втрачає сенс» [8].

Таким чином, покладання на роботодавця обов'язку доведення законності звільнення працівника є особливістю доказування у справах, що виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця з огляду на фактичні обставини справи.

Список використаних джерел

1. Шурин О.А. Проведення у справі до судового розгляду в справах про розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця. Актуальні проблеми держави і права. 2015. URL: file:///D:/user/Downloads/apdp_2015_75_55.pdf.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Консум, 1998. 480с.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Шурин О.А. Предмет доказування у справах щодо поновлення на роботі у зв'язку із звільненням працівника роботодавцем при змінах в організації виробництва і праці (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2014. Вип. 28(1). С. 172-175. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2014_28%281%29__44.
6. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору. Монографія. Х.: ХНАДУ. 2015. 348 с.
7. Цивільний процесуальний кодекс: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.
8. Застосування принципу змагальності виключає можливість застосування концепції негативного доказу. Верховний Суд. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/831607/>.

Ярошенко Олег Миколайович,
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
член-кореспондент НАПрН України

СУЧАСНА СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Організаційно-правовими формами соціального забезпечення є законодавчо передбачені способи організації здійснення громадянами права на соціальне забезпечення, які мають спеціальні завдання, зумовлені соціальними ризиками, видами забезпечення, колом суб'єктів, які їх отримують та які їх надають, а також джерелами й порядком формування відповідних коштів.

Механізм надання соціального забезпечення становить собою єдність форми і змісту. Зміст немислимий поза формою, в якій він виражається. Зміст є тим, що наповнює форму, з чого вона здійснюється. зміст не є безформним, а форма одночасно і міститься в самому змісті, і є чимось зовнішнім йому. Із подвійної природи форми випливає: (а) можливість відносно самостійного її дослідження і (б) неминучість виходу за межі, власне, форми в міру поглиблення її вивчення. Тому доволі складно і, ймовірно, методологічно недоцільно намагатися вирішувати питання про зміст механізму надання соціального забезпечення, абстрагуючись від його форми. Поглиблене дослідження форми цього механізму допоможе чіткіше окреслити його зміст.

Значення організаційно-правових форм соціального забезпечення полягає в тому, що вони створюють підвалини для більш раціонального розподілу фінансово-матеріальних ресурсів на соціальне забезпечення та їх використання на підставі принципу соціальної справедливості. Чітке і зрозуміле встановлення цих форм – важлива гарантія реалізації конституційного права людини на соціальний захист. Хибне уявлення про організаційно-правові форми соціального забезпечення призводить до невизначеності сфери їх дії, до розгляду відповідної проблематики тільки з позицій установлення тих чи інших видів такого забезпечення і створює помилкові орієнтири щодо напрямків прийняття нового й удосконалення чинного законодавства у відповідній царині.

Соціальне забезпечення покликано гарантувати соціальну стійкість становища громадян у суспільстві незалежно від їх статусу і положення. Тим самим воно здійснює нормальну життєдіяльність усіх членів соціуму. Звідси – різноманіття форм соціального забезпечення, їх постійний розвиток і зміна. Його функції полягають: (а) в забезпеченні певних мінімальних гарантій для всіх громадян щодо доступу до базових соціальних благ; (б) в убезпеченні членів суспільства від різноманітних

ризиків, що виникають у процесі їх життя; (в) в допомозі тим верствам населення, які з тих чи інших причин опинились у скрутному становищі.

Система соціального забезпечення включає такі організаційно-правові форми:

- соціальне страхування за рахунок обов'язкових страхових і добровільних внесків до відповідних фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування або недержавних страхових фондів;

- соціальна допомога й соціальна підтримка непрацездатних громадян за рахунок Державного або місцевих бюджетів;

- державне забезпечення окремих категорій громадян за рахунок Державного бюджету.

При цьому беззаперечним є те, що форми соціального забезпечення постійно трансформуються й наповнюються новим змістом. Ця тенденція особливо посилилась в останній час.

1. Соціальне страхування має обов'язкову й добровільну форми. Остання здійснюється за волевиявленням людини. Особи, які не ввійшли до кола застрахованих в обов'язковому порядку, мають можливість страхуватися добровільно у фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування є формою соціального забезпечення населення, що становить собою сукупність створюваних і гарантованих державою економічних, організаційних і правових заходів, спрямованих на компенсацію або мінімізацію наслідків погіршення матеріального й соціального становища працівників, а в передбачених законом випадках інших категорій громадян у разі хвороби, втрати працездатності, годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, старості, а також у випадку настання інших установлених законодавством страхових ризиків, за рахунок коштів страхових фондів, що формуються шляхом сплати обов'язкових страхових внесків роботодавцями, громадянами, а також за рахунок надходжень, передбачених з інших джерел, що використовуються виключно за їх цільовим призначенням. Правові, фінансові й організаційні засади цієї організаційно-правової форми у загальному вигляді визначені в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Залежно від страхового випадку є такі види загальнообов'язкового державного соціального страхування: 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, передбачені законами України. Відносини, що виникають за зазначеними видами соціального страхування, регулюються законами.

Загалом концепція загальнообов'язкового державного соціального страхування віддзеркалює принцип солідарності працівників, відповідно до якого кожен повинен робити внесок для підтримки колег по роботі в разі нещасного випадку на виробництві, безробіття, втрати заробітку, працездатності, фінансуючи систему в інтересах обох сторін виробництва – працівника й роботодавця при активній участі держави.

Обов'язкова форма має значні переваги порівняно з добровільним страхуванням. Таке страхування є надійнішим, має ширше страхове поле, охоплює

ширше коло осіб, більш прийнятне в разі коливань страхових випадків, дешевше, не є капіталоемким, включає особливо небезпечні випадки, які залишаються за межами комерційного страхування (наприклад, інвалідність у випадку каліцтва на виробництві та професійного захворювання). Обов'язкове державне соціальне страхування виконує також профілактичні завдання щодо запобігання настанню страхових випадків.

При добровільному страхуванні зобов'язання страхової компанії чітко відповідає внескам застрахованих, а при їх несплаті страхування припиняється або відбувається у менших розмірах. При обов'язковому соціальному страхуванні державою встановлюються умови, які визначають виплати, що можуть змінюватися і поліпшуватися. Крім того, держава за рахунок Державного бюджету покриває дефіцит коштів соціального страхування, а тому розміри виплат при солідарному механізмі фінансування залежать не тільки від внесків застрахованих осіб.

Перелічимо відмінності обов'язкового і добровільного соціального страхування:

а) обов'язкове соціальне страхування є частиною державної системи соціального захисту населення, добровільне належить до приватного сектора економіки;

б) правила добровільного соціального страхування визначаються безпосередньо страховими організаціями або їх об'єднаннями, правила обов'язкового встановлюються державою;

в) обов'язкове соціальне страхування має загальний характер, добровільне – індивідуальний;

г) обов'язкове соціальне страхування здійснюється спеціально створеними в установленому законом порядку некомерційними організаціями за безпосередньої участі держави, добровільне може здійснюватися як комерційними, так і некомерційними організаціями, в діяльності яких держава безпосередньої участі не бере;

д) обов'язкове соціальне страхування має публічно-правовий характер, добровільне ґрунтується на нормах насамперед цивільного законодавства.

2. Соціальна допомога – це встановлені законодавством види матеріального забезпечення, що надаються громадянам за певних обставин та у визначених розмірах за рахунок Державного бюджету. Вона надається: (а) у зв'язку з вагітністю й пологами, (б) при народженні дитини, (в) при усиновленні дитини, (г) на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, (д) на дітей одиноким матерям, (е) як соціальне обслуговування дітей-сиріт, пенсіонерів, осіб з інвалідністю, одиноких осіб, (є) як соціальне обслуговування людей похилого віку й осіб з інвалідністю у будинках-інтернатах та ін.

Соціальна підтримка – це система заходів із матеріального забезпечення за рахунок Державного чи місцевого бюджетів громадян, які з різних причин не набули юридичного права на пенсії чи інші види допомог, але потребують соціальної допомоги і не можуть самостійно вийти зі скрутного становища. Під останнім слід розуміти обставини, які об'єктивно порушують життєдіяльність особи та які вона не може подолати самостійно. Соціальна підтримка надається у виді матеріальної допомоги, соціального обслуговування і різноманітних пільг найменш захищеним категоріям населення в індивідуальному порядку після перевірки наявності в них

засобів для існування. Вид, форма й розмір соціальної підтримки залежать від особливостей кожного окремого випадку.

Система соціальної підтримки охоплює такі основні види: підтримка по закінченні строку виплати допомоги по безробіттю; соціальна підтримка й обслуговування громадян похилого віку та осіб з інвалідністю; надання соціально-побутової й медичної допомоги самотнім непрацездатним громадянам та особам з інвалідністю; соціальне обслуговування окремих категорій громадян (одиноких осіб, дітей-сиріт тощо) тощо.

3. Державне забезпечення полягає в наданні матеріальних виплат і послуг окремим громадянам за рахунок Державного бюджету. Ця організаційно-правова форма соціального забезпечення має централізований характер, який знаходить своє вираження в тому, що коло забезпечуваних осіб, а також види забезпечення встановлюються виключно законами України, а обсяги фінансування чітко закріплюється щорічно в Державному бюджеті України. По-перше, державним забезпеченням охоплюються особи, які його отримують у зв'язку з виконанням ними певної суспільно корисної діяльності, під час якої вони могли й не підлягати загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, при настанні обставин, що визнаються соціально поважними. По-друге, у випадках передбачених законодавством вказане забезпечення може отримати населення країни без будь-якого зв'язку з працею.

До першої категорії осіб належать, зокрема, військовослужбовці і працівники Служби безпеки України та ін. За рахунок коштів Державного бюджету їм виплачуються пенсії, допомоги, надаються інші види соціального забезпечення саме у зв'язку з проходженням ними служби чи виконання певного роду роботи.

Друга категорія осіб охоплює все населення країни, оскільки окремі види соціального забезпечення гарантуються громадянинові як члену суспільства без будь-якого зв'язку з його попередньою роботою. Види забезпечення цій категорії громадян: допомога на дому самотнім людям, особам похилого віку й осіб з інвалідністю I і II груп, які потребують догляду; утримання дітей у дитячих закладах; професійне навчання і працевлаштування осіб з інвалідністю тощо. Зазначені види соціального забезпечення надаються будь-якому громадянину при настанні обставин, зазначених у законодавстві незалежно від того, отримує він ті чи інші види страхового або іншого забезпечення чи ні.

Список використаних джерел:

1. Москаленко О. В. Основні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування в умовах ринкової економіки. Х., 2012.
2. Прилипко С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення. Х., 2006.
3. Шумна Л. П. Право на соціальну підтримку і гарантії його реалізації в умовах ринкової економіки. Чернігів, 2014.
4. Чутчева О. Г. Правове регулювання соціального захисту громадян України: дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.05. Х., 2003.
5. Ярошенко І. С. Організаційно-правові форми соціального захисту людини і громадянина в Україні: дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.05. К., 2006.

УДК 349.3

Orcid.org/0000-0002-0807-0519

Orcid.org/0000-0003-3768-5608

Москаленко Олена Вячеславівна,
завідувачка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Харківський національний педагогічний університет і
мені Г.С. Сковороди, д.ю.н., професор.
Лук'янчиков Олег Миколайович,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди, к.ю.н., доцент.

СУЧАСНИЙ СТАН ГАРМОНІЗАЦІЇ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ З ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ

Гармонізація стандартів соціального забезпечення в Україні з Європейською соціальною хартією [1] розпочалась нещодавно. Так, лише 17 травня 2017 р. Україна зобов'язалася дотримуватися пунктів 3 і 4 ст. 12 Хартії, що стосуються соціального забезпечення [2]. Пункти 1 і 2 ст. 12 Хартії й досі залишаються нератифікованими Україною, що серйозно вповільнює розвиток вітчизняного законодавства у сфері соціального забезпечення та гальмує процес повноцінної гармонізації Хартії. Варто зауважити, що пункти 1 і 2 ст. 12 Хартії фіксують важливі положення щодо необхідності започаткування системи соціального забезпечення або підтримки її функціонування (п. 1) та підтримки системи соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні на такому, який дорівнює рівню, необхідному для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення (п. 2).

Наведені пункти Хартії пов'язані між собою та їх реалізація у кінцевому випадку має призвести до прийняття нормативно-правового акту, заснованого на модельному Європейському кодексі соціального забезпечення.

У звітах, що стосувались готовності України до ратифікації пунктів 1 і 2 ст. 12 Хартії, неодноразово підкреслювалась відсутність в Україні злагодженої системи соціального забезпечення. Зокрема, увага дослідників концентрувалась на наступних аспектах: «1) становлення багаторівневої системи соціального захисту населення в Україні відбувається дуже складно; 2) правовим актам, які врегульовують питання надання в Україні соціальних послуг, притаманні неадекватність термінологічного апарату, розмитість визначень функцій, цілей і напрямів роботи відповідних інститутів; 3) державну політику у сфері соціального захисту та соціального забезпечення визначають близько 30 законодавчих актів, а різноманітні пільги, соціальні виплати та соціальні послуги в Україні безпосередньо передбачені у 58 законах та більше ніж 120 підзаконних нормативно-правових актах; 4) має місце неефективність і нераціональність у підходах до регулювання, фінансування та управління системою соціального забезпечення; 5) значна розгалуженість мережі

наявних закладів не гарантує ефективність наданих послуг та забезпечення ними усіх осіб, які їх потребують, в тому числі й через певну складність процедур їхнього отримання» [3]. І головне, що заважає перспективам ратифікації пунктів 1 і 2 ст. 12 Хартії – це формальний характер реалізації положень законодавства у сфері соціального забезпечення, відсутність упорядкованості та планування його розвитку і, навіть симуляційний характер окремих, в тому числі базових категорій права соціального захисту [4].

Ратифікований пункт 3 ст. 12 Хартії передбачає, що Україна докладатиме зусиль для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень. Зміст даного пункту носить оціночний та неконкретний характер і одночасно із тим чітко окреслює положення, що рівень соціального забезпечення в державі має невинно покращуватись. Гармонізація означеного пункту Хартії із національним законодавством повинно передбачати як збільшення бюджетних видатків на соціальне забезпечення (наприклад, у межах децентралізації покладання на місцеві бюджети фінансування певного типу соціального забезпечення), так і прийняття нормативно-правових актів, котрі мають впровадити більш ефективні механізми соціального забезпечення. До таких механізмів можуть відноситись: грошові трансферти населенню (соціальні та компенсаційні виплати на кшталт субвенцій на надання пільг та житлових субсидій) як інструмент боротьби з бідністю; запровадження адресної системи соціальної підтримки; профілактика випадків потрапляння громадян у складні життєві обставини. Водночас з моменту ратифікації жодних дій з метою гармонізації національного законодавства із Хартією не відбулось.

Пункт 4 ст. 12 Хартії передбачає взяття Україною на себе зобов'язання «вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення: а) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях держав Сторін; б) надання, збереження та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної зі Сторін». Необхідно відзначити, що даний пункт Хартії великою мірою гармонізований із національним законодавством України. Наприклад, Україною за останнє десятиліття було укладено двосторонні міжнародні договори України з питань соціального забезпечення: Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 18 травня 2012 р., Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення від 7 липня 2009 р., Угода між Україною та Естонською Республікою у сфері соціального забезпечення від 5 жовтня 2010 р. Водночас кількість таких угод, особливо із державами Європейського Союзу, залишається незначною. Що стосується призначення іноземцям пенсій в Україні, то воно провадиться після одержання посвідки на постійне проживання в Україні [5]. А для взяття на облік у центрі зайнятості особи, які шукають роботу іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, визнані в Україні біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, яким надано в Україні притулок чи тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на

імміграцію, повинні пред'явити посвідку на постійне проживання або посвідчення біженця або особи, яка потребує додаткового захисту або якій надано тимчасовий захист [6]. Іноземці також мають право на субсидію на оплату комунальних послуг [7]. Як бачимо, Україною було створено в підґрунтя для забезпечення рівності між громадянами України і громадянами інших країн при реалізації права на соціальне забезпечення.

Впровадження у національне законодавство України положень Європейської соціальної хартії, що стосуються стандартів соціального забезпечення, відбувається за допомогою такого правового інструменту як гармонізація. Ратифіковані положення Хартії щодо піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень до тепер не втілені передусім через відсутність єдиного загальнодержавного плану розвитку законодавства про соціальне забезпечення, стратегії щодо гармонізації стандартів Європейського кодексу соціального забезпечення із національним законодавством, брак відповідних механізмів експертизи законопроектів щодо їх відповідності стандартам соціального забезпечення Хартії; наявність перевантаженого і суперечливого законодавства про соціальне забезпечення. Одним із досягнень України по гармонізації стандартів Хартії з національним законодавством є приведення у відповідність положень з питань гарантування доступності системи соціального забезпечення для іноземців.

Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) 3 травня 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
2. Про внесення змін до пункту 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 17 травня 2017 р. № 2034-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2017. № 24. ст.279.
3. Альтернативна доповідь про виконання Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої) (статті 3, 11 12, 14, 23, 30) / Українська Гельсінська спілка з прав людини. URL: https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2017/02/Alternative-Report-ESCR-19.12_ukr.pdf
4. Лук'янчиков О.М. Базовий державний соціальний симулякр. Вісник ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка. 2020. Вип.3 (91). С.338-348. URL: <https://journal.lduvs.lg.ua/index.php/journal/article/view/1038/934>
5. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. №№ 49-51. ст. 376.
6. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF>
7. Про посилення соціального захисту населення в умовах підвищення цін і тарифів на комунальні послуги: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2014 р. № 83. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/83-2014-%D0%BF#Text>

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

ЩОДО МІЖНАРОДНИХ МІНІМАЛЬНИХ НОРМ (СТАНДАРТІВ) СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Визнаючи права людини природними і невід’ємними, міжнародне співтовариство виробило певні стандарти, які відображають обсяг таких прав та основні умови їх реалізації. Зазначені стандарти розроблені стосовно різних сфер життєдіяльності суспільства де, в основному і відбувається реалізація відповідних прав і свобод людини, в тому числі стосовно системи соціального забезпечення. Оскільки, в даній системі реалізуються права людини, які визнані міжнародним співтовариством, очевидним є той факт, що міжнародні стандарти соціального забезпечення являють собою один з видів міжнародних стандартів в сфері прав людини.

У науковій юридичній літературі, а також в нормативних актах досить часто зустрічаються такі терміни, як «міжнародні мінімальні норми» та «міжнародні стандарти». При цьому, чинні джерела права не містять точних дефініцій даних понять і не дають однозначної відповіді на питання щодо їх співвідношення. Однак, більшість науковців в сфері права соціального забезпечення сходяться на думці, що дані поняття тотожні, оскільки складаються з одних і тих же правових норм, закріплюють однакові права й обов’язки, головна їх функція полягає у встановленні правових засобів та обсягів соціального забезпечення.

Кожна держава повинна гарантувати своїм громадянам відповідні стандартні умови, передбачені міжнародно-правовим законодавством. Адже міжнародно-правові стандарти - це не максимум того, що вимагає міжнародне співтовариство від держави, а мінімум, який вона має забезпечити своїм громадянам [1, с.398].

Як приклад, використання терміну «мінімальні норми» можна навести назву Конвенції МОП №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» [2]. Зазначену Конвенцію можна віднести до категорії актів універсального значення. Цей документ містить основні норми про види, розміри й умови надання соціального забезпечення. Вона є своєрідним інструментом, що визначає та встановлює міжнародні стандарти в соціальній сфері для національного законодавства з питань соціального захисту населення [3, с.144].

В самій назві Конвенції вживається термін «мінімальні норми», які містять основні умови для забезпечення нормальної життєдіяльності населення, в зв’язку з чим вони і є стандартами.

Міжнародні стандарти соціального забезпечення розглядаються як добровільно прийняті державою взаємні зобов'язання, закріплені в міжнародних нормах, задля приведення національного законодавства у сфері соціального забезпечення у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема стандартів Міжнародної організації праці з метою ефективної реалізації права громадян на відповідний рівень соціального забезпечення.

Основними ознаками міжнародних стандартів соціального забезпечення є, вони: 1) закріплені в правових актах міжнародного характеру (наприклад, в документах міжнародних організацій чи міждержавних угодах); 2) спрямовані на регулювання суспільних відносин в сфері соціального забезпечення шляхом взаємодії міжнародного і внутрішньодержавного правопорядку; 3) мають модельний характер, який дозволяє визначати і встановлювати засади соціального забезпечення, що дає можливість державам-учасникам при достатніх фінансових і матеріальних ресурсах підвищувати рівень соціальних гарантій; 4) виступають як правові засоби в механізмі міжнародно-правового регулювання соціального забезпечення; 5) спрямовані на формування національної системи соціального забезпечення, яка відповідає сучасним уявленням цивілізованого суспільства щодо умов та рівня соціальної підтримки населення; 6) стають добровільно прийнятими міжнародними зобов'язаннями держави, в разі ратифікації закріплених положень у конвенціях чи угодах.

Класифікація міжнародних стандартів соціального забезпечення, яка може бути проведена за різними підставами, демонструє їх всебічність та універсальність, що дозволяє державам формувати й удосконалювати національні системи соціального забезпечення, з урахуванням економічних, політичних, демографічних та інших умов в конкретній країні. Залежно від характеру і ступеня деталізації, міжнародні стандарти соціального забезпечення можна поділити на загальні і спеціальні. Критеріями класифікації може виступати сфера соціальної політики, в якій реалізуються ті чи інші міжнародні стандарти, а також рівень правового регулювання (універсальний, регіональний, міждержавний). Враховуючи особливості об'єкту правового регулювання, можна виділити консолідовані і диференційовані міжнародні стандарти соціального забезпечення: до перших слід віднести стандарти, які стосуються всієї системи соціального забезпечення і охоплюють більшість або кілька його видів. Диференційовані стандарти характеризуються наявністю одного об'єкту правового регулювання (організаційно-правової форми чи виду соціального забезпечення або ж типу соціального надання окремим категоріям суб'єктів). Стосовно конкретної держави, міжнародні стандарти соціального забезпечення можна розділити з урахуванням ступеня обов'язковості їх реалізації на рекомендаційні та обов'язкові: перші містяться в документах, так званого, м'якого права або у не ратифікованих державою угодах та мають характер рекомендацій, другі - зафіксовані в ратифікованих державою угодах та повинні бути реалізовані нею в обов'язковому порядку [4, с. 13].

В більшості досліджень в іноземній літературі під міжнародними стандартами розуміється загальний, фундаментальний та універсальний базовий комплекс, який за своїм характером є невід'ємним від прав людини. Тобто, це модельні правові засоби, які застосовують держави для встановлення і реалізації узгоджених міжнародних вимог до сучасних систем соціального забезпечення.

В даному випадку, слід зазначити, що в такому розумінні міжнародні стандарти розглядаються виключно як відповідна модель правових засобів. Вбачається, що неточність таких положень полягає в тому, що мінімальні норми (стандарти) складаються не тільки з моделей відповідних правових засобів правового регулювання, а й містять норми визначеного рівня соціального забезпечення, видів соціального забезпечення, а також розміри грошових виплат. Так, наприклад, уже згадувана нами Конвенція МОП № 102 встановлює розмір пенсії по старості, на рівні не менше 40% від минулого заробітку, однак, організаційно правова форма соціального забезпечення для досягнення зазначеного рівня встановлюється кожною державою окремо. Саме тому, ототожнення понять міжнародних стандартів з поняттям модельних правових засобів, не є виправданим.

З урахуванням викладених позицій міжнародні мінімальні норми (стандарти) соціального забезпечення можна визначити як правові норми, які встановлюють певний рівень та правові засоби організації національної системи соціального забезпечення з метою підвищення ефективності реалізації прав громадян на соціальні виплати.

Отже, аналізуючи поняття міжнародних стандартів соціального забезпечення, загальновизнаним є той факт, що мова йде про базові норми, які дозволяють здійснювати правову взаємодію внутрішньодержавних і міжнародних правових систем, зокрема, систем соціального забезпечення та підвищувати їх ефективність.

Список використаних джерел:

1. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие. // Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Ярослав. гос. ун-т., Ярославль – ЯрГУ - 2014 . С. 398. (432 с.)
2. Про мінімальні норми соціального забезпечення; Конвенція МОП №102 від 28.06.1952 р. //URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_011
3. Краснов В.Є. Ратифікація Конвенції Міжнародної організації праці № 102 як вектор вдосконалення системи соціального забезпечення України на шляху до євроінтеграції. Прикарпатський юридичний вісник. 2016. Вип. 2. С. 144-144
4. Лаптев Г.С. Международные стандарты социального обеспечения : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Лаптев Геннадий Сергеевич.- Омск, 2011.- С.13. 224 с

Синчук Світлана Миколаївна,
професор кафедри соціального права
Львівського національного університету імені І.Я. Франка,
доктор юридичних наук, доцент
e-mail: synchuksvit@gmail.com

ЩОДО ПРОБЛЕМИ КОНТРОЛЮ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Юридичний механізм реалізації особами/ сім'ями, які перебувають у складних життєвих обставинах, права на соціальні послуги передбачає існування ефективної процедури здійснення державного контролю цієї сфери відносин.

Аналіз норм Закону України “Про соціальні послуги” свідчить, що поняття “контроль” передбачено ст. 11 як повноваження уповноважених органів системи надання соціальних послуг. Зокрема, п. 5 ч. 2, п. 6 ч. 3, п. 13 ч. 4 визначають повноваження центрального та місцевих органів виконавчої влади (центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, виконавчих органів міських рад міст обласного значення, рад об'єднаних територіальних громад) у сфері здійснення контролю за додержанням вимог Закону України “Про соціальні послуги” у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України[1].

Відносини щодо надання/отримання соціальних послуг виникають між суб'єктами системи надання соціальних послуг. Такими відповідно до ст. 8 названого нормативного акта є: уповноважені органи у сфері надання соціальних послуг; отримувачі та надавачі соціальних послуг.

Із змісту Закону України “Про соціальні послуги” робимо висновок, що механізм контролю впорядкованопоза нормами нормативного акту вищої юридичної сили, що регулює відносини надання соціальних послуг: адже жодна інша стаття цього Закону України не окреслює специфіку надання соціальних послуг в контексті проведення державного контролю.

Чинним на сьогодні є Порядок здійснення контролю за додержанням вимог Закону України “Про соціальні послуги” (Постанова Кабінету Міністрів України)[2]. Зазначеним Порядком передбачено можливість здійснення трьох видів контролю у сфері надання/отримання соціальних послуг: контроль за діяльністю органів виконавчої влади різних рівнів (державний/муніципальний); контроль за діяльністю надавачів соціальних послуг (державний). Водночас, Порядок врегульовує лише процедуру державного контролю за діяльністю органів виконавчої влади різних рівнів, зазначивши, що діяльність виконавчих органів рад

територіальних громад у сфері соціальних послуг контролюється в порядку, визначеному відповідною радою.

Діяльність надавачів соціальних послуг є об'єктом державного контролю, що здійснюється Національною соціальною сервісною службою України та її територіальними органами (див. Положення про національну сервісну службу України)[3]. Чинне законодавство не містить механізму такого контролю. Відповідно до Положення Національна соціальна сервісна служба України здійснює: контроль за виконанням державних та місцевих програм надання базових соціальних послуг, аналіз регіональних та місцевих програм в частині задоволення потреб осіб/сімей у соціальних послугах; контроль за дотриманням законодавства про соціальні послуги суб'єктами системи надання соціальних послуг; контроль за дотриманням державних стандартів соціальних послуг, моніторинг та оцінювання якості надання базових соціальних послуг; контроль за цільовим та ефективним використанням коштів в системі надання соціальних послуг.

Варто відмітити, що загальний правовий механізм здійснення державного контролю в Україні у різних сферах господарської діяльності визначено Законом України “Про основні засади нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”[4]. Відповідно до ст. 1 зазначеного Закону України державний контроль – це діяльність органів державного контролю в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища.

Одним із основних принципів державного нагляду (контролю) закріплено здійснення державного нагляду (контролю) лише за наявності підстав та в порядку, визначених законом (ст. 3 Закону України “Про основні засади нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”)[4]. Для реалізації зазначеної правової засади важливо впорядкувати механізм такого контролю у сфері надання/отримання соціальних послуг. Тут можливими є два шляхи: поширити дію норм Закону України “Про основні засади нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” на сферу соціальних послуг із чіткими законодавчими критеріями специфіки такого контролю або доповнити Закон України “Про соціальні послуги” статтею “Державний контроль за дотриманням законодавства про соціальні послуги”, де визначити специфіку відносин надання соціальних послуг як об'єкт державного контролю. Реалізації зазначеного принципу, на нашу думку, передбачає визначення повноважень всіх суб'єктів контролю, зокрема Національної соціальної сервісної служби України у Законі.

Список використаних джерел:

1. Про соціальні послуги : Закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 45. Ст. 358. 2. Порядок здійснення контролю за додержанням вимог Закону України “Про соціальні послуги” : постанова Кабінету Міністрів України від 01.06. 2020 № 427. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/427-2020-p#Text> (дата звернення: 22 березня 2021). 3. Положення про національну сервісну службу України : постанова Кабінету Міністрів України від 26 серпня 2020 № 783. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2020-п?find=1&text=регіональні#Text> (дата звернення: 22 березня 2021). 4. Про основні засади нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text> (дата звернення: 22 березня 2021).

УДК 349.3

Orcid.org/0000-0002-7217-7329

Orcid.org/0000-0001-5750-3600

Гоц-Яковлєва Ольга Василівна,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: o_gots@ukr.net

Купченко Руслана Валеріївна,
аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
e-mail: rusya.kupchenko@gmail.com

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Правове регулювання соціального забезпечення в нашій країні ще й досі потребує змін. Реформувати треба всі інститути галузі. Науковці, які досліджують сферу соціального забезпечення, відзначають незадовільний стан її правового регулювання, вказують на проблеми правозастосування, говорять про необхідність кодифікації соціального законодавства.

Не дивлячись на те, що останнім часом в державі приділено увагу соціальному захисту найбільш вразливих категорій громадян, проте, на жаль, це не вирішує всіх питань даної сфери. Відсутність чіткого плану становлення законодавства у сфері соціального забезпечення знижує ефективність регулювання соціально-забезпечувальних правовідносин і, відповідно, соціальні права, закріплені Конституцією України, залишаються слабо захищеними або нереалізованими. У зв'язку з цим є актуальним розроблення та вдосконалення механізмів, які б забезпечували примусове виконання обов'язків суб'єктами відносин у сфері соціального захисту, зокрема юридичної відповідальності.

Практика засвідчує, що останніми роками збільшується кількість осіб, які звертаються за захистом своїх соціальних прав та інтересів. Але дієвий механізм їх захисту або відсутній взагалі, або недосконалий.

Слід зазначити, що і в науці права соціального забезпечення інститут юридичної відповідальності, на жаль, не став предметом досліджень українських вчених, за невеликим виключенням (наприклад, праці І.С. Андрієнка, Б.І. Сташківа)[1, 2].

Відповідальність у праві соціального забезпечення закріплена нормами даної галузі, обумовлена галузевими завданнями, а також специфікою відносин, що виникають між отримувачами соціальних благ та державою.

Юридична відповідальність у праві соціального забезпечення має всі риси, що притаманні юридичній відповідальності як такій, а саме: є державно-владним засобом пригнічення негативних вольових прагнень окремих суб'єктів для забезпечення їх підпорядкування нормам права; призводить до встановлення для правопорушника певних негативних наслідків, тобто примусових заходів (санкцій), які застосовуються державою в разі порушення норми права; підставою для 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.

Однак особливе взаємне положення сторін правовідносин у праві соціального забезпечення, яке впливає з особливостей методу права соціального забезпечення, виключає застосування санкцій інших галузей права. По-перше, у даній галузі права загальне юридичне положення суб'єктів соціально-забезпечувальних правовідносин характеризується, перш за все тим, що між ними немає ні відносин влади і підкорення, ні відносин рівності; по-друге, їх права та обов'язки встановлюються законами, а договірним шляхом (колективними, трудовими договорами) можна передбачити лише більш пільгові умови соціального забезпечення працівників у порівнянні з встановленими чинним законодавством нормами, тому заходи цивільно-правової та матеріальної відповідальності до сторін соціально-забезпечувальних правовідносин застосовуватися не можуть. У зв'язку з цим постає необхідність застосовувати спеціальні санкції, закріплені в джерелах права соціального забезпечення.

За правопорушення у даній сфері застосовуються в основному правовідновлювальні та правообмежувальні санкції. В якості суб'єктів, до яких застосовуються право відновлювальні санкції виступають, перш за все, особи, які незаконно отримали соціальне забезпечення (наприклад, шляхом приховування інформації про зміни, які впливають на суб'єктивне право. Так, у ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне

страхування» від 23 вересня 1999 р. зазначено, що застрахована особа несе відповідальність згідно із законом за незаконне одержання з її вини (підроблення, виправлення в документах, подання недостовірних відомостей тощо) матеріального забезпечення та соціальних послуг за соціальним страхуванням; у ст. 32 – «надміру виплачені суми матеріального забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності внаслідок зловживань із боку застрахованої особи або членів її сім'ї стягуються з них у судовому порядку»)[3].

Отже, майнове стягнення може бути звернене лише на осіб, яким кошти виплачені незаконно. Стягнення накладається на підставі рішення органу, який призначав виплату. До другого суб'єкта правовідносин (державного чи іншого органу) майнові санкції не застосовуються. У разі неотримання особами грошових сум поновлення прав останніх відбувається шляхом виплати належних їм коштів. Таку примусову виплату не можна вважати санкцією, тому що орган соціального захисту населення не несе матеріальних збитків, а лише виконує свої обов'язки. Але, вбачається доцільним передбачити законодавством в якості заходів відповідальності зобов'язаного органу, окрім компенсації неотриманого соціального блага, також і компенсацію моральної шкоди. Оскільки блага за системою соціального забезпечення надаються особам у грошовій або натуральній формах, а також у вигляді соціальних послуг, то можуть виникати певні складнощі з компенсацією благ у натуральній формі та у вигляді соціальних послуг. У такому разі компенсація повинна розраховуватися виходячи з ринкових цін, а якщо особа була вимушена придбати те чи інше благо за свої кошти, то виходячи з реальних витрат особи.

Підводячи підсумок слід зазначити, що в цілому механізм захисту порушених соціальних прав у нашій країні недостатньо ефективний, оскільки відповідні правові норми-підстави для притягнення до юридичної відповідальності в сфері соціального забезпечення або відсутні, або недосконалі, що ускладнює їх застосування на практиці. Тому вбачається доцільним джерела права соціального забезпечення доповнити нормами про юридичну відповідальність суб'єктів правовідносин з соціального забезпечення.

Список використаних джерел:

1. Андрієнко І.С. Особливості юридичної відповідальності у праві соціального забезпечення. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2020. №3. С. 129-134.
2. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навчальний посібник / Б. І. Сташків. – Чернігів : ПАТ "ПВК "Десна", 2016.- 692 с.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403.

Трунова Галина Анатоліївна,
старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права Інституту держави і права
імені В.М. Корецького НАН України,
кандидат юридичних наук, доцент

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ

Аварія на Чорнобильській АЕС 26 квітня 1986 року є катастрофою планетарного масштабу, що призвела до порушення гарантованого Загальною декларацією прав людини 1948 року права кожного на життя (стаття 3), включаючи і права на безпечне і здорове навколишнє середовище. У Резолюції ООН Зміцнення міжнародного співробітництва і координація зусиль у справі вивчення, пом'якшення і мінімізації наслідків Чорнобильської катастрофи від 13 грудня 2013 року № 68/99 наголошено на неминучих довгострокових наслідках аварії на ЧАЕС, що є однією з наймасштабніших техногенних катастроф та призвела до гуманітарних, екологічних, соціальних, економічних, медичних проблем, вирішення яких потребує широкого та активного міжнародного співробітництва і координації зусиль у цій сфері на міжнародному та національному рівні.

Забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи – катастрофи планетарного масштабу, збереження генофонду Українського народу є обов'язком держави (стаття 16 Конституції України). Конституційний Суд України у Рішенні від 17 липня 2018 року № 6-р/2018у справі № 1-11/2018(3830/15)(справа за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпунктів 2-7, 12 та 14 пункту 4 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII) відзначив, що зважаючи на сутність статті 16 Конституції України, закріплення передбаченого у ній обов'язку держави у розділі I «Загальні засади» Конституції України вказує на засадничий характер цього обов'язку та на необхідність виокремлення категорії громадян України, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи і потребують додаткових гарантій соціального захисту у зв'язку з надзвичайними масштабами вказаної катастрофи та її наслідків.

Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 року № 796-XII визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Метою Закону № 796-XII є розв'язання пов'язаних з Чорнобильською катастрофою проблем медичного та

соціального характеру, що виникли в результаті радіоактивного забруднення території.

Аналіз чинного законодавства та правозастосовної практики у сфері реалізації соціальних прав громадян постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, свідчить про системні складнощі в гарантованості соціального захисту відповідної категорії громадян на належному рівні. Насамперед труднощі зумовлені жорсткими бюджетними обмеженнями, що викликані складною економічною ситуацією в країні, а також безсистемними змінами законодавства, що здійснені поспіхом, без всебічного аналізу існуючих соціальних ризиків та поза принципом соціальної справедливості.

Зростання соціальної напруги серед постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи викликало прийняття Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII, яким змужено зміст та обсяг прав і свобод громадян, шляхом обмеження та скасування наданих державою соціальних прав у вигляді пільг, компенсацій і гарантій постраждалим внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Попри Рішення Конституційного Суду України від 17 липня 2018 року № 6-р/2018 у справі № № 1-11/2018(3830/15) (справа за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпунктів 2-7, 12 та 14 пункту 4 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII), яким визнано неконституційними відповідні положення Закону № 76-VIII, законний обсяг прав постраждалих громадян не відновлено.

Актуальним залишається питання реалізації положень Рішення Другого сенату Конституційного Суду України від 25 квітня 2019 року № 1-р(II)/2019 у справі (справа за конституційними скаргами Скрипки Анатолія Володимировича та Бобиря Олексія Яковича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 59 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи») щодо поширення частини 3 статті 59 Закону України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» не лише на категорію військовослужбовців, які брали участь у ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи під час проходження дійсної строкової служби і внаслідок цього стали особами з інвалідністю, а й на інші категорії військовослужбовців.

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна дійти висновку, що більшість проблем соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи зумовлено прийняттям Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII та проблемами виконання рішень Конституційного Суду України. З метою забезпечення належного соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи необхідним є відновлення дії норм Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» в редакції до внесення змін Законом України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII.

Вапнярчук Наталія Миколаївна,
кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ВНАСЛІДОК НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА ВИРОБНИЦТВІ: ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ

Правова реформа, здійснювана в Україні, є широкомасштабним і складним процесом. У результаті перетворень, що відбуваються в країні, багато положень національного законодавства приводяться у відповідність до вимог міжнародних документів. Вихід держави на нові рубежі соціально-економічних перетворень створив об'єктивні передумови для розширення трудових прав працівників, для подальшого вдосконалення правового механізму їх захисту.

Порушення трудових прав працівника з боку роботодавця або загроза такого в майбутньому за відсутності добровільного поновлення порушеного права вимагають застосування певних способів захисту. Одним із таких способів є відшкодування моральної шкоди працівникові внаслідок нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. Це питання набуває особливого значення, адже за сучасних умов відшкодування моральної шкоди в разі отримання працівником професійного захворювання є досить проблемним – у зв'язку з певними прогалинами законодавства та неоднаковим застосуванням закону судами різних ланок.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України. Хоча у першій редакції цього законодавчого акту обов'язок по сплаті страхової виплати за моральну шкоду, спричинену внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, покладался на Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Втім у зв'язку зі змінами внесеними 1 січня 2015 р. [1] відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їх сімей уже не є страховою виплатою, а Фонд соціального страхування України звільнено від відшкодування потерпілому моральної шкоди, яка отримала професійне захворювання з наступною втратою працездатності, або була понівечена на виробництві. Ця зміна була внесена з метою приведення норм даного Закону у відповідність до норм цивільного законодавства, якими передбачено, що моральна шкода відшкодовується особою, яка заподіяла шкоду. Тобто, з прийняттям відповідних змін, відшкодувати моральну шкоду, завдану працівникові внаслідок професійного захворювання на виробництві,

Закон вже зобов'язує роботодавця. При цьому відшкодування цієї шкоди можливе й без стійкої втрати потерпілим працездатності, оскільки достатньо того, що через нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання цей трудівник зазнав змін своїх нормальних життєвих зв'язків, що вимагає від нього додаткових зусиль для подальшої організації свого життя. Отже, потерпілі працівники мають право звертатися до суду за захистом своїх прав щодо відшкодування моральної шкоди у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, з вимогами вже до роботодавця.

Наразі компенсація моральної шкоди, завданої трудовим каліцтвом відшкодовується лише власником підприємства в судовому порядку. Оскільки до 2008 р. таке відшкодування мав здійснювати зазначений Фонд, ці витрати були віднесені до прямих витрат роботодавця на безпеку виробництва. Станом на сьогодні відшкодування моральної шкоди належить не до прямих витрат роботодавця позаяк воно відшкодовується в судовому порядку. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від (а) характеру правопорушення, (б) глибини фізичних і душевних страждань, (в) погіршення здібностей потерпілої особи або позбавлення її можливості їх реалізації, (г) ступеня вини особи, яка завдала такої шкоди, якщо ця вина є підставою для відшкодування, а також (д) інших обставин, які мають суттєве значення. При встановленні розміру відшкодування моральної шкоди беруться до уваги вимоги розумності і справедливості.

У той же час неврегульованим у чинному законодавстві залишається питання визначення розміру відшкодування моральної шкоди, а в судовій практиці бракує єдиного підходу до нього. Існуюча практика у справах, пов'язаних із відшкодуванням моральної шкоди, заподіяної порушенням трудових прав, відрізняється деякою різноманітністю рішень у частині визначення розміру її відшкодування, оскільки відсутня єдина, хоча б орієнтувальна модель, за допомогою якої встановлювався б цей розмір. Це призводить до визначення різних розмірів відшкодування за схожих обставин заподіяння моральної шкоди. Цивільне законодавство передбачає загальні принципи встановлення розміру такого відшкодування. Зокрема, у ч. 3 ст. 23 ЦК зазначено, що розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливостей їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. Згадані обставини хоч якось регулювалися Методичними рекомендаціями Міністерства юстиції України «Відшкодування моральної шкоди», проте і вони згідно з листом Мін'юсту від 20.09.2013 р. на сьогодні вже не використовуються [2].

У зв'язку з вищевикладеним, слід зробити висновок, що необхідна методика розрахунку розміру відшкодування моральної шкоди від нещасних випадків на виробництві, яка б допомогла об'єктивно встановити розмір моральної шкоди та запобігти ситуаціям, коли судами призначаються різні розміри відшкодування в аналогічних ситуаціях або коли потерпілим присуджуються надто завищені та необґрунтовані розміри відшкодування моральної шкоди.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. №77-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. №11. Ст. 75.

2. Відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством України URL: <https://www.kadrovik.ua/novyny/vidshkoduvannya-moralnoyi-shkodi-za-trudovim-zakonodavstvom-ukrayini>

УДК 349.3

Попов Олексій Григорович,
суддя, кандидат юридичних наук

ЩОДО ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА УМОВАХ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ

Головною ознакою самостійної галузі права є наявність в неї галузевих принципів. Отже, визначення та дослідження основних принципів соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці має важливе теоретичне та практичне значення саме в умовах формування нових економічних відносин. Особливого значення дані принципи набувають в процесі створення та формування законодавчої бази в сфері правового регулювання запозиченої праці.

Для того, що детально дослідити поняття та значення принципів соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці необхідно з'ясувати значення терміна «принцип» та розглянути загальне поняття принципів права соціального забезпечення. Так, поняття «принцип» (від лат. *prīncipium* – початок, основа) тлумачиться як: 1) основне, вихідне положення якої-небудь теорії, вчення, світогляду, теоретичної програми; 2) переконання, погляд на речі; 3) основна особливість у пристрої чого-небудь [1, с. 347]. Отже, під змістом поняття принципи слід розуміти положення, ідеї, начала та переконання. Всі ці визначення поняття «принцип» активно використовуються і в правовій науці.

До загальних ознак принципів соціального забезпечення можна віднести: а) спеціальна сфера застосування (соціальний захист працівників); б) спеціальний об'єкт впливу – суспільні відносини в сфері соціального забезпечення; в) спеціальний суб'єкт впливу - працівник та роботодавець; г) визначення змісту та призначення правовідносин в сфері соціального забезпечення. Відповідно, принципи соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці слід розглядати як основоположні начала, що лежать в основі здійснення матеріального забезпечення запозичених працівників у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості.

Також під принципами соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці слід розуміти сукупність правових ідей, метою яких є захист прав та законних інтересів осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. Тобто це такі принципи, що формують загальні засади змісту права та гарантій на соціальний захист працівників, у вигляді : а) спеціальних правових норм правового регулювання запозиченої праці; б) створення спеціальних органів що контролюють діяльність приватних агентств та організацій замовників; в) встановлення відповідальності за порушення норм охорони праці та здоров'я працівників.

Вважаємо, що основними ознаками принципів соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці є: 1) основою для створення принципів соціального забезпечення запозичених осіб є міжнародні правила та стандарти в сфері соціальної політики; 2) мета діяльності зазначених принципів полягає у ефективному та справедливому розподілу державних коштів і коштів недержавних соціальних фондів щодо запозичених працівників; 3) визначають принципи, мету та основні напрямки державної політики у сфері соціального захисту запозичених працівників; 4) відображають основні начала, керівні положення та засадничі ідеї інституту соціального забезпечення; 5) до складу даних принципів входять розробки та ідеологічно закріплені концепції в галузі запозиченої праці.

Для характеристики різних видів принципів соціального забезпечення в правовій літературі використовуються термін «система принципів». З урахуванням того, що в юридичній літературі відсутня система принципів соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці та враховуючи тісний зв'язок даних принципів з принципами соціального забезпечення розглянемо більш детально систему принципів останнього.

З точки зору юридичної науки існують наступні визначення системи принципів соціального забезпечення осіб. Наприклад А. Д. Зайкін вважає, що система принципів права соціального забезпечення охоплює такі види: 1) поширення соціального забезпечення на всіх громадян; 2) численність форм і видів соціального забезпечення громадян; 3) здійснення соціального забезпечення за рахунок суспільства; 4) єдність і диференціація соціального забезпечення громадян; 5) здійснення соціального забезпечення в розмірах, що задовольняють основні матеріальні та духовні потреби громадян; 6) участь трудящих у реалізації права на соціальне забезпечення; 7) стимулювання трудової діяльності інвалідів і людей похилого віку; 8) охорона права громадян на соціальне забезпечення [2, с. 72].

Отже систему принципів соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці складають загально правові принципи та галузеві принципи права. До основних видів загальноправових принципів соціального забезпечення осіб, що працюють на умовах запозиченої праці слід віднести: а) принцип законності; б) принцип поваги до прав людини; в) принцип

гуманізму; г) принцип рівноправності громадян; д) принцип соціальної справедливості.

Даний перелік загально правових принципів не є вичерпним його можна доповнювати і іншими принципами права. Вважаємо, що серед галузевих принципів слід виокремити наступні види: а) принцип повноти, прозорості та своєчасності соціального забезпечення осіб, що працюють на умовах запозиченої праці; б) принцип єдності та соціальної диференціації соціального забезпечення; в) принцип ефективного та цільового використання коштів, що надаються державними та недержавними соціальними фондами; г) принцип солідарності та субсидіювання соціального забезпечення осіб в сфері запозиченої праці; д) принципи соціального захисту працівників від економічних, трудових чи ринкових ризиків; є) принцип здійснення соціального забезпечення на рівні, що не нижчий за прожитковий рівень; і) принцип безповоротності виплачених сум соціальної допомоги.

Перший принцип – це принцип повноти, прозорості та своєчасності соціального забезпечення осіб, що працюють на умовах запозиченої праці. Принцип повноти соціального забезпечення полягає в тому, що надання соціальних гарантій здійснюється щодо певної категорії громадян, а саме тих які є соціально незахищеними. Принцип прозорості соціального забезпечення означає, що держава відкрито визначає право запозичених працівників на належне соціальне забезпечення. Принцип своєчасності соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці означає що на законодавчому рівні повинні бути чітко визначені строки в межах яких реалізується право запозичених працівників на соціальне забезпечення.

Другий принцип – це принцип єдності та соціальної диференціації соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. Даний принцип характеризується тим, що законодавство в сфері соціального забезпечення є єдиним для всі учасників трудових відносин, тобто існує єдина система формування соціальних фондів та єдині законодавчі правила реалізації права на соціальне забезпечення.

Третій принцип – це принцип ефективного та цільового використання коштів, що надаються державними та недержавними соціальними фондами для соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. Даний принцип забезпечить розподіл коштів соціальних фондів (недержавних та державних) таким чином, щоб кожен незахищений запозичений працівник отримав належне соціальне забезпечення в тій чи тій формі, отримав соціальне забезпечення в належному, визначеному законодавством розмірі, який покриває матеріально-побутові та інші соціальні потреби.

Четвертим принципом соціального забезпечення осіб в сфері запозиченої праці – є принцип солідарності та субсидіювання. Цей принцип означає створення соціальних фондів відбувається за допомогою працездатних осіб. За рахунок коштів працюючих запозичених осіб повинно забезпечуватись соціальне страхування тих осіб, які мають на це право внаслідок часткової або

повної втрати працездатності або які внаслідок інших причин не можуть самостійно себе забезпечувати.

П'ятий принцип соціального забезпечення запозичених працівників – це принцип захисту від економічних, трудових чи ринкових ризиків. Головним призначенням даного принципу у забезпеченні вирішення таких проблемних питань в сфері запозиченої праці: а) питання що стосуються стабільності трудових відносин, гарантування соціальних гарантій; б) тривалість робочого дня, час відпочинку, охорона праці, суміщення запозиченої праці з навчанням; в) створення економічно обґрунтованої і всебічної системи матеріального забезпечення, соціального обслуговування, надання пільг та компенсацій певним категоріям осіб, які є непрацездатними, несуть підвищені витрати, є малозабезпеченими.

Шостий принцип це принцип здійснення соціального забезпечення на рівні, що не нижчий за прожитковий рівень. Даний принцип необхідний для того, щоб роботодавець, під час використання запозиченої праці працівника, не тільки забезпечував йому соціальні гарантії, а і надавав їх у розмірах які не нижчий за прожитковий рівень. Гарантування даного принципу здійснюється на конституційному рівні, а саме відповідно до ч.3 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 [3].

Останній, сьомий принцип, це принцип безповоротності виплачених сум соціальної допомоги. За допомогою даного принципу гарантується не тільки безкоштовне соціальне забезпечення запозичених працівників, а й часткова матеріальна допомога (наприклад пільги на соціальні послуги, лікування тощо). При цьому відшкодовувати дану допомогу в майбутньому запозичений працівник не повинен буде. Дані суми компенсують за рахунок сплачених раніше внесків і податків та бюджетних коштів. Відповідно до чинного законодавства передбачається лише стягнення коштів, які надміру виплачені особі.

Список використаних джерел

1. Ожегов С. И. Словарь русского языка: 70 000 слов / Под ред. Н. Ю. Шведовой. – 23-е изд., испр. – М. : Русский язык, 1990. – 917 с.
2. Советское право социального обеспечения : учебн. пособие / под ред. А. Д. Зайкина. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 263 с.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

ЩОДО ПИТАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ДОСТУПНОСТІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Реформування системи надання соціальних послуг, зумовлене децентралізацією, потребує більш детального її теоретичного дослідження. Відповідно до п. 8 ст. 3 Закону України «Про соціальні послуги» одним із принципів надання соціальних послуг є їх доступність [1]. Зміст принципу доступності розкривається у державних стандартах відповідної послуги. Зокрема, відповідно до Державного стандарту денного догляду (Розділ VII) зміст принципу доступності визначено через такі елементи: організацію своєї діяльності у приміщеннях, спеціально обладнаних та пристосованих для обслуговування в них людей з обмеженими фізичними можливостями та інформування потенційних отримувачів соціальної послуги про зміст соціальної послуги, порядок звернення за її наданням, порядок і умови її надання [2]. З огляду на україномовне тлумачення доступність, визначається як така, що підходить багатьом, усім [3, С. 323], вважаємо, що таке трактування є недостатнім для якісної реалізації права особи/ сім'ї на соціальні послуги та потребує ширшого визначення у законодавстві України.

У контексті соціальних послуг, доступними, можемо вважати усі способи та засоби, за допомогою яких особа/сім'я, що опинилась у складній життєвій обставині та не спроможна подолати її самостійно може отримати соціальні послуги, яких вона потребує.

Одним із критеріїв надання соціальних послуг у контексті принципу доступності має бути їхня територіальна ознака. На підставі аналізу Закону України «Про соціальні послуги» можемо стверджувати, що жодної вимоги щодо територіальної близькості центрів надання соціальних послуг незакріплено. Для визначення принципу територіальної доступності беремо Європейські стандарти, що визначені на підставі норм Європейської соціальної хартії (переглянутої)» (далі Хартії). Стаття 14 цієї Хартії передбачає право на користування послугами соціальних служб [4], а практика Європейського комітету соціальних прав у розвиток цієї Хартії (Дайджест 2018 року Європейського комітету соціальних прав) визначає, що зміст ст. 14 потрібно

розглядати також у призмі географічної/територіальної близькості служб до отримувачів соціальних послуг[5, С. 155].

Про актуальність питання географічної/територіальної близькості центрів надання соціальних служб можна робити висновок на підставі аналізу Дев'ятої національної доповідь Уряду України щодо реалізації ст. 14 положень Хартії. Узагальнюючий зміст відповіді України як держави- учасниці Європейської соціальної хартії (переглянутої), Європейському комітету соціальних прав стосовно географічного розподілення соціальних служб (центрів соціального обслуговування, будинків-інтернатів для громадян похилого віку та інвалідів (дорослих та дітей і молоді); центрів (відділень) обліку та закладів (відділень) соціального захисту для бездомних громадян), та статистичних даних щодо їх географічного/територіального розміщення [6, С. 67], вважаємо їх кількість недостатньою та такою, що не здійснює забезпечення надання усіх соціальних послуг. Тому пропонуємо у Законі України «Про соціальні послуги» закріпити зміст доступності як її територіальну доступність та визначити механізм забезпечення такої доступності. Зокрема, доповнити ст. 12 цього ж Закону України, що закріплює права отримувачів соціальних послуг пунктом, відповідно до якого, отримувачі соціальних послуг зможуть отримати соціальні послуги відповідно до їх географічного/територіального знаходження (місцем проживання).

Типове положення «Про цент надання соціальних послуг» наводить перелік структурних підрозділів та їх (відділення) діяльних яких спрямована на надання соціальних послуг [7]. А питання, щодо формування штату працівників центрів надавачів соціальних послуг передбачено Наказом «Про затвердження Типового штатного нормативу чисельності працівників територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг)» (далі – Наказ) [8]. Так, відповідно до Наказу передбачено штатний норматив працівників залежно від кількості осіб, яких обслуговують підрозділи територіального центру, що своєю чергою, через неналежну відповідність нормам чинного законодавства зумовлює проблему територіальною доступності надання соціальних послуг.

Утворення та ліквідація районів, зумовлена децентралізацією має наслідком утворення центрів надання соціальних послуг «на місцях», а відтак, питання що стосуються надання соціальних послуг перейшли до територіальних громад. Поруч із створенням центрів надання соціальних послуг виникає потреба формування їх штату працівників. Відповідно до Наказу апарат територіального центру з найменшою кількістю штатних працівників утворюється за наявності (до 500) осіб, яких вони зможуть обслуговувати. Сьогодні, в умовах реформи, більш доцільним видається їх створення відповідно до чисельності населення (для прикладу, створення територіального центру з мінімальним штатом у громаді з населенням 1000-1500 осіб), що значною мірою покращить якість надання послуг та полегшить

доступ отримувачів послуг до них, передусім, територіально. А отже, пропонуємо нести відповідні зміни до Наказу.

Відповідно, територіальну доступність можемо розглядати як таку, що перш за все, полягає у територіальному розміщенні центрів надавачів соціальних послуг, діяльність яких пріоритетно спрямована на забезпечення соціальних послуг, що є необхідними для осіб/сімей, що проживають у відповідній територіальній громаді/адміністративно-територіальній одиниці.

Список використаних джерел:

1. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#n75>
2. Про затвердження Державного стандарту денного догляду : Наказ Про затвердження Державного стандарту денного догляду від 30.07.2013 № 452
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1363-13/print1389886681984196#Text>
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови. 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ; Ірпінь: Перун, 2005 – VIII, 1728 с.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута) Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062?find=1&text=%D0%B3%D0%B5%D0%BE%D0%B3#n140
5. Digest of the Case of Law of the European Committee of Social Rights. Desember. 2018 242 p. URL: <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>
6. Дев'ять національна доповідь Уряду України щодо реалізації положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) за період з 1 січня 2012 року до 31 грудня 2015 року (статті 3, 11, 14, 23, 30) С. 144 URL: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobotnictvo-z-radoyu-evropi.html>
7. Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг, Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/177-2020-%D0%BF#Text>
8. Про затвердження Типового шатного нормативу чисельності працівників територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Мінсоцполітики України; Наказ, від 12.07.2016 № 753 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1078-16#n14>

СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УКРАЇНІ

Національна поліція України як центральний орган виконавчої влади була сформована відносно недавно, а тому у науці проблематиці системи принципів соціального захисту поліцейських ще не було присвячено значної уваги. Варто зауважити, що принципи відповідно до яких здійснюється соціальний захист працівників поліції в Україні, як і керівні ідеї в будь-якій іншій діяльності також умовно можна поділити на загальні (принципи, які притаманні правовідносинам в цілому) та спеціальні (принципи, які притаманні конкретним правовідносинам у сфері здійснення соціального захисту працівників поліції).

Пропонуємо зосередити увагу на дослідженні спеціальних принципів у сфері соціального захисту працівників поліції, як таких, що найбільш повно характеризують вказану діяльність. М.Р. Григорян, досліджуючи більш широку категорію працівників з особливим соціальним захистом – державних службовців, також виділяв певну сукупність принципів такого захисту. У цьому випадку принципи соціального захисту працівників поліції та державних службовців аналогічно співвідноситимуться як частина та ціле. Такими принципами визначено: 1) загальність соціального захисту на державній службі; 2) різноманітність підстав і видів соціального захисту на державній службі; 3) диференціацію соціального захисту державних службовців залежно від соціально значущих видів діяльності; 4) забезпечення компенсації втрат державних службовців у результаті накладених на них економічних обмежень; 5) забезпечення привабливості державної служби порівняно з діяльністю в недержавному (комерційному) секторі економіки; 6) співвідношення рівня соціального захисту державного службовця і членів його сім'ї, у тому числі і після смерті державного службовця [1, с. 187].

Вважаємо, що такий перелік основних принципів соціального захисту державних службовців здійснено надзвичайно вдало і відображає ключові засади, ідеї та орієнтири у цій сфері. З урахуванням певних особливостей ця система принципів може стати основою для виділення спеціальних принципів соціального захисту працівників поліції [2, с. 202].

Д.О. Марусевич у своєму дослідженні виділяє наступні спеціальні принципи соціального захисту працівників поліції: - принцип відповідальності суб'єкта гарантування соціального захисту; - принцип диференціації; - принцип добросовісності та неупередженості під час застосування заходів

соціального захисту поліцейських; - принцип обов'язковості страхування життя і здоров'я поліцейських; - принцип пропорційності виду соціального захисту тим умовам та підставам, що передбачають застосування певного заходу; - принцип пріоритетності соціального захисту осіб, що забезпечують охорону прав і свобод людини, протидію злочинності, підтримання публічної безпеки й порядку; - принцип кровної спорідненості соціального захисту; - принцип довіри поліцейського до держави [3].

Резюмуючи, слід відмітити, що вичерпного переліку спеціальних принципів соціального захисту працівників поліції немає. Тому, пропонуємо розглянути такі спеціальні принципи соціального захисту працівників поліції, які на нашу думку вкрай важливі, а саме: 1) співрозмірність високого рівня соціального захисту з ризиками праці поліцейських; 2) обумовленість здійснення соціального захисту поліцейських з виникненням встановлених законодавством обставин; 3) турбота про сім'ї працівників поліції; 4) забезпечення економічної мотивації праці поліцейських.

Саме такий перелік принципів, на нашу думку, надає змогу розкрити особливості керівних основоположних засад, ідей та орієнтирів, які здійснюють регулятивний вплив на правове регулювання та суспільні відносини з приводу соціального захисту працівників поліції. Пропонуємо розглянути вказані принципи більш детально.

Співрозмірність високого рівня соціального захисту з ризиками праці поліцейських. Цей принцип ще відображений у системі принципів соціального захисту державних службовців загалом. Він полягає в тому, що рівень ризику, який особа несе, виконуючи свої трудову функцію та обов'язки, повинен бути компенсованим. Особливість прояву наведеного принципу саме у праці поліцейських полягає в тому, що рівень високого ризику будь-якого працівника поліції презюмується, що зумовлює більш високі стандарти соціального захисту працівників поліції.

При цьому слід зазначити, що такі ризики стосуються не лише оперативних співробітників, які виконують свої функції із забезпечення правопорядку, протидії злочинності та охорони прав та свобод громадян України на вулицях міст, але й також інших працівників, які виконують іншого роду функції, що не пов'язані з оперативно-розшуковою та іншою діяльністю за межами робочих місць. Друга категорія працівників підпадає під ризик в тому плані, що вони можуть приймати важливі рішення, пов'язані з виконанням їхніх повноважень. Усе це зумовлює високий рівень ризику праці усіх працівників поліції, на компенсацію якого встановлюється високий рівень соціального захисту.

З аналізу стану речей у повсякденній роботі поліцейських можна зазначити, що принцип співмірності високого рівня соціального захисту працівників поліції з ризиками праці не є декларативним, а дійсно має місце в досліджуваній сфері. Він, на нашу думку, є ключовим, і виходячи з дотримання

саме цього принципу побудована уся система соціального захисту працівників поліції.

Другим принципом є обумовленість здійснення соціального захисту поліцейських з виникненням встановлених законодавством обставин. Цей принцип полягає в тому, що переважна більшість виплат у сфері соціального захисту, здійснюється не усіма поліцейським рівномірно, а виплачується саме тим особам, в яких виникли особливі обставини, з якими законодавство пов'язує здійснення таких виплат.

З аналізу Закону України «Про Національну поліцію» можна встановити, що основний перелік виплат у сфері соціального захисту та гарантій пов'язаний саме з настанням таких випадків, як втрата працездатності чи смерті, які настали під час або пов'язані з проходженням служби в поліції [4].

Тому в основному модель соціального захисту працівників поліції побудована так, щоб компенсувати та перекрити реальні ризики, які виникли та спричинили негативні для працівника обставини, а не бути певним додатковим благом для усіх працівників. Отже, переважно виплата у сфері соціального захисту працівникам поліції обумовлена виникненням обставин, таких як втрата працездатності чи смерть, які пов'язані з проходженням служби, що є ключовим в організації усієї системи соціального захисту.

Одним з визначальних принципів соціального захисту є турбота про сім'ї працівників поліції. Цей принцип характерний для працівників озброєних інституцій держави, оскільки їхня робота пов'язана зі значним ризиком для життя. Тому в цьому випадку необхідно забезпечити те, щоб внаслідок смерті чи інших обставин члени сімей поліцейських отримали необхідну турботу зі сторони держави.

Проте цей принцип не обмежується лише виплатою одноразової грошової допомоги членам сімей у разі смерті поліцейського, а відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» має низку інших напрямів вияву [4]. По-перше, це медичне забезпечення, яким користуються на пільгових умовах чи безоплатно члени сімей поліцейських. До цього напрямку також належить санаторно-курортне лікування, яке можна визначити також певного роду відпочинком. По-друге, це житлове забезпечення, яким користуються не лише працівники поліції, а й члени їхніх сімей. Третім напрямом можна визначити пільгові умови забезпечення освітніми послугами дітей поліцейських, у тому числі тих, які загинули при виконанні обов'язків.

Тому, принцип турботи про сім'ї поліцейських є особливо важливим принципом соціального захисту працівників поліції. Він матиме вплив як на самі правовідносини у сфері соціального захисту працівників поліції, так і на правове регулювання цієї сфери надалі.

Четвертим принципом є забезпечення економічної мотивації праці поліцейських. Як уже неодноразово зазначалось, праця працівників поліції пов'язана зі значними ризиками. Крім цього, така робота не є легкою і в поєднанні з високим рівнем професійної відповідальності потребує належних

компенсаційних заходів, щоб привабити фахові кадри. Тому соціальний захист відіграє не лише забезпечувальну функцію, але й стимулюючу. Вся структура гарантій та виплат соціального характеру є одним із засобів поряд із матеріальним забезпеченням, яка, по-перше, робить роботу поліцейського привабливою з економічного погляду, по-друге, компенсує всі ризики та недоліки такої роботи, по-третє, стимулює сумлінно виконувати функції, які покладені на працівників поліції. Визначений принцип полягає в тому, що соціальний захист повинен відігравати стимулюючу функцію та бути додатковим економічним мотиваційним елементом для вступу, проходження та сумлінного виконання обов'язків в лавах Національної поліції України.

Підсумовуючи все вищенаведене, зазначимо, що система принципів соціального захисту працівників поліції є тією ключовою засадою, на якій ґрунтуються як правове регулювання, так і правовідносини у цій сфері. Самі ж принципи виступають як у формі правових положень – норм-принципів або можуть бути виведені із сукупності правових норм, так і можуть існувати автономно від положень законодавства. Як особливе правове явище вони здійснюють значний вплив на правовідносини у сфері соціального захисту поліцейських.

Список використаних джерел:

1. Григорян М.Р. Принципи соціального забезпечення державних службовців в Україні. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія : Право. 2015. № 1151, вип. 19. С. 184-188.
2. Лук'яненко С.В. Принципи соціального забезпечення працівників правоохоронних органів. Публічне право. 2013. № 2. С. 197-204.
3. Марусевич Д.О. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту поліцейських.
URL:http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/18073/1/dysertatsia_marusevych.pdf (дата звернення 20.02.2021).
4. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>. Дата оновлення: 20.03.2020.

Корнілова Олеся Володимирівна
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»
e-mail: kornilova.olesia.v@gmail.com

ЩОДО ФУНКЦІОНУВАННЯ МУЛЬТИДИСЦИПЛІНАРНОЇ КОМАНДИ З НАДАННЯ ПАЛІАТИВНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ

Однією з найважливіших проблем у сфері охорони здоров'я населення, яка стримує розвиток системи охорони здоров'я в Україні, зокрема паліативної допомоги, є недоліки в механізмі правового регулювання паліативної допомоги, що характеризуються відсутністю комплексного, структурованого нормативно-правового акту щодо регулювання відносин у цій сфері. В Україні спостерігається тенденція до постійного зростання кількості осіб, які помирають від хронічних, важких, невиліковних хвороб, які особливо посилюються останніми десятиріччями, в період затяжних економічних криз, що актуалізує проблеми дослідження паліативної медичної допомоги у вітчизняній науці. Зазначеній темі присвячено незначну кількість наукових праць, а відтак низка теоретичних та практичних питань щодо надання паліативної медичної допомоги потребує спеціальної розробки.

Паліативна допомога є відносно новим напрямом медичної допомоги, початок якого становить друга половина XX століття у системах охорони здоров'я розвинутих країн світу. Проте в Україні паліативна допомога перебуває лише на стадії свого започаткування. Із 2011 року паліативна допомога як окремий вид медичної допомоги закріплена у Законі України «Про внесення змін до Основ законодавства України про охорону здоров'я щодо удосконалення надання медичної допомоги» від 07 червня 2011 року № 3611-VI [1].

У 2014 році Всесвітньою організацією здоров'я сформульовано розширене визначення паліативної допомоги — це підхід, що дозволяє поліпшити якість життя пацієнтів (дітей і дорослих) та їхніх сімей, що зіткнулися з проблемами, пов'язаними з небезпечним для життя захворюванням, шляхом запобігання та полегшення страждань за рахунок раннього виявлення, ретельної оцінки та лікування болю та інших фізичних симптомів, а також надання психосоціальної та духовної підтримки [2, с. 10].

Основною метою паліативної медичної допомоги є, насамперед, покращення забезпечення якості життя паліативних пацієнтів та надання підтримки членам сім'ї, родичам та близьким пацієнта. Наказом Міністерства

охорони здоров'я України «Про удосконалення організації надання паліативної допомоги в Україні» від 04 червня 2020 року № 1308[з] затверджено Порядок надання паліативної допомоги. У розділі 2 Порядку визначені основні завдання паліативної допомоги — «покращення якості життя Пацієнта та членів його сім'ї, інших осіб, що здійснюють за ним догляд, завдяки ранньому виявленню, ретельній оцінці та лікуванню болю, супутніх симптомів і ускладнень, й вирішення фізичних, психологічних, духовних та соціальних проблем Пацієнта».

Оскільки одним із основних завдань паліативної медичної допомоги є зменшення больових відчуттів (лікування болю), морального та духовного стану хворого, то до здійснення даного виду допомоги повинні залучатись не тільки медичні працівники, а й спеціалісти різних галузей у сфері медицини. Такий перелік фахівців названий «мультидисциплінарна команда» та закріплений у п.5 наказу Міністерства охорони здоров'я України № 1308, відповідно до якого «мультидисциплінарна команда - медичні спеціалісти, фахівці різних спеціальностей: соціальні працівники, соціальні робітники, психологи, волонтери, юристи, св'ященнослужителі та інші за потребою, які залучаються для надання паліативної допомоги Пацієнту та членам його сім'ї, іншим особам, що здійснюють за ним догляд».

Наказом Міністерства соціальної політики України «Про Порядок організації мультидисциплінарного підходу з надання соціальних послуг у територіальному центрі соціального обслуговування (надання соціальних послуг)» від 26 грудня 2011 року № 568[4] закріплено механізм організації, поняття мультидисциплінарного підходу з надання соціальних послуг (п.п. 1.1, 1.2.). Відповідно до п. 1.3 зазначеного вище наказу «мультидисциплінарний підхід забезпечується наданням комплексу соціальних послуг мультидисциплінарними командами, до складу яких включаються не менше трьох осіб з числа таких працівників територіального центру: соціальний працівник, соціальний робітник, медичний працівник, юрисконсульт, психолог, сестра медична з масажу, лікувальної фізкультури, перукар, швачка, взуттєвий з ремонту взуття тощо». Також у наказі закріплено мету запровадження мультидисциплінарного підходу (п.1.4.) та принципи, на яких ґрунтується надання соціальних послуг мультидисциплінарною командою (п. 1.5.).

Аналізуючи розділ IV Порядку надання паліативної допомоги, варто зазначити, що надання паліативної допомоги може здійснюватися у декількох варіантах:

— у стаціонарних умовах, які забезпечують цілодобове медичне спостереження та лікування, створюються лікарні «Хоспіс», відділення (палата, ліжко, за умови залучення мультидисциплінарної команди), мультидисциплінарні команди (п. 4 наказу МОЗ України № 1308);

— в амбулаторних та стаціонарних умовах надається спеціалістами та фахівцями з медичною освітою, які мають підготовку з паліативної допомоги

відповідно до вимог МОЗ щодо безперервного професійного розвитку та передбачає залучення інших фахівців за потребою (п. 5 наказу МОЗ України № 1308).

Звідси постає питання щодо підготовки професійної мультидисциплінарної команди, яка здійснюватиме надання паліативної медичної допомоги. Нетривалий український досвід надання соціальної послуги паліативного догляду доводить, що одним із чинників, які гальмують його ефективність, є недостатня кваліфікаційна підготовка як медичних, так і соціальних працівників до роботи з особами похилого віку з важкими хронічними захворюваннями [5, с. 44; 6, с. 99].

Варто погодитись із Л.З Пакушиною, яка зазначає, що одним із важливих завдань професійної підготовки майбутніх соціальних працівників на сучасному етапі розвитку українського суспільства є належна організація навчання студентів напряму підготовки 6.130102 «Соціальна робота» з питань паліативної та хоспісної допомоги [7, с. 101].

Оскільки паліативної медичної допомоги потребує особа, хвороба якої не піддається лікуванню, що спрямоване на одужання, то, на нашу думку, займатись таким хворим має фахівець вузької спеціалізації у закладах охорони здоров'я вторинного та третинного рівнів надання медичної допомоги. Надання ж паліативної медичної допомоги вдома, завдяки створенню мультидисциплінарного інноваційного підходу до надання соціальних послуг важкохворим пацієнтам та утворення відповідних команд, покращить соціальне обслуговування осіб, які цього потребують. Адже саме психологічна допомога вдома паліативним пацієнтам спрямована на зменшення стресового стану особи та низка психологічних заходів допоможуть поліпшити емоційний стан, підвищити мотивацію хворих, мінімізувати страх та тривожність.

Список використаних джерел:

1. Укрепление паллиативной медицинской помощи в качестве одного из компонентов комплексного лечения на протяжении всего жизненного цикла. Доклад Секретариата ВОЗ, 67 Сессия ВОЗ, А67/31, 4 апреля 2014 г. 11 с.
2. Про внесення змін до Основ законодавства України про охорону здоров'я щодо удосконалення надання медичної допомоги: Закон України від 07 червня 2011 року № 3611-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 14. Ст. 86
3. Про удосконалення організації надання паліативної допомоги в Україні: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 04 червня 2020 року № 1308. Офіційний вісник України. 2020. № 55. Ст. 1739.
4. Про Порядок організації мультидисциплінарного підходу з надання соціальних послуг у територіальному центрі соціального обслуговування (надання соціальних послуг): Наказ Міністерства соціальної політики України від 26 грудня 2011 року № 568. Офіційний вісник України. 2012. № 22. Ст. 857.

5. Герасименко Н. Світова та вітчизняна практика впровадження паліативної допомоги на дому особам похилого віку. Україна: аспекти праці. 2013. № 7. С. 43–51.

6. Морозова І.О. До питання паліативної допомоги на дому особам похилого віку. Соціальна політика щодо невиліковно хворих : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 15–16 березня 2012 р. К. : Університет «Україна», 2012. С. 98–102.

7. Пакушина Л.З. Підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах вищого навчального закладу до надання соціальної послуги паліативного догляду. Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки». 2015. № 34 (367). С.100-108.

УДК 349.3

Orcid: 0000-0003-2390-5323

Ростовська Юлія Вадимівна,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені
професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди
e-mail: yliyaobuhovskaya@gmail.com

СПІВВІДНОШЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ, ВИПЛАЧУВАНОЇ ПО БЕЗРОБІТТЮ ТА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ ГРОМАДЯН

Поява інституту соціального страхування зумовлена перш за все необхідністю утримання частини соціуму, що не може приймати активну участь у процесі суспільного виробництва, відповідно до ст. 46 Конституції України.

Саме тому, держава повинна гарантувати вказане право шляхом виконання функцій у сфері соціального захисту населення.

Матеріальне забезпечення працівників, що здійснюється в рамках соціального страхування, сприяє підтримці певного рівня життя громадян, їх сімей у випадку настання страхових випадків, дозволяє особам, що втратили працездатність відновлювати її.

Роль та значення соціального страхування в умовах економічної та соціальної нестабільності постійно зростає, оскільки певні члени суспільства втрачають можливості підтримувати свій звичний рівень життя. Тому держава повинна здійснювати активні заходи, пов'язані із зміцненням соціальної захищеності населення, що може бути здійснено в тому числі за рахунок системи соціального страхування.

Чинним законодавством України встановлено Ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [1] передбачено основні принципи, відповідно до яких здійснюється державне соціальне страхування на випадок безробіття.

За правилом, закріпленим на законодавчому рівні, розмір допомоги, виплачуваної по безробіттю в Україні визначається у відсотковому відношенні до середньої заробітної плати звільненого працівника: до 2 років страхового стажу – 50 %; 2 - 6 років – 55 %; 6 - 10 років – 60 %; більше 10 років – 70 %.

При цьому, застраховані особи, які визнані в порядку, встановленим законодавчими актами, безробітними, на протязі 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за інформацією з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше ніж шість місяців чи були звільнені з останнього місця роботи з підстав, які містять ст. 37, п 3, 4, 7 і 8 ст. 40, ст.. 41 і 45 Кодексу законів про працю України, з підстав, передбачених іншими законами, особи, перелік яких містить ч. 2 ст. 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», особи, зазначені в абз. 3 ч. 4 ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі.

У Постанові Фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття від 08.04.2020 року №217 «Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю на період карантину», де зазначається, що: «На час запровадженого карантину, встановленого постановою КМУ від 11.03.2020 року № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" протягом 30 днів після його закінчення, встановити мінімальний розмір допомоги по безробіттю для осіб, зазначених у ч. 2 ст. 22 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", у розмірі 1000 гривень» [6].

Один з основних принципів соціального страхування, відповідно до Основ законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р. [2], - це принцип забезпечення рівня життя, не нижчого за прожитковий мінімум, встановлений законом, шляхом надання пенсій, інших видів соціальних виплат та допомоги, які є основним джерелом існування.

Принципом оптимізації механізму забезпечення правового регулювання соціального страхування є принцип наближення розмірів мінімальних страхових виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням до рівня прожиткового мінімуму з метою забезпечити право особи на достатній життєвий рівень.

Розвиток соціального страхування зводиться до пошуку оптимальних шляхів досягнення балансу між різними складовими розвитку суспільства, які дозволили би попередити перетворення соціального захисту населення з

механізму управління соціальними ризиками в перепону економічного зростання.

Якщо вести мову про ефективність системи соціального страхування на випадок безробіття, доцільним є порівняння розміру допомоги по безробіттю з прожитковим мінімумом громадян. Прожитковий мінімум - вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. А встановлюється він «Кабінетом Міністрів України і затверджується Верховною Радою України в законі про Державний бюджет України на відповідний рік. Прожитковий мінімум застосовують йз метою надати загальну оцінку рівня життя громадян в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики, розроблення державних соціальних програм.

Для того щоб прожитковий мінімум відповідав реальності, він повинен становити таку суму, за яку особа може придбати мінімальний набір товарів та послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Базою для розрахунку фактичного розміру прожиткового мінімуму є набори продуктів харчування, набори непродовольчих товарів та набори послуг для основних соціальних і демографічних груп населення затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 № 780 [4].

Відповідно до ст. 7 Закону України "Про Державний бюджет України на 2021 рік" на сьогодні встановлено розмір прожиткового мінімуму на одну особу із розрахунку на місяць:

- з 1 січня – 2189грн;
- з 1 липня – 2294грн;
- з 1 грудня – 2393 грн [5].

Суми коштів, яка визначена як прожитковий мінімум, не достатньо для купівлі того набору товарів та послуг, який було покладено в основу розрахунку розміру прожиткового мінімуму.

У свою чергу, вказаний у Постанові Фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття «Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю на період карантину» розмір допомоги по безробіттю у сумі 1000 грн, на мій погляд, є меншим за прожитковий мінімум, суперечить принципу соціальної справедливості, визначений чинним законодавством, а також унеможливорює гідне існування громадянина при настанні безробіття.

Отже, у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» варто додати норму про те, що мінімальний розмір допомоги по безробіттю не може бути меншим ніж мінімальний прожитковий мінімум для однієї працездатної особи. Це можна зробити шляхом внесення відповідних змін до ст.23 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Крім того, необхідно поставити питання про збільшення прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, оскільки його чинний розмір не відповідає нормам, зазначеним у Конституції, тим самим порушується право на гідний рівень життя людини та право на соціальний захист.

Список використаної літератури:

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>
2. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 1698-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Постанова Фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття від 08.04.2020 року №217 «Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю на період карантину» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/view/RE34627?an=1>
4. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 № 780. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF>
5. Про Державний бюджет України на 2021 рік: Закон України від 31.01.2021 №1082-IX. База даних «Законодавство України» /ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>
6. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211 База даних «Законодавство України» /ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>
7. Трудове право України: підручник/ Прилипко С. М., Ярошенко О. М. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : Вид-во ФІНН, 2009. – 728 с.
8. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / за заг. ред. С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 434 с.

Таракан Юлія Ігорівна,
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ» ТА «СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

Україна згідно з Конституцією 1996 р. проголосила себе соціальною державою, тобто такою, в якій створюються умови для досягнення високого матеріального добробуту громадян, запровадження дієвої системи соціального захисту для всіх без винятку членів суспільства, для вільного та всебічного розвитку, а також максимально можливі шанси для самореалізації, зберігаючи тим самим стабільність в суспільстві.

У наукових теоретичних джерелах можна зустріти такі визначення поняття «соціальне забезпечення». Так, фахівці в області права соціального забезпечення, наприклад М. Захаров, Е. Тучкова, В. Галаганів трактують його так: «Соціальне забезпечення - це один із способів розподілу частини валового внутрішнього продукту шляхом надання громадянам матеріальних благ з метою вирівнювання їх особистих доходів у випадках настання соціальних ризиків за рахунок коштів цільових фінансових джерел в обсязі і на умовах, строго нормованих суспільством, державою, для підтримки їх повноцінного соціального статусу»[1].

«Державне соціальне забезпечення - це гарантована система матеріального забезпечення громадян (в грошовій і (або) в натуральній формі) після досягнення певного віку, в разі інвалідності, втрати годувальника, тимчасової непрацездатності, виховання дітей, втрати трудового заробітку і доходу і в інших випадках, спеціально обумовлених законом, а також охорони їхнього здоров'я і здійснювана за рахунок спеціально створених позабюджетних фондів обов'язкового соціального страхування, які формуються за рахунок страхових внесків (єдиного соціального податку) і асигнувань з державного бюджету уповноваженими органами в порядку, встановленому законодавством».

Зустрічається і таке визначення: «Соціальне забезпечення - система суспільних відносин, що складаються між громадянами та органами держави, місцевого самоврядування, організаціями з приводу надання громадянам за рахунок спеціальних фондів медичної допомоги, пенсій, допомог та інших видів забезпечення при настанні життєвих обставин, що тягнуть за собою втрату або зниження доходу, підвищені витрати, малозабезпеченість, бідність».

Л. Ржаніцина визначає поняття «соціальне забезпечення» наступним чином: «Соціальне забезпечення - це розподіл пенсій, допомог та надання

соціальних послуг непрацездатним і прирівняним до них категоріям громадян за постійно діючими підставах, нормам і правилам, визначеним законодавством як обов'язкові для всіх учасників і рівнів» [2] та ін.

Ці визначення містять сутнісні ознаки явища соціального забезпечення і відображають його особливості. Найбільш важливі з них:

1) загальність соціального забезпечення, досягнута шляхом розширення кола одержувачів пенсій, посібників, послуг і появи нових видів соціального забезпечення у відповідь на виникнення нових соціальних ризиків (соціальні пенсії, допомоги по безробіттю та ін.);

2) застосування диференційованого підходу в забезпеченні різних соціально-демографічних груп і прошарків населення;

3) прагнення держави зафіксувати розмір соціальних виплат з урахуванням мінімального споживчого бюджету;

4) надання можливості судового захисту прав людини в цій галузі.

Таким чином, під соціальним забезпеченням розуміють заходи матеріальної підтримки особи та сім'ї з боку держави і суспільства. До системи соціального захисту слід віднести також соціальні нормативи - гарантовані державою мінімальні рівні винагороди за працю, стипендіального та соціального забезпечення.

Щодо співвідношення понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення», то одностайності в науковій доктрині тут немає. Існує чотири основні підходи до цього питання:

1) ряд вчених вважають ці терміни тотожними та взаємозамінюваними поняттями[3];

2) інші вчені вважають, що поняттям «соціальне забезпечення» охоплюється і поняття «соціального захисту», як елемент більш ширшої системи піклування про людину[4];

3) згідно думки третьої групи науковців, соціальний захист має місце тільки в тому випадку, коли право людини на певне соціальне благо вже порушене і потребує відновлення чи захисту, що очевидно, дозволяє віднести таку позицію до другої групи, де соціальне забезпечення є більш ємним поняттям, а соціальний захист застосовується лише у випадку необхідності захищати певне право;

4) інші вчені вважають, що поняття «соціальний захист» є вираженням соціальної політики держави, а тому «соціальне забезпечення» є його складовим елементом[5]

5) існує також і четвертий підхід, за якого досліджувані поняття взагалі пропонується розглядати як категорії різноплощинні: «право на соціальне забезпечення», на думку Б. І. Сташків, не є видом права на соціальний захист, оскільки знаходиться в іншій площині, або, іншими словами, право на соціальне забезпечення належить до матеріального права, а право на соціальний захист - до процесуального і процедурного права»[6].

Вважаємо цікавою думку С. О. Устинова, який, аналізуючи співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України, доходить висновку, що: «соціальне забезпечення» - це організаційно-правова діяльність держави, спрямована на матеріальне забезпечення громадян у випадку настання, обумовлених законодавством, соціальних ризиків за рахунок фондів соціального страхування та виплат із державного та місцевих бюджетів та інших обумовлених законодавством коштів; соціальний захист - це діяльність соціально орієнтованої держави, яка здійснюється через комплекс організаційно-правових та соціально-економічних заходів, метою яких є: по-перше, створення для працездатних громадян належних умов для забезпечення своїх соціально-економічних та духовних потреб; по-друге, гарантоване забезпечення громадянам, які потребують соціальної допомоги, рівня життя не нижче від прожиткового мінімуму»[7]. Далі автор висловлює таку думку: «Без сумніву, Конституція України є Основним Законом, на якому ґрунтується національне законодавство, складовою якого є законодавство з соціального забезпечення. Враховуючи дефініцію, закріплену в ч. 1 ст. 46 Конституції України стосовно того, що «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», вважаю, що термін «соціальне забезпечення» є складовою поняття «соціальний захист», але не буде помилкою до законодавчого визначення вищезазначених термінів, використовувати ці терміни, як синоніми»[8].

Список використаних джерел:

1. Галаганов В.П. Право соціального забезпечення: Учебник. М.: Изд. центр «Академия», 2014. С. 46
2. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навчальний посібник / Б. І. Сташків. Чернівці : ПАТ "ПВК "Десна", 2016. 692 с
3. Гочарова Г Підручник з пенсійного забезпечення є, але чи є пенсійне право? / Г Гончарова, В. Жернаков, С. Прилипко // Право України. 1998. № 12. С. 138-139
4. Болотіна Н. Концепція кодифікації законодавства України про соціальне забезпечення / Н. Болотіна // Право України. 1996. № 7. С. 51-52
5. Гетьманцева Н. Д. Право соціального забезпечення: Методичні рекомендації для студентів юридичного факультету / Н. Д. Гетьманцева, О. Я. Орловський. Чернівці : Рута, 2003. С. 5-6
6. Сташків Б. І. Право людини на соціальне забезпечення та його реалізація в Україні / Б. І. Сташків // Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення: матеріали науково-практичної конференції (30 січня 2003 р.) / за ред. Н. Б. Болотіної. К., 2003. С. 40
7. Устинов С. О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України / С. О. Устинов // Юридична наука і практика. № 2. 2011. С. 90-95

8. Устинов С. О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України / С. О. Устинов // Юридична наука і практика. № 2. 2011. С. 90-95.

**Секція «Цивільне право та сімейне право. Цивільний процес.
Господарське право та господарський процес. Право інтелектуальної
власності»**

УДК 347.61

Orcid.org 0000-0001-6394-1834

Пономаренко Оксана Михайловна,
доцент, ХНПУ ім. Г. С. Сковороди
кандидат юридических наук, доцент
ponomarenkooksana1976@gmail.com

**ПЛЮРАЛИЗМ ДОГОВОРНЫХ ФОРМ СОЗДАНИЯ СЕМЬИ:
ПЕРСПЕКТИВЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СЕМЕЙНОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ**

В соответствии с ч. 1 ст. 291 ЦК Украины физическое лицо, независимо от возраста и состояния здоровья имеет право на семью. Брак во всем мире долгое время был практически единственным легальным основанием создания семьи, образуемой на добровольных (договорных) началах. И до сих пор он признается наиболее распространенным, признаваемым всеми государствами мира основанием возникновения семьи. Особая социальная значимость брака как союза между мужчиной и женщиной, направленного на создание семьи и признаваемого государством, а также его привилегированное положение, по сравнению с остальными договорными формами создания семьи до сих пор отражены и в национальном законодательстве, и в международных документах. Так, в соответствии со ст. 12 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод мужчины и женщины, достигшие брачного возраста, имеют право вступать в брак и создавать семью в соответствии с национальным законодательством, регулирующим осуществление этого права. В соответствии со ст. 21 СК Украины брак является единственным основанием для возникновения у мужчины и женщины прав и обязанностей супругов.

Однако в последнее время и на международном, и на национальном уровнях наблюдается тенденция к расширению признаваемых государствами иных форм семьи, основанных на добровольных началах. Так, в деле Джонсон и другие против Ирландии (JOHNSTON AND OTHERS v. IRELAND [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{\"itemid\":\[\"001-57508\"\]}\)](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{\)) ЕСПЧ отметил, что понятие «семья» по статье 8 Конвенции не ограничивается исключительно отношениями, построенными на браке, и может охватывать другие де-факто «семейные узы», где стороны живут вместе вне брака. Национальная правовая система Украины, в целом, соответствует мировой тенденции широкого понимания семьи. Согласно ч. 4 ст. 3 СК Украины семья создается на

основании брака, кровного родства, усыновления, а также на иных основаниях, не запрещенных законом и таких, которые не противоречат моральным основам общества. Таким образом, в СК Украины нет исчерпывающего перечня оснований создания семьи. Это предполагает потенциальную возможность признания государством разных форм образования семей. Субъектам предоставляется возможность самостоятельно выбирать форму и основания организации семейных отношений. Стоит, однако, отметить, что свобода в выборе оснований возникновения семьи в Украине ограничена двумя условиями. Первое – семья не может создаваться по основаниям, запрещенным законом. Второе – семья не может создаваться на основаниях, которые противоречат моральным основам общества. Основания, по которым государство запрещает создание семьи должны быть предусмотрены императивными нормами семейного или другого законодательства. Такие нормы в действующем СК отсутствуют. Вопрос же об основаниях создания семьи, которые не противоречат моральным основам общества является спорным, поскольку моральные основы общества – понятие относительное, подвижное, живое, которое трансформируется вместе с развитием гражданского общества.

Еще совсем недавно общество и законодатель не признавали никаких альтернатив браку. Однако кодификация семейного законодательства 2002 года сделала огромный рывок вперед, легализовав фактические брачные отношения между мужчиной и женщиной, проживающими одной семьей без регистрации брака и распространив на имущество таких лиц режим общей совместной собственности.

К основаниям создания семьи, противоречащих моральным основам общества, автор проекта СК Украины З. В. Ромовская в 2003 году относила проживание одной семьей однополых пары, поскольку это противоречило господствующим моральным основам украинского общества. При этом она отмечала, что Общество геев и лесбиянок при обсуждении проекта СК Украины требовали исключить из текста статьи указание на невозможность коллизии оснований создания семьи с моральными основами общества, но это требование было отклонено [2, С. 21]. Однако, за десять лет, которые прошли с момента принятия СК Украины многое изменилось и в общественном сознании, и в обязательствах государства перед международным сообществом. В преамбулу Конституции Украины в 2019 году были внесены изменения, закрепившие необратимость европейского курса развития Украины, что предполагает, в том числе, и гармонизацию законодательства Украины с законодательством ЕС. Именно такие цели ставят перед собой авторы Концепции обновления ГК Украины, отмечая, что основным направлением рекодификации ГК является дальнейшая его «европеизация».

В ЕС же за последнее время сформировалась тенденция не только к легализации однополых семейных союзов, как альтернативы брака, но и к отказу от понимания брака как исключительно гетеросексуального союза. Так,

в деле «Шальк и Копф (Schalk and Kopf) против Австрии» (жалоба N 30141/04) ЕСПЧ решил «больше не будет рассматривать, что право на вступление в брак, закрепленное в статье 12 Конвенции, при любых обстоятельствах должно ограничиваться браком между двумя лицами противоположного пола». При этом он отметил, что несмотря на растущую тенденцию правового признания однополых партнерств, эта сфера по-прежнему остается сферой развития прав в отсутствие общего консенсуса, в которой государства располагают определенным усмотрением относительно времени введения изменений законодательства. В то же время ЕСПЧ признал право однополых семейных пар на семейную жизнь. Так в деле Шальк и Копф против Австрии [Schalk and Kopf v. Austria] ЕСПЧ постановил, что отношения заявителей, сожительствующих в качестве однополых пары в стабильном партнерстве, охватываются понятием «семейной жизни», как и отношения разнополой пары в такой ситуации. Следует исходить из того, что однополые пары, так же как и разнополые, могут вступать в стабильные отношения; следовательно, они находятся в относительно аналогичном положении, что касается необходимости правового признания их отношений. Более того, в 2015 году в деле Олиари против Италии (Oliari and Others v Italy) ЕСПЧ признал, что правовая защита, в настоящее время доступная в Италии однополым парам, не обеспечивает основных потребностей соответствующих пар в стабильных серьезных отношениях. Несмотря на то, что начиная с декабря 2013 года однополые пары в Италии получили возможность заключать "соглашения о сожительстве", эти соглашения, однако, имеют довольно ограниченную сферу применения. Так, они не обеспечивали некоторых базовых потребностей, имеющих основополагающее значение для регулирования стабильных отношений между лицами, составляющими пару, таких как взаимная материальная поддержка, алиментные обязательства и наследственные права. В этой связи ЕСПЧ не считал особенно обременительными для властей Италии обеспечить признание и защиту однополых союзов и находит, что форма гражданского союза или зарегистрированного партнерства позволит им иметь юридически признанные отношения, что будет иметь непреходящую ценность для соответствующих лиц. Это решение ЕСПЧ должно стать сигналом для Украины.

Украина относится к той группе стран, в которых правовое регулирование семейных отношений однополых пар, отсутствует, в результате чего, такие лица не имеют тех семейных прав, которые присущи гетеросексуальным парам, проживающими одной семьей. Единственным возможным средством урегулировать свои семейные имущественные отношения у однополых пары является договор. В соответствии со ст. 9 СК Украины особи, которые проживают одной семьей могут урегулировать свои семейные отношения посредством договора, который должен быть заключен в письменной форме. Такой договор является обязательным для выполнения, если он не противоречит требованиям СК, иных законов и моральным основам общества.

И начало к заключению таких договоров в Украине уже положено. 10 ноября 2020 года в Украине был заключен первый партнерский договор между однополыми лицами [1]. Однако, такой договор не решает всех проблем лиц, которые проживают одной семьей без регистрации брака, поскольку их правовой статус ничем не подтверждается. Стоит отметить, что несмотря на признание семей мужчин и женщин, проживающих одной семьей без регистрации брака, в украинском законодательстве также не выработан механизм внесудебного подтверждения их семейно-правового статуса. В результате у таких пар возникает много сложностей в различных сферах – осуществление права общей совместной собственности, наследственных, праве социального обеспечения и других. Поэтому представляется необходимым разработать механизм легализации семейно-правового статуса лиц, проживающих одной семьей без регистрации брака (независимо от пола) на что и должно быть направлено реформирование семейного законодательства.

Необходимо отметить, что в п. 105 Плана действий по реализации Национальной стратегии Украины в сфере прав человека на период до 2020 года была обозначена цель разработать и подать на рассмотрение КМУ законопроект о легализации в Украине разнополых и однополых пар с учетом имущественных и неимущественных прав, в частности владения и наследования имущества, содержание одного партнера другим в случае нетрудоспособности, конституционного права не свидетельствовать против своего партнера. В связи с этим, общественными организациями в Украине были разработаны несколько законопроектов о гражданских партнерствах. Однако, законы так и не были приняты. В этой связи представляется целесообразным процесс легализации незарегистрированных партнерств включить в Концепцию рекодификации (обновления) ГК, поскольку одним из направлений реформы гражданского законодательства является вхождение семейного законодательства в структуру ГК в качестве отдельной книги.

Список использованной литературы.

1. Афан А. Прецедент в правовом поле: в Украине зарегистрировали первый однополый союз// https://jurliga.ligazakon.net/analytics/199557_pretsident-v-pravovom-pole-v-ukraine-zaregistrirovali-pervyy-odnopolyy-soyuz
2. Ромовська З. В. Сімейний кодекс України: Науково-практичний коментар. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 523 с. (С. 21).

Лосев Сергей Сергеевич,
ведущий научный сотрудник
Национального центра законодательства и
правовых исследований Республики Беларусь,
кандидат юридических наук, доцент
e-mail: sergei_losev@list.ru

ОТКРЫТЫЕ ЛИЦЕНЗИИ В АВТОРСКОМ ПРАВЕ БЕЛАРУСИ

Информационные технологии все шире применяются как инструмент совершения гражданско-правовых сделок, а электронная форма выражения условий сделки все чаще заменяет традиционную письменную форму. Интернет становится основным средством коммерческого распространения литературных, музыкальных, аудиовизуальных произведений, фотографий, исполнений, фонограмм, а также основным средством распространения коммерческого и некоммерческого программного обеспечения, а субъекты, желающие приобрести право использования соответствующего результата интеллектуальной деятельности, все чаще сталкиваются с предложением со стороны правообладателей вступить в лицензионные отношения путем принятия типовых условий лицензии, изложенных на Интернет-ресурсе правообладателя. Поэтому требуемая гражданским законодательством письменная форма заключения лицензионного договора все чаще рассматривается как несоответствующая современным требованиям, когда потенциальный лицензиат желает получить право использования определенного объекта интеллектуальной собственности, подтвердив свое согласие на условия использования «одним кликом» компьютерной мыши. Как отмечает в своей монографии Е.А. Войниканис, «... бумажный договор, подписанный контрагентами, с обсужденными и согласованными условиями, все более отдаляется от реальности экономической жизни. На практике мы наблюдаем следующие тенденции: во-первых, повсеместное распространение договоров присоединения; во-вторых, увеличение договоров, которые заключаются через сеть Интернет» [1, с.399-400].

Средством адаптации норм гражданского права к указанным новым реалиям становится использование новых способов совершения сделок, одним из которых является **открытая лицензия**. С недавних пор это понятие появилось в законодательстве Беларуси.

Прообразом открытой лицензии стала сформировавшаяся в зарубежной практике система типовых лицензионных договоров, применяемых в отношении программного обеспечения, распространяемого на безвозмездной основе, а также программного обеспечения с открытым программным кодом, позволяющего вносить в него изменения, в том числе создавать на его основе новые программные продукты (лицензии семейства Creative Commons, GPL и др.). Основной задачей механизма «свободных лицензий» (в частности, лицензий семейства Creative Commons) является внедрение такой лицензионной модели, которая «могла бы работать в любой стране» [2]. Однако для правовой доктрины феномен лицензионных договоров, заключаемых в упрощенном порядке, и притом в электронной форме, продолжает оставаться проблемой в странах как континентального, так и общего права. При этом есть одно важное отличие, которое позволяет европейским странам и США быстрее и сравнительно легче адаптировать свое законодательство к вызовам информационной эпохи. Речь идет об **активной позиции судов, которые восполняют существующие пробелы в законе**, – при отсутствии прямых ответов в законодательстве общая тенденция развития судебной практики в странах Европейского союза и США заключается в признании действительности лицензионных договоров, заключаемых в упрощенном порядке [1, с.400]. Поэтому проблема «имплементации» свободных лицензий в правовую систему постсоветских государств должна была иметь законодательное решение.

Российский законодатель, включив в 2014 г. Гражданский кодекс ст.1286.1, четко определил правовую природу явления, получившего название «открытая лицензия», – согласно норме п.1 ст.1286.1 ГК РФ открытой лицензией признается **лицензионный договор**, по которому автором или иным правообладателем предоставляется лицензиату простая (неисключительная) лицензия на использование произведения, **который заключается в упрощенном порядке**. Законодательное определение открытой лицензии позволило российским исследователям сформулировать критерии, отличающие ее от системы «свободных лицензий». По мнению В.Б. Нагродской открытая лицензия, предусмотренная ст.1286.1 ГК РФ, и свободная лицензия, известная за рубежом, являются схожими, но не равнозначными понятиями, поскольку открытую лицензию отличают: применение к расширенному объектному составу; отсутствие ограничений по способам использования произведения; возможный возмездный характер; определение разных сроков действия открытой лицензии в отношении программ для ЭВМ, баз данных и других произведений; возможность указания в открытой лицензии определенной территории, на которой допускается использование соответствующего произведения; наличие порядка размещения условий лицензии, который правообладатель обязан соблюдать; законодательное закрепление возможности распространения условий лицензий на производные произведения [3, с.10].

Российский опыт был воспринят законодательством Беларуси, – в 2019 г. нормы об открытой лицензии были включены в Закон Республики Беларусь «Об авторском праве и смежных правах». В новой редакции ст. 45 открытая лицензия определяется как лицензионный договор, заключаемый в упрощенном порядке и являющийся договором присоединения, все условия которого должны быть доступны неопределенному кругу лиц.

Однако между нормами российского и белорусского законодательства, посвященными открытой лицензии, есть ряд существенных различий. Во-первых, норма белорусского Закона имеет более широкую сферу применения, позволяя применять механизм открытой лицензии не только в отношении объектов авторского права, но и в отношении объектов смежных прав (исполнений, фонограмм, передач вещательных организаций). Во-вторых, белорусский закон предусматривает, что начало использования объекта при отсутствии условия об ином рассматривается в качестве акцепта. В-третьих, в ст. 45 Закона «Об авторском праве и смежных правах» отсутствуют правила, посвященные возможному созданию на основе лицензируемого объекта нового результата интеллектуальной деятельности и презюмируемому распространению на него условий открытой лицензии. В-четвертых, белорусский закон не предусматривает гарантий в отношении правообладателя, предоставившего открытую лицензию (право на отказ от договора, а также право на применение мер защиты в отношении лица, выходящего при использовании произведения или созданного на его основе результата интеллектуальной деятельности, за пределы, определенные условиями открытой лицензии). Также в белорусском законе отсутствует норма, признающая договор, заключенный в порядке открытой лицензии, заключенным в письменной форме, что, как представляется в большей степени соответствует существующему в настоящее время определению письменной формы договора (п. 2 ст. 404 ГК РБ).

Как следствие, включение в законодательство Беларуси норм, посвященных открытой лицензии, является существенным шагом в приведении законодательства в соответствие с требованиями практики. При этом открытая лицензия не стала новой разновидностью лицензионного договора, а представляет собой упрощенный порядок заключения договора неисключительной лицензии, ориентированный на использование цифровых технологий.

Безусловно, прототипом открытой лицензии являются так называемые «свободные лицензии». Однако закрепленный в законодательстве Российской Федерации (ст. 1286.1 ГК РФ) механизм открытой лицензии не ограничивается компьютерными программами и может быть использован для заключения лицензионных договоров в упрощенном порядке, в первую очередь с использованием информационных технологий, в отношении иных объектов авторского права, а предусмотренный законодательством Республики Беларусь

(ст.45 Закона «Об авторском праве и смежных правах») – также и в отношении объектов смежных прав.

Оценивая нормы ст.45 Закона Республики Беларусь «Об авторском праве и смежных правах» с точки зрения применения их для заключения договоров свободной лицензии семейств GPL, CreativeCommons и др., можно говорить о том, что данные нормы не создают очевидных препятствий для применения указанных свободных лицензий на территории Республики Беларусь. В то же время, в силу новизны указанных норм очевидна необходимость наработки определенной правоприменительной практики, которая позволит дать этим нормам более объективную оценку.

Список использованных источников:

1.Войниканис, Е.А. Право интеллектуальной собственности в цифровую эпоху: парадигма баланса и гибкости /Е.А. Войниканис. – М.: ИД «Юриспруденция», 2013. – 552 с.

2.Гринь, Е.С. К вопросу о правовой природе открытых лицензий [Электронный ресурс] / Е.С. Гринь // КонсультантПлюс. Россия / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2021.

3. Нагродская, В.Б. Открытая лицензия как способ распоряжения исключительным правом на произведение науки, литературы и искусства : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Виктория Борисовна Нагродская. [Место защиты: Московский госуд. ун-т им. О.Е. Кутафина, г. Москва]. – Москва, 2018. – 35 с.

УДК 347.191:330.322

Orcid0000-0002-8619-8964

Суш Олена Петрівна,

доцент кафедри правового регулювання економіки
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця, кандидат юридичних наук
e-mail: sushch_elena@ukr.net

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КОРПОРАТИВНОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО ФОНДУ

Правове регулювання відносин, що виникають між акціонером корпоративного інвестиційного фонду і корпоративним фондом має досить багато проблем пов'язаних з недосконалістю законодавства, що регулює вказані відносини: норми Закону України «Про інститути спільного інвестування»[1] носять переважно відсильний характер до нормативно-правових актів з питань функціонування фондового ринку та до підзаконних нормативно-правових актів; незважаючи на організаційно-правову форму

корпоративного фонду як акціонерного товариства, відповідно до ч. 2 ст. 3 Закону України «Про інститути спільного інвестування» законодавство про акціонерні товариства не застосовується до регулювання діяльності корпоративних фондів. Така недосконалість правового регулювання порушує й інші проблеми, серед яких основне місце займають: визначення правового становища учасників корпоративних інвестиційних фондів, правове становище корпоративного інвестиційного фонду, визначення об'єктів корпоративного інвестування, правове регулювання договірних зобов'язань між корпоративним фондом та іншими суб'єктами корпоративного інвестування та питання відповідальності корпоративного інвестиційного фонду перед його учасниками.

Таким чином правовідносини з корпоративного інвестування потребують більш детального вивчення з метою удосконалення законодавства з питань діяльності інститутів спільного інвестування (пайових та корпоративних інвестиційних фондів). Одним із проблемних питань правовідносин з корпоративного інвестування є питання про відповідальність корпоративного інвестиційного фонду перед акціонерами.

У науці цивільного права під цивільно-правовою відповідальністю розуміють передбачений законом чи договором і забезпечений на підставі рішення суду силою державного примусу обов'язок порушника зобов'язання зазнавати негативних наслідків за допущене порушення [2, с. 521]. Корпоративним інвестиційним фондом можуть бути порушені майнові і немайнові права учасників такого фонду – акціонерів, зокрема, право на отримання дивідендів (для закритого корпоративного фонду), право на отримання частини майна корпоративного інвестиційного фонду фонду у разі його ліквідації, право на управління корпоративним фондом, право на інформацію про діяльність корпоративного фонду тощо.

В основі актуальності питання про притягнення корпоративного фонду до цивільно-правової відповідальності є те, що Закон України «Про інститути спільного інвестування» не закріплює норми стосовно відповідальності за невиконання чи неналежне виконання зобов'язань таким суб'єктом корпоративного інвестування як корпоративний інвестиційний фонд перед його учасниками-акціонерами.

Корпоративний інвестиційний фонд є юридичною особою – акціонерним товариством з «специфічними ознаками», що відрізняє його від «звичайних» акціонерних товариств. У цивільні правовідносини з інвесторами корпоративний інвестиційний фонд вступає від свого імені, і, так як є правосуб'єктною особою, має здатність нести відповідальність за своїми зобов'язаннями. Статтею 96 Цивільного кодексу України [3] визначено, що юридична особа самостійно відповідає за своїми зобов'язаннями усім належним їй майном. Як зазначається в науковій літературі, юридична особа як самостійний учасник цивільних відносин є й самостійним суб'єктом відповідальності. Із цього випливає, що за загальним правилом, до механізму

притягнення юридичної особи до відповідальності не залучаються інші особи, зокрема, учасники, засновники, працівники тощо [4, с. 123]. Звернемо увагу, що Законом України «Про інститути спільного інвестування» не передбачено відповідальності корпоративного фонду, а, отже, виходить, що даний суб'єкт самостійно не несе відповідальності за своїми зобов'язаннями.

На підставі вказаного, вважаємо, що суттєвою прогалиною Закону України «Про інститути спільного інвестування» є відсутність законодавчого закріплення переліку підстав, за яких корпоративний інвестиційний фонд повинен притягуватися до відповідальності перед акціонерами та особами, що забезпечують корпоративне інвестування [5, с. 104].

У контексті відповідальності за зобов'язаннями корпоративний фонд має певні особливості, що зумовлені залученням компанії з управління активами на підставі договору управляти активами корпоративного фонду. Виходячи з вказаної особливості виникає питання, корпоративний інвестиційний фонд самостійно несе відповідальність перед його учасниками, чи солідарно з компанією з управління активами? Таке питання виникає на підставі того, що компанія з управління активами на підставі договору про управління активами фактично виконує функції виконавчого органу корпоративного інвестиційного фонду.

Таким чином, вважаємо, що необхідно внести зміни до Закону України «Про інститути спільного інвестування» в частині відповідальності корпоративного фонду за зобов'язаннями перед його учасниками-акціонерами та особами, що забезпечують діяльність з корпоративного інвестування, оскільки корпоративний інвестиційний фонд є самостійною юридичною особою і має самостійно нести відповідальність за зобов'язаннями.

На нашу думку, Закон України «Про інститути спільного інвестування» необхідно доповнити статтями, що визначали б підстави відповідальності та межі відповідальності корпоративного фонду перед його учасниками-акціонерами.

Список використаних джерел:

1. Про інститути спільного інвестування: Закон України від 05.07.2012 № 5080-VI / Верховна Рада України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2012_07_05/T125080.html. 2. Шишка Р. Б. Цивільна відповідальність та цивільно-правова відповідальність. Право та управління. 2011. № 1. С. 521-526. 3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40-44. Ст. 356. 4. Цивільний кодекс України: Науково-практичний коментар (пояснення, тлумачення, рекомендації з використанням позицій вищих судових інстанцій, Міністерства юстиції, науковців, фахівців). Т. 3: Юридична особа / за ред. проф. І. В. Спасибо-Фатєєвої. Харків, Страйд, 2009. С. 123. 5. Суц О. П. Цивільні правовідносини з корпоративного інвестування : монографія. Право, 2017. 200 с.

Циркуненко Олена Валеріївна,
старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

ОБМЕЖУВАЛЬНИЙ ПРИПИС ЯК СУДОВА ФОРМА ЗАХИСТУ ПРОТИ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЛЯ

Актуальною проблемою сучасного українського суспільства є таке соціальне явище як домашнє насильство. Домашнє насильство – форма насильства, що найбільш прихована, часто не усвідомлювана ані постраждалими, ані представниками влади та суспільства. Слід зазначити, що невизнання державою існування такої проблеми, унеможливорює гарантування та реалізацію конституційних прав людини та громадянина на гідному рівні.

Основним джерелом міжнародних стандартів у сфері протидії домашньому насильству є Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція, відкрита для підписів 11 травня 2011 року)[1]. Конвенція стала першою європейською угодою, що спрямована саме на боротьбу із насильством щодо жінок та домашнім насильством. У ній сформульовано мінімальні стандарти превентивної діяльності, забезпечення захисту жертв та кримінального переслідування кривдників, а також вказано правила розробки комплексної державної політики в даній сфері.

Про перезавантаження національного законодавства, спрямованого на протидію домашньому насильству та дотримання міжнародних стандартів у сфері протидії домашньому насильству, свідчить прийняття Законів України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017[2], «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами»[3], «Про судовий збір»[4], «Про Національну поліцію»[5], схвалено Концепцію державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року[6].

Домашнє насильство – це діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи

теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь[2].

Захист порушених прав особи, постраждалої від домашнього насильства, здійснюється в судовому порядку. До спеціальних заходів щодо протидії домашньому насильству належить обмежувальний припис стосовно кривдника - захід тимчасового обмеження прав чи покладення обов'язків на особу, яка вчинила домашнє насильство, спрямований на забезпечення безпеки постраждалої особи. За своєю правовою природою обмежувальний припис не є заходом покарання особи (на відміну від норм, закріплених у КУпАПта КК України), а є тимчасовим заходом, виконуючим захисну та запобіжну функцію і направленим на попередження вчинення насильства та забезпечення першочергової безпеки осіб з огляду на наявність ризиків, передбачених вищезазначеним законом, до вирішення питання про кваліфікацію дій кривдника та прийняття стосовно нього рішення у відповідних адміністративних або кримінальних провадженнях[7].

Розгляд судом справ про видачу і продовження обмежувального припису має свої процесуальні особливості, які притаманні розгляду справ в окремому провадженні цивільного судочинства (Глава 13 ЦПК України)[8].

Учасниками такої категорії справ є *заявник* - постраждала особа або її представника; у разі вчинення домашнього насильства стосовно дитини - батьків або інших законних представників дитини, родичів дитини (баба, дід, повнолітні брат, сестра), мачухи або вітчима дитини, а також органу опіки та піклування; у разі вчинення домашнього насильства стосовно недієздатної особи - опікуна, органу опіки та піклування, та *заінтересовані особи* - особи, стосовно яких подано заяву про видачу обмежувального припису.

Заява про видачу обмежувального припису подається до суду за місцем проживання (перебування) особи, яка постраждала від домашнього насильства або насильства за ознакою статі, а якщо зазначена особа перебуває у закладі, що належить до загальних чи спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб, - за місцезнаходженням цього закладу.

Суд розглядає справу про видачу обмежувального припису не пізніше 72 годин після надходження заяви про видачу обмежувального припису до суду.

Судові витрати, пов'язані з розглядом справи про видачу обмежувального припису, відносяться на рахунок держави.

В силу ч. 5 ст. 294 ЦПК України справи окремого провадження не можуть бути закриті у зв'язку з укладенням мирової угоди.

Рішення суду про видачу обмежувального припису підлягає негайному виконанню, а його оскарження не зупиняє його виконання.

Розглянувши заяву про видачу обмежувального припису, суд ухвалює рішення про задоволення заяви або про відмову в її задоволенні.

Під час вирішення питання про наявність підстав для видачі обмежувального припису суди мають установлювати, яким формам домашнього насильства піддавався заявник, та оцінювати ризики продовження в майбутньому домашнього насильства у будь-якому його прояві[9]. Відповідно до частини третьої статті 26 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» рішення про видачу обмежувального припису або про відмову у видачі обмежувального припису приймається на підставі оцінки ризиків, тобто вірогідності продовження чи повторного вчинення домашнього насильства, настання тяжких або особливо тяжких наслідків його вчинення, а також смерті постраждалої особи

В разі задоволення заяви про видачу обмежувального припису до кривдника можуть бути застосовані такі заходи: 1) заборона перебувати в місці спільного проживання (перебування) з постраждалою особою; 2) усунення перешкод у користуванні майном, що є об'єктом права спільної сумісної власності або особистою приватною власністю постраждалої особи; 3) обмеження спілкування з постраждалою дитиною; 4) заборона наближатися на визначену відстань до місця проживання (перебування), навчання, роботи, інших місць частого відвідування постраждалої особи; 5) заборона особисто і через третіх осіб розшукувати постраждалу особу, якщо вона за власним бажанням перебуває у місці, невідомому кривднику, переслідувати її та в будь-який спосіб спілкуватися з нею; 6) заборона вести листування, телефонні переговори з постраждалою особою або контактувати з нею через інші засоби зв'язку особисто і через третіх осіб. Варто зауважити, що обмежувальний припис може передбачати застосування одразу кількох зазначених заходів. Обмежувальний припис не може містити заходів, що обмежують право проживання чи перебування неповнолітнього кривдника у місці свого постійного проживання (перебування).

Обмежувальний припис виноситься на строк від одного до шести місяців

Про видачу або продовження обмежувального припису суд не пізніше наступного дня з дня ухвалення рішення повідомляє уповноважені підрозділи органів Національної поліції України за місцем проживання (перебування) заявника для взяття особи, стосовно якої видано або продовжено обмежувальний припис, на профілактичний облік,

За умисне невиконання обмежувальних приписів передбачена кримінальна відповідальність у виді арешту на строк до шести місяців або обмеження волі на строк до двох років (стаття 390-1 Кримінального кодексу України).

Аналіз зарубіжного законодавства свідчить, що в більшості розвинутих країн Європи та світу вилучення кривдника є дієвим примусовим заходом впливу до особи, яка вчинила насильство в сім'ї. За Законом Польщі «Про протидію злочинам в сім'ї» від 2010 року передбачено виселення агресора з місця спільного проживання з жертвою, якщо є небезпека потерпілій особі [10, с.213].

Специфіка законодавчої регламентації та застосування обмежувальних приписів характеризує їх як ефективний інструмент в системі правозахисних заходів, здатних забезпечити ефективне реагування держави на виклики, пов'язані з протидією домашньому насильству. Введення обмежувальних приписів як судової форми захисту проти домашнього насильства у національне законодавство є позитивним і відповідає європейським та світовим стандартам захисту прав людини.

Список використаної літератури:

1. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами 11 травня 2011 року // Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/MU11251>; 2. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» // Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19_3; 3. Закон України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19#Text>; 4. Закон України «Про судовий збір», Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>; 5. Закон України «Про Національну поліцію», Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>; 6. Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80>; 7. Постанові Касаційного цивільного суду (Другої судової палати) у складі Верховного суду від 05 вересня 2019 року у справі № 756/3859/19 (провадження № 61-11564св19) // Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84092340>; 8. Цивільний процесуальний кодекс України Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#top>; 9. Постанові Касаційного цивільного суду у складі Верховного суду від 21.11.2018 року справа № 756/2072/18 Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78267811>; 10. Горбова Г.О. Зарубіжний досвід у сфері протидії насильства в сім'ї (на прикладі окремих країн Європи). Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. Випуск 2-3. Том 3. 2015. С. 211-215.

УДК 347.61

Orcid.org/ 0000-0002-2217-8577

Гелашвілі А. Г.,
аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О. І. Процевського,
ХНПУ імені Г. С. Сковороди
a.gelashvili97@gmail.com

ПРАВО ДИТИНИ НА ДОСТАТНІЙ РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА СПОСОБИ ЙОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Відповідно до ст. 27 Конвенції про права дитини держави-учасниці визнають право кожної дитини на рівень життя, необхідний для фізичного,

розумового, духовного, морального і соціального розвитку дитини. При цьому батько (-ки) або інші особи, які виховують дитину, несуть основну відповідальність за забезпечення в межах своїх здібностей і фінансових можливостей умов життя, необхідних для розвитку дитини. В той же час держави-учасниці відповідно до національних умов і в межах своїх можливостей вживають необхідних заходів щодо надання допомоги батькам та іншим особам, які виховують дітей, у здійсненні цього права і у випадку необхідності надають матеріальну допомогу і підтримують програми, особливо щодо забезпечення дитини харчуванням, одягом і житлом.

Таким чином, основний тягар утримання дитини згідно зі світовою практикою покладається на членів сім'ї та родичів. До членів сім'ї та родичів, на яких лежить обов'язок утримувати дитину, згідно з главою 22 СК України відносяться батьки дитини, усиновлювачі, інші члени сім'ї (баба, дід, прабаба, прадід, брати, сестри, мачуха, відчим, особи, в сім'ї яких виховується дитина). При цьому зобов'язаними особами першої черги є батьки, тобто жінка та чоловік, які записані як матер та батько дитини. Всі інші члени сім'ї та родичі притягуються до виконання обов'язку щодо утримання дитини лише у разі якщо батьки відсутні, або не виконують свого обов'язку щодо утримання за поважних причин; дитина потребує утримання; а члени сім'ї та родичі мають можливість щодо надання такого утримання.

Відповідно до ч. 1 ст. 181 СК способи виконання батьками обов'язку утримувати дитину визначаються за домовленістю між ними. За домовленістю між батьками дитини той із них, хто проживає окремо від дитини, може брати участь у її утриманні в грошовій і (або) натуральній формі. Як правило, домовленість батьків щодо утримання дитини оформлюється договором про сплату аліментів на дитину.

Відповідно до ст. 189 СК батьки мають право укласти договір про сплату аліментів на дитину, у якому визначити розмір та строки виплати. Держава пред'являє підвищені вимоги щодо форми такого договору. Договір про сплату аліментів на дитину укладається у письмовій формі і нотаріально посвідчується. Однією з переваг укладення такого договору є те, що у разі невиконання одним із батьків свого обов'язку за договором аліменти з нього можуть стягуватися на підставі виконавчого напису нотаріуса. На жаль, у чинному сімейному законодавстві, відсутні спеціальні норми щодо підстав та наслідків розірвання або зміни такого договору, визнання його недійсним. На це необхідно звернути увагу робочій групі щодо оновлення ЦК України.

Сплата аліментів іншими членами сім'ї та родичами також можлива за домовленістю сторін. Не дивлячись на те, що главою 22 СК прямо не передбачена можливість укладення аліментного договору між іншими членами сім'ї та родичами на користь дитини, висновок про право таких осіб врегулювати відносини щодо утримання дитини (внука, правнука, сестру, брата тощо) можна зробити з урахуванням загальних положень СК. Згідно з ч. 2 ст. 7 СК України можливість врегулювання сімейних відносин за

домовленістю (договором) між їх учасниками є загальною засадою сімейного законодавства. Відповідно до ч. 1 ст. 9 СК інші члени сім'ї та родичі, відносини між якими регулює СК можуть врегулювати свої відносини за домовленістю (договором), якщо це не суперечить вимогам СК, інших законів та моральним основам суспільства. На жаль, СК не передбачає жодних вимог щодо форми такого договору. Представляється, що зараз до такого договору необхідно застосовувати за аналогією закону ст. 189 СК, а в перспективі, під час реформування цивільного законодавства доцільно передбачити обов'язкове нотаріальне посвідчення будь-якого аліментного договору.

З метою гарантування права дитини на достатній рівень життя, держава імперативно встановлює мінімальний розмір аліментів на дитину. Відповідно до ч. 2 ст. 182 СК розмір аліментів має бути необхідним та достатнім для забезпечення гармонійного розвитку дитини. Тому мінімальний гарантований розмір аліментів на одну дитину не може бути меншим, ніж 50 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. А мінімальний рекомендований розмір аліментів на одну дитину становить розмір прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку і може бути присуджений судом у разі достатності заробітку (доходу) платника аліментів. Варто зазначити, що умова про дотримання мінімального гарантованого розміру аліментів на одну дитину у розмірі не меншим, ніж 50 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку, є обов'язковою лише для батьків як платників аліментів. Щодо розміру аліментів на дитину, які повинні сплачувати інші члени сім'ї та родичі, у СК встановлені інші правила. Так, відповідно до ч. 2 ст. 272 СК сукупний розмір аліментів, що підлягає стягненню з інших членів сім'ї та родичів, не може бути меншим ніж 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Такий підхід законодавця є непослідовним, і таким який порушує право дитини на достатній рівень життя. Саме тому до Верховної Ради України 16.07.2020 року був внесений проект Закону «Про внесення змін до Сімейного кодексу (щодо збільшення мінімального розміру аліментів, що стягуються на дитину з інших членів сім'ї та родичів)». У цьому проекті пропонується внести зміни до частини 2 ст. 272 СК та законодавчо закріпити мінімальний розмір аліментів, що підлягають стягненню на дитину з інших членів сім'ї та родичів не менш 50 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Таку пропозицію безумовно слід підтримати. Представляється доцільним привести мінімальний розмір аліментів до єдиних стандартів. Саме такий підхід буде відповідати принципу дотримання найкращих інтересів дитини.

Держава гарантує дитині право на утримання від батьків та інших членів сім'ї та родичів шляхом впровадження у систему законодавства України мір відповідальності за невиконання або неналежне виконання зобов'язаними особами обов'язку щодо утримання дитини. Ці міри носять як приватно-правової, так й публічно-правовий характер. Вони мають на меті стимулювати зобов'язаних осіб до належного виконання свого обов'язку й протидіяти

правопорушенням у цієї сфері. Необхідно зазначити, що за останній час в Україні значно посилися міри охорони у сфері гарантування дитині права на утримання від батьків та членів сім'ї. 28 серпня 2018 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення економічних передумов для посилення захисту права дитини на належне утримання». До мір відповідальності за порушення права дитини та утримання відносяться:

- *стягнення неустойки* (пені) у розмірі одного відсотка суми несплачених аліментів за кожен день прострочення від дня прострочення до дня їх повного погашення або до дня ухвалення судом рішення про стягнення пені, але не більше 100 відсотків заборгованості;
- обмеження у праві управління транспортними засобами;
- обмеження у праві користування огнестрілею, пневматичною та холодною зброєю;
- обмеження у праві полювання;
- обмеження у виїзді за кордон;
- притягнення до адміністративної відповідальності;
- притягнення до кримінальної відповідальності тощо.

Для способів забезпечення (гарантування) права дитини на достатній рівень життя відноситься також і матеріальна допомога, яка надається державою сім'ям з дітьми. Підстави та процедура надання державної соціальної допомоги встановлюються Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми». Варто зазначити, що рівень соціальної допомоги з боку держави, залежить від економічного розвитку держави. Чим більш економічно розвинутою є держава, тим більш розвинутою є система соціального захисту населення. Україна, на жаль, не відноситься до найбільш економічно розвинутих держав. Тому система соціального захисту спрямована на підтримку лише найбільш соціально та економічно вразливих категорій населення. Не викликає сумнівів, що дитина є суб'єктом який повинен отримувати державну допомогу в першу чергу, й держава зобов'язана таким чином будувати систему соціального захисту, щоб право дитини на достатній рівень життя було гарантовано на всіх рівнях. В сучасних умовах пандемії, коли багато людей втратили джерела доходу, й по об'єктивним причинам не можуть належним чином виконувати обов'язок щодо утримання дітей, держава, незалежно від рівня свого економічного розвитку, зобов'язана допомогти сім'ям, які потребують соціального захисту. В багатьох країнах світу сім'ям, які виховують дітей, сплачується адресна державна допомога. В Україні також були зроблені кроки щодо подолання наслідків пандемії у сфері соціального захисту населення. Так, 8 квітня 2020 року КМУ була прийнята Постанова «Деякі питання надання державної соціальної допомоги». Але вона стосується в більшості лише організаційних питань надання соціальної допомоги. На жаль, державою на сьогодні не прийнято жодних кроків щодо

сплати додаткових грошових виплат, спрямованих на гарантування дитині права на достатній рівень життя.

Гончаренко Ксенія Юріївна,
студентка юридичного факультету
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди
e-mail: ksugon1@gmail.com
Науковий керівник
Саєнко Ю.О. к.ю.н.,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені
професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного
Університету імені Г. С. Сковороди

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СЕКРЕТНОГО ЗАПОВІТУ

Відповідно до ч.1 ст. 1249 ЦК України, секретним є заповіт, який посвідчується нотаріусом без ознайомлення з його змістом. Секретний заповіт за процедурою складення, оформлення та нотаріального посвідчення суттєво відрізняється від загальноприйнятих заповітів, які були раніше і які й зараз складаються у переважній більшості. Однією з характеристик таємного заповіту є те, що він складається в тій чи іншій формі самостійно заповідачем, при цьому громадянин сам вказує, кому він залишає яке майно і на яких умовах, якщо такі є, після чого буде вручений запечатаний конверт із заповітом нотаріусу. Тільки нотаріус має право посвідчити такий заповіт. Особа, яка складала секретний заповіт пред'являє його нотаріусу в закритому конверті. Конверт повинен бути підписаний заповідачем. Нотаріус розміщує на конверті свій посвідчувальний напис, запечатує його та, в присутності заповідача, поміщає в інший конверт і запечатує. З визначення, даного в цій нормі, випливає, що незалежно від того, чи були інші особи ознайомленими із змістом такого заповіту до посвідчення його нотаріусом він визнається секретним.

Особлива процедура укладання секретного заповіту може викликати цілу низку складнощів. Так, наприклад, проблема складання заповіту під впливом погрози чи насильства або коли заповідач не усвідомлює сенс своїх дій, у правозастосовній діяльності вирішується особливо важко.

Так, при посвідченні звичайного заповіту нотаріус зобов'язаний роз'яснити заповідачу зміст статті 1241 Цивільного кодексу України про право на обов'язкову частку у спадщині та зміст статті 1307 Цивільного кодексу України щодо нікчемності заповіту на майно, яке є предметом спадкового договору. У випадку ж із секретним заповітом нотаріус лише повинен роз'яснювати заповідачу, що текст заповіту має бути викладений таким чином, щоб розпорядження заповідача не викликало незрозумілостей чи суперечок після

відкриття спадщини. Крім того, при посвідченні секретного заповіту нотаріус позбавлений можливості перевірити, чи не містить заповіт розпоряджень, що суперечать вимогам законодавства [1].

Окрім іншого, форма секретного заповіту, який здійснюється заповідачем самостійно та без участі свідків, може ускладнити подальше тлумачення волі та волевиявлення заповідача. До складання такого заповіту не бере участі жодна інша особа, яка може детальніше пояснити та більш повно розкрити реальні наміри та справжню волю спадкодавця [3, с. 282].

Строк оголошення змісту секретного заповіту також вважається проблемним питанням, оскільки такий строк не встановлений цивільним законодавством. Згідно з п.4.1 Наказу Міністерства Юстиції «Про затвердження порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України» нотаріус, у якого зберігається секретний заповіт, у разі одержання повідомлення про відкриття спадщини та подання свідоцтва про смерть заповідача, призначає день оголошення змісту заповіту [1]. Отже, можна припустити, що визначення дати повідомлення змісту заповіту повинно залежати від дати, коли нотаріус отримав інформацію про смерть заповідача, а також від заходів, які нотаріус повинен вжити для повідомлення всіх зацікавлених сторін для повідомлення їм змісту заповіту. Однак було б корисно врахувати той факт, що загальний строк прийняття спадщини встановлений у шість місяців, саме тому цей період можна вважати максимальним. В іншому випадку виявиться, що спадкоємці, які дізналися про своє право на спадщину, при оголошенні змісту заповіту та як закінчився термін прийняття спадщини, вважаються такими, що пропустили строки прийняття і спадкування буде відбуватися за законом. [5, с. 66]. На мій погляд, однією з найбільших проблем секретного заповіту є те, що строк для оголошення змісту таємного заповіту не встановлений законом. Я вважаю, що доцільним стане конкретизація у цивільному законодавстві строку оголошення заповіту, які мають бути чітко регламентовані законом, а не нотаріусом особисто.

Як зазначено раніше, згідно з п. 3.2 Наказу Міністерства Юстиції «Про затвердження порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України» нотаріус повинен пояснити заповідачеві, що формулювання заповіту має бути розроблене таким чином, щоб його розпорядження не викликало двозначності та суперечок після відкриття спадщини [1]. Але навіть якщо заповідач виконує цю вимогу, ймовірність визнання такого заповіту нікчемним залишається, оскільки законодавець не дає чіткої відповіді на питання, чи потрібно включати саме до секретного заповіту такі реквізити, як дата та місце його складання. Тому особа може не усвідомлювати необхідності зазначити такі відомості в тексті заповіту, а нотаріус не зможе вказати на цю помилку і надати заповідачеві можливість її виправити, через неможливість ознайомлення нотаріуса із текстом секретного заповіту.

Таким чином, метою таємного заповіту є забезпечення максимальної таємниці заповіту. Водночас, відсутність кваліфікованої правової допомоги може призвести до складання заповітів із помилками, які є грубим порушенням встановлених вимог до складання заповіту. Наприклад, заповідач забуває підписати заповіт, позбавляє спадщини обов'язкових спадкоємців, чітко не виражає волю свого заповіту, що буде підставою для визнання заповіту недійсним.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України: Наказ Міністерства від 22.02.2012 р. № 296/5 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 17. – Ст. 632.
2. Істоміна О. Ю. Актуальні питання секретного заповіту / О. Ю. Істоміна // Вісник студентського наукового товариства Дон НУ. – 2014. – №1. – С.57 – 61.
3. Крисань Т.Є. Інститут гарантій суб'єктивних прав в спадковому праві / Т.Є. Крисань // Митна справа. – 2012. – №2. – С. 279 – 284.
4. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України: у 2 т. – 5-те вид., перероб. і допов. / за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової, В.В. Луця. – К.: ЮрінкомІнтер, 2013. – Т. II. – 1120 с.
5. Панталієнко Я. Процесуальні особливості оголошення секретного заповіту / Я. Панталієнко // Юридична Україна. – 2009. – № 11. – С. 66 – 70.
6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України 2003, №№ 40-44, ст.356.

УДК347.6

Долмат Данило Романович,
студент юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди
e-mail: danildolmat1801@gmail.com
Науковий керівник
Саєнко Ю.О.,
к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ОСОБЛИВОСТІ СПАДКУВАННЯ ЗА ЗАКОНОМ

Безперечно, тема спадкування стосується кожної людини і бути обізнаним в цій темі слід не лише юристу, а й звичайному громадянину. Як зазначено у

Цивільному Кодексі України, а саме у ст.1217 – спадкування може здійснюватися двома способами: за заповітом або за законом[3]. Для обох способів є обов'язковим наявність певних юридичних фактів.

Так, для спадкування за законом, насамперед, потрібен певний ступінь спорідненості спадкоємця із спадкодавцем або ж перебування у спадкодавця на утриманні протягом певного строку, тобто особа повинна входити до кола спадкоємців за законом, визначених ЦК України. По-друге, наявність факту смерті особи або оголошення її померлою. По-третє, це прийняття спадщини.

Таким чином, за загальним правилом, спадкування за законом має місце, коли відсутній заповіт або він визваний недійсним. Однак є і виключення, коли спадкування за законом можливе і при наявності заповіту. Наприклад, якщо заповітом охоплено не все майно спадкодавця, або якщо спадкоємець за заповітом відмовився від прийняття спадщини, чи спадкоємець був усунений від прийняття спадщини на підставі положень статті 1224 ЦК України. Також, прикладом може слугувати ситуація, коли спадкоємець не виконав умову зазначену заповітом, тому спадкування буде відбуватися за законом.

Головною особливістю спадкування за законом є коло спадкоємців, адже спадкоємців за заповітом визначає сам спадкодавець серед будь-яких учасників цивільних відносин, а за законом вони встановлюється цивільним законодавством. Саме тому у своєму навчальному посібнику Нестерцова-Собакарь О. В. зазначає, що: «будь-який спадкоємець за законом може стати спадкоємцем за заповітом, але не кожен спадкоємець за заповітом може стати спадкоємцем за законом» [2, с.78].

Прийняття спадщини за законом базується на принципі черговості. Це пояснюється тим, що у разі висловлення своєї волі, спадкодавець залишив би своє майно найближчим родичам чи особам. Тому такі особи об'єднанні законодавцем у певні черги, що визначаються ступенем спорідненості, перебуванні на утриманні спадкодавця, спільного проживання однією сім'єю. Деякі приписи норм Цивільного кодексу стосовно черговості спадкоємців заслуговують окремої уваги. Так, наприклад, стаття 1261 ЦК України говорить, що: «У першу чергу право на спадкування за законом мають діти спадкодавця, у тому числі зачаті за життя спадкодавця та народжені після його смерті, той з подружжя, який його пережив, та батьки» [3]. В даному випадку слід звернутися до ознак суб'єкта цивільних правовідносин: головними ознаками такого суб'єкта є наявність цивільної правоздатності та дієздатності. Як відомо, з положень статті 25 ЦК України, цивільна правоздатність – це здатність мати цивільні права та обов'язки, що виникає з моменту народження. Тому у випадку з першою чергою можна говорити про захист інтересів ще ненародженої дитини, адже фактично вона ще не набула цивільної правоздатності, а отже не є суб'єктом цивільних правовідносин, однак все одно має право на отримання відповідної частки спадкового майна і це, безперечно, є позитивною особливістю спадкового права.

У спадкуванні за другою чергою також є свої особливості. Слід зауважити, що на спадкування за другою чергою мають право виключно рідні брати та сестри, незалежно від того, чи мають обох спільних батьків або тільки спільного батька/матір. Тому з цього виходить, що сюди не відносяться зведені брати та сестри. Однак можна говорити про ймовірність спадкування зведених братів або сестер за четвертою чергою, якщо буде встановлено, що вони проживали зі спадкодавцем однією сім'єю не менше п'яти останніх років. Також, якщо спадкодавець був усиновленою дитиною, то претендувати на спадкування разом із особами сім'ї усиновителів, можуть рідні баба та дід, якщо за рішенням суду між ними зберігся правовий зв'язок. На практиці виникає саме проблема доведення таких родинних стосунків. Безперечним доказом цього може слугувати свідоцтво про народження, а за відсутності такого, тільки суд буде встановлювати факт родинних відносин. Такі ж самі проблеми можуть виникнути і в спадкуванні за третьою чергою, адже в цьому разі також необхідне підтвердження родинних відносин.

Як зазначалося вище, до четвертої черги відносяться особи, які проживали із спадкодавцем однією сім'єю не менше п'яти років до часу відкриття спадщини [3]. Знову ж таки, зміст статті ЦК України зрозумілий, однак на практиці виникає питання доведення такого проживання і в даному випадку допомогою спадкоємцям може бути свідчення сусідів, як доказ спільного проживання із спадкодавцем, документи про реєстрацію спільного місця проживання, а також спільні витрати, пов'язанні із побутом та ін.

До п'ятої черги відносяться інші родичі спадкодавця до шостого ступеня включно, а також особи, що перебували на утриманні спадкодавця. В цьому випадку також має місце процедура доведення перебування на утриманні, про що можуть вказувати різні документи: довідки від органів місцевого самоврядування, органу соціального захисту, правлінь ЖБК, а у разі відсутності таких документів, встановлення факту утримання покладається на суд.

Ще однією особливістю спадкування за законом є зміна черговості одержання права на спадкування. Тут законодавець закріплює два варіанти: зміна за договором між спадкоємцями та за рішенням суду. І на мою думку, більш доцільним і зручним для спадкоємців, все ж таки, є перший варіант, адже судовий може зайняти багато часу та сил і полягає у доказуванні права спадкоємця на зміну черговості, а саме довести, що вона дійсно надавала допомогу спадкодавцю та матеріально його забезпечувала, а також довести, що спадкодавець дійсно був безпорадним. Тому, досить часто стає проблемою саме доведення безпорадності спадкодавця, а це в свою чергу, призводить до відмови у задоволенні позову. Прикладом може слугувати рішення Красногвардійського районного суду м. Дніпропетровська, за яким позивачеві було відмовлено у задоволенні позову саме через неможливість доведення безпорадності спадкодавця [1]. Таким чином, можна зробити висновок, у вирішенні спадкових спорів весь обов'язок доказування права на спадкування покладається саме на спадкоємця і не завжди такі спроби закінчуються успіхом.

Роблячи висновок, можна сказати, що спадкування за законом може викликати більше спорів та проблем у розподілі спадкового майна, особливо, якщо спадкоємці знаходяться у неприязних між собою стосунках. Тому я вважаю не випадковим те, що сам законодавець визнав необхідним у першу чергу закріпити норми спадкування за заповітом у 85 главі ЦК України і вже потім, норми, що регулюють спадкування за законом у 86, тим самим надавши перевагу першому варіанту. Це обумовлено тим, що сам заповіт представляє безпосередню волю спадкодавця і зводить до мінімуму можливі суперечки між спадкоємцями у майбутньому, на відміну від спадкування за законом.

Список використаних джерел:

1. Єдиний державний реєстр судових рішень. – URL:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/52738305> (дата звернення: 15.03.2021).
2. Нестерцова-Собакарь О.В. Спадкове право: навч. посібник. Дніпро : держ. ун-т внутр. справ, 2017. 164 с.
3. Цивільний Кодекс України : закон України від 16.01.2003 р. – URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/43515#Text> (дата звернення: 15.03.2021).

УДК 347

Orcid 0000-0003-0923-6338

Коршун Олександр Тарасович,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

TAKEDOWN NOTICE ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАХИСТУ АВТОРСЬКОГО ПРАВА В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ: МІЖНАРОДНИЙ ТА УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ

В умовах динамічного розвитку суспільних відносин, зокрема, поширенню використання об'єктів авторського права у цифровій формі без кінцевих матеріальних носіїв, а також завдяки потоковим сервісам та іншим технологіям все більшої актуальності набуває проблема забезпечення балансу прав та інтересів авторів і суспільства. У зв'язку з цим перед державою постає задача впровадження ефективних механізмів та інструментів захисту авторського та суміжних прав в мережі Інтернет. Значущість цього питання підвищується у період рекодифікації ЦК України, задачею якого є переформування приватного права України щодо стандартів міжнародного законодавства та стандартів уніфікованого приватного законодавства ЄС.

Згідно з п. 6 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про авторське право та суміжні права) до майнових прав авторів відноситься виключне право на дозвіл або

заборону використання твору іншими особами. Відповідно до п. 9 ч. 3 ст. 15 цього закону виключне право автора на дозвіл чи заборону використання твору іншими особами дає йому право дозволяти або забороняти подання творів до загального відома публіки таким чином, що її представники можуть здійснити доступ до творів з будь-якого місця та в будь-який час на власний вибір. Відповідно до п. 31 Постанови Пленуму № 5 «Про застосування судами законодавства у справах про захист авторського та суміжних прав) розміщення творів у межі Інтернет без згоди автора є порушенням майнового права суб'єкта авторського права й дає підстави для його судового захисту. Але практика показує, що більшість авторів, стикаючись з такого роду порушеннями, відмовляються від здійснення права на судовий захист порушеного права у зв'язку з відсутністю миттєвих та дієвих механізмів, що відповідали би стану інформаційного простору та «правилам» мережі Інтернет.

У зв'язку з цим перед державою постає питання щодо пошуку більш оперативної міри щодо захисту порушеного авторського права, не пов'язаного з судовим захистом, але й таким, що його не виключає. Й такі міри оперативного впливу на порушника авторських прав в мережі Інтернет вже розроблені у світовій практиці.

«Takedownnotice» (вимога про видалення контенту) є найпопулярнішим у світі механізмом боротьби з поширенням порушень авторських та суміжних прав у мережі Інтернет. У зв'язку з тим, що цей механізм передбачений і американським законом «Про авторське право в цифрову епоху» (Digital Millennium Copyright Act), ця процедура рекомендується Офісом торгового представництва США до нормативного закріплення як один з можливих заходів боротьби з поширенням порушення авторських та суміжних прав у мережі Інтернет.

На відміну від американського регулювання, у законодавстві Європейського Союзу процедура noticeandakedown не закріплена, хоча директива 2000/31/ЄС «Про деякі правові аспекти інформаційних послуг» у ст. 14 заохочує держав-членів передбачити процедури, що регулюють усунення можливості доступу чи відключення доступу до інформації.

У класичному американському розумінні процедура noticeandakedown передбачає звернення особи, яка вважає, що її авторські та/або суміжні права порушуються у мережі Інтернет, до постачальника послуг хостингу із заявою про наявне порушення. Законом встановлені чіткі вимоги до такої заяви, серед яких є твердження а) про власну добросовісність у намірі припинення порушення, б) про правдивість інформації у заяві та обізнаність з відповідальністю за лжесвідчення, а також твердження в) про те, що особа має право діяти від імені власника порушеного права. Якщо заява про порушення відповідає усім закріпленим законодавцем вимогам, постачальник послуг негайно видаляє або ж блокує доступ до заявленої інформації та одночасно повідомляє про отриману заяву користувача мережі Інтернет, який розмістив спірну інформацію. [1]

Користувач, який розмістив заблоковану інформацію, має право подати постачальнику послуг контр-повідомлення (counternotification). Серед інших обов'язкових елементів воно має містити твердження, що користувач добросовісно і будучи ознайомленим з відповідальністю за лжесвідчення вважає, що інформацію було заблоковано (видалено) в результаті помилки або неточної ідентифікації інформації. Крім того, він має надати інформацію про своє ім'я, адресу і номер телефону, а також згоду на отримання судової повістки. Якщо користувач користується своїм правом на контр-повідомлення, постачальник послуг обов'язково повідомляє про це правовласника, який подавав заяву про порушення. Правовласник має 10–14 днів для того, щоб надати докази свого звернення до суду проти користувача, інакше постачальник послуг відновить оспорювану інформацію або доступ до неї. [2]

Варто зазначити, що ані американська процедура, ані пропонувані українські аналоги не надають можливості притягнення порушника до юридичної відповідальності у позасудовому порядку. За своєю природою *noticeandakedown* лише надає правовласнику можливість якнайшвидше припинити порушення своїх прав шляхом звернення до відповідної особи із заявою про порушення, тобто за суттю є мірою оперативного впливу на порушника авторського права. Всі інші питання (відшкодування збитків, відшкодування моральної шкоди тощо) вирішуються у судовому порядку. Тож неправильно говорити, що *noticeandakedown* замінює суд – у більшості випадків воно лише йому передуює.

Варто зазначити, що у 2016 році в Україні також була втілена процедура припинення порушення у позасудовому порядку. Так, відповідно до ч. 1 ст. 52-1 Закону України «Про авторські та суміжні права» при порушенні будь-якою особою авторського права, вчиненому з використанням мережі Інтернет, суб'єкт авторського права має право звернутися до власнику веб-сайту та (або) веб-сторінки, де розміщені або в іншій спосіб використана відповідна електронна (цифрова) інформація, із заявою про припинення порушення. Така новела в ЗУ «Про авторське право і суміжні права» була прийнята у зв'язку з прийняттям ЗУ «Про державну підтримку кінематографії в Україні». Таким чином було запропоновано варіації «*takedownnotice*», які дещо відрізняються від американського варіанту.

У запровадженій вітчизняній процедурі відмінності від закріпленого у DMCA механізму полягають у наступному:

1. Суб'єктом звернення може виступати суб'єкт авторського права та/або суміжних прав виключно за представництвом (посередництвом) адвоката. Адвокат засвідчує достовірність поданої заяви про порушення, а також перевіряє наявність у заявника оспорюваних прав. Ця українська новація викликана бажанням зменшити кількість оманливих заяв про порушення та уникнути помилкового, безпідставного блокування/видалення інформації.

2. Заява про порушення подається власнику веб-сайту і лише у деяких випадках – постачальнику послуг. Сааме власник веб-сайту є особою, яка несе

відповідальність за розміщену інформацію, її блокування чи видалення або невчинення жодних дій.

3. Інформація, на захист якої спрямована ця процедура, обмежена аудіовізуальними та музичними творами, комп'ютерними програмами, відеограмами, фонограмами, передачами (програмами) організацій мовлення. За ідеєю авторів законопроекту це спрямовано на уникнення можливості повного блокування засобів масової інформації.

4. Штраф за наведення завідомо недостовірної інформації у заявах про порушення авторського права та/або суміжних прав, вчинені з використанням мережі Інтернет, може сягати 34 тис. грн. В американській версії процедури також передбачена відповідальність за «викривлення фактів», тобто подання недостовірної інформації у повідомленнях, але вона полягає у компенсації постраждалій стороні усіх збитків і витрат, яких та зазнала внаслідок подання іншою стороною неправдивого повідомлення/ контр-повідомлення, що виглядає більш розумно й доцільно.

5. Строк для вчинення дій постачальником послуг з моменту отримання заяви про порушення становить 48 годин, а якщо у веб-сторінки інший власник, ніж у веб-сайту, він продовжується. За американським варіантом чіткого строку немає, лише вказано, що постачальник послуг діє негайно.

6. Обов'язок постачальника послуг повідомляти користувача, який розмістив інформацію у мережі Інтернет, про її блокування чи видалення не передбачений. Як не передбачена й можливість особи, котра розмістила відповідну інформацію, виправдати таке розміщення або ж відновити інформацію. Сааме власник веб-сайту може звертатися до постачальника послуг з вимогою про відновлення інформації чи доступу до неї у випадку, якщо постачальник послуг відреагував на заяву про порушення. Постачальник послуг відновлює інформацію на 10-й робочий день, якщо заявник не надає підтвердження звернення до суду.

Незважаючи на оптимальність процедури «takedownnotice», деякі дослідники дотримуються думки, що надмірно агресивні вимоги щодо авторських прав згідно із Законом про захист авторських прав у цифрову епоху негативно впливають на різні сфери суспільних відносин. Так, цікавим є досвід впливу на політичні матеріали в Інтернет. Під час політичних кампаній у США кандидати Джон Маккейн та Сара Пейлін написали відкритий лист до Google після серії вилучень їх відео в 2008 році через претензії щодо авторських прав. Вони зазначили, що термін у 10 днів є критичним для політичної агітації, а такі кроки позбавили громадськість можливості вільно та легко переглядати та обговорювати найпопулярніші політичні відео цього дня. Нічого не змінилося через 5 років, коли кандидат у президенти США Барак Обама зіткнувся із аналогічною ситуацією. Після повідомлень про видалення музичного видавця BMG You Tube заблокував передвиборче відео Мітта Ромні (до нього увійшли кадри президента Обами, який співає Ела Гріна "Залишимося разом"). Дослідники також вказують, що на практиці зміст матеріалів може бути

вилучений із загального доступу, принаймні протягом 10 днів після одноразового звернення, в якому заявник не повинен доводити свої авторські права на відповідний твір або аргументувати, чому це використання не можна вважати справедливим. [3]

Таким чином, зазначена процедура має своїх опонентів і в США, але подання вимоги про видалення контенту є дійсно універсальним міжнародно-правовим інструментом оперативного захисту авторського права та суміжних прав у мережі Інтернет. Даний механізм є вже дещо поширеним і серед українських суб'єктів авторського права. Однак, як ми бачимо, на сьогодні існує багато проблем та недоліків у його функціонуванні, тому вважається доцільним посилити процес адаптації законодавства в сфері захисту авторських прав від порушень з використанням мережі Інтернет до законодавства ЄС та США, взявши курс на посилення відповідальності інтернет-платформ з обміну інформацією за публічне надання контенту, який порушує авторські права, завантаженого їх користувачами.

Список використаних джерел:

1. The Digital Millennium Copyright Act of 1998 – U. S. Copyright Office Summary [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.copyright.gov/legislation/dmca.pdf>.
2. Макаренко О. Ю. DMCA takedown notice як міжнародно-правовий інструмент захисту авторського права і суміжних прав у мережі Інтернет [Електронний ресурс] / О. Ю. Макаренко // Право та інноваційне суспільство: електрон. наук. вид. – 2016. – № 2 (7). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2016/12/Makarenko7.pdf>.
3. Самоходський І. Захист авторських прав в Інтернеті: використання DMCA на прикладі Google [Електронний ресурс] / Ігор Самоходський // Видання: портал ЮРЛІГА. – Режим доступу: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/256.htm

УДК 347.6

Шейко Ксенія Володимирівна

студентка юридичного факультету

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

e-mail: k.sheiko833@gmail.com

Науковий керівник

Саєнко Ю.О. к.ю.н., доцент

кафедри цивільно-правових дисциплін

і трудового права імені професора О.І.Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г. С. Сковороди

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ СПАДКУВАННЯ ЗА ЗАПОВІТОМ

Після здобуття Україною незалежності та переорієнтацією її як демократичної, правової, соціальної держави охорона та захист прав та інтересів громадян, зокрема й у відносинах спадкування, стали займати провідні позиції.

Інститут спадкування, як найдавніший інститут права залишається актуальним з позиції його дослідження, розвитку та вдосконалення, оскільки безпосередньо стосується особистих інтересів людини. Значимість досліджуваного інституту обумовлюється ще й тим, що переважним об'єктом спадкування є право власності, що в свою чергу є достатньо дискусійним через свою юридичну і фактичну приналежність до певного кола суб'єктивних відносин.

Аналіз чинного цивільного законодавства дає змогу стверджувати, що законодавець надає перевагу спадкуванню за заповітом, а якщо такий відсутній відбувається спадкування за законом. В об'єктивному трактуванні спадкування за заповітом визначається як невід'ємна частина цивільно-правового інституту спадкового права, норми якого регулюють відносини, що виникають в результаті здійснення фізичною особою відповідно оформленого правочину, так званого заповіту щодо переходу належного майна або інших благ на випадок смерті особи.

Також заповіт визначається, як угода, яка здійснюється від імені однієї особи; як розпорядження, що носить суто владний характер, і тому не може здійснюватися через представника; як безоплатна, каузальна, строкова і формальна угода [1 с. 14].

Незважаючи на певні особливості заповіту як правочину, до нього застосовуються загальні вимоги додержання яких є необхідним для чинності правочину. Зокрема Цивільний кодекс закріплює право на заповіт за фізичною особою з повною цивільною дієздатністю.

Федоренко Т.В. у своїй науковій праці переконує нас у тому, що особи, які не досягли вісімнадцятирічного віку, проте наділені повною цивільною дієздатністю обмежені в праві складання заповіту й це є певним обмеження їхніх прав[4 с, 64].

Проте не можу з нею погодитись, адже аналіз положень ст. 35 Цивільного кодексу зазначає, що повна цивільна дієздатність, що надана фізичній особі, поширюється на усі цивільні права та обов'язки[5]. Тому вважаю твердження Федоренко Т.В. не достатньо доцільним.

Але що стосується осіб, що не досягли відповідного віку й не відповідають умовам надання повної цивільної дієздатності, то законодавець не врегулює це питання. Існує думка Желінкової І.В., яка вірогідно має право на існування. Вона ж зауважує: «Якщо неповнолітні мають право розпоряджатися своїм заробітком, стипендією, іншими доходами, то, відповідно, передача такого майна за заповітом є одним із способів такого розпорядження» [1 с, 23].

Не менш проблемним є питання заповіту з умовою. Законодавець окреслює лише загальні умови складання такого заповіту. По-перше, виникають питання щодо визначення правомірності тієї чи іншої умови, що міститься у змісті заповіту. По-друге, чи є ті обставини, що описані в заповіті взагалі умовою або ж простим бажанням заповідача. Саме ця деталь може змінити правове становище спадкоємців як в кращу, так і гіршу сторону. Тому в таких випадках заповідач повинен чітко розуміти й вказувати свою волю в заповіті, розмежовувати побажання й умови, що повинні бути реалізовані. Норми Цивільного кодексу регламентують умови, що будуть визначатися нікчемними. Так, «умова, визначена у заповіті, є нікчемною, якщо вона суперечить закону або моральним засадам суспільства.» [5].

Щодо суперечностей із законом все більш менш зрозуміло, а що стосується моральних засад виникають непорозуміння. Яким саме моральним засадам повинна відповідати умова?

Звертаючись до чинного законодавства, а саме Закону України «Про захист суспільної моралі» маємо визначення «суспільної моралі- система етичних норм, правил поведінки, що склалися у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадський обов'язок, совість, справедливість.» [2].

Також у вказаному законі визначається певний перелік дій, що можуть принижувати гідність, честь людини. В цього можна зробити висновок, що умова яка буде визначена в заповіті не повинна суперечити положенням згаданого закону інакше буде вважатися недодержанням положень Цивільного кодексу.

Що стосується секретних заповітів, то вони також мають свої особливості й суперечності. Найбільшою проблемою секретних заповітів є те, що нотаріус посвідчує заповіт без ознайомлення з його змістом. До того ж нотаріус зобов'язаний роз'яснити заповідачу, що заповіт має бути послідовно викладений й не викликав суперечностей та непорозумінь. Посвідчуючи таким чином заповіт нотаріус діє всупереч вимог, що визначені у Законі України «Про нотаріат», а саме: «Для вчинення нотаріальних дій не приймаються документи, які не відповідають вимогам законодавства або містять відомості, що принижують честь, гідність та ділову репутацію фізичної особи або ділову репутацію юридичної особи, які мають підчистки або дописки, закреслені слова чи інші незастережні виправлення, документи, тексти яких неможливо прочитати внаслідок пошкодження, а також документи, написані олівцем.» [3].

Безумовно зазначені недоліки можуть бути притаманні й секретному заповіту, що передається у конверті нотаріусу, а роз'яснення щодо вимог викладення заповіту можуть не бути прийняті до уваги заповідачем. Таким чином можна казати, що нотаріус посвідчує не заповіт, а підпис особи на конверті, яка засвідчує, що там знаходиться заповіт.

Отже, наразі спадкові відносини за заповітом активно розвиваються у зв'язку з необхідністю регулювання розпоряджень майном особами, що вирішили реалізувати своє право на заповіт.

Як показує практика, існують певні прогалини й суперечності, що потребують усунення. Аналіз наведених проблем дає змогу казати про недосконалість норм чинного законодавства, що може бути усунена за допомогою удосконалення норм цивільного права та прийняття нових нормативно-правових актів, використовуючи напрацювання вітчизняних дослідників та досвід іноземних держав.

Список використаних джерел:

1. Желінкова І.В. Проблеми правового режиму майна членів сім'ї : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2000. – 39 с.

2. Про захист суспільної моралі : Закон України від 20.11.2003р. №14 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15#Text>

3. Про нотаріат: Закон України від 02.09.1993р. № 39 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12#Text>

4. Федоренко Т.В. Проблеми правового регулювання спадкування за заповітом. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. № 3.

5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення 27.02.2021)

УДК 346.21

ORCID 0000-0001-5795-4276

Остапенко Олена Геннадіївна,

доцент кафедри правового регулювання економіки
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця,
кандидат юридичних наук, доцент,
e-mail: ostapenkold77@gmail.com

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗДІЙСНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Поява COVID-19 у 2020 р. призвело до зниження ділової і економічної активності у всьому світі. Уряд України у Постанові № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» 11.03.2020 р. [1] ввів карантин як адміністративні та медико-санітарні заходи для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб [2, ст. 1] на період, необхідний для ліквідації епідемії чи спалаху особливо небезпечної інфекційної хвороби. Впродовж цього часу можуть змінюватися режими роботи підприємств, установ, організацій, вноситися інші необхідні зміни щодо

умов їх виробничої та іншої діяльності [2, ст. 29 ч. 4]. Згодом до постанови були внесені зміни, якими, зокрема, визначили заборони і у сфері господарювання [3]. Постановою № 641 «Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» [4] перелік заборон встановлено залежно від рівня епідемічної небезпеки («зелений», «жовтий», «помаранчевий», «червоний»). На території, де встановлено «жовтий», «помаранчевий» та «червоний» рівень епідемічної небезпеки, додатково можуть застосовуватись обмежувальні протиепідемічні заходи.

Зазначені у постановах заходи істотно вплинули на діяльність суб'єктів підприємництва, і призвели до зменшення або припинення ділової активності (за даними Торгово-промислової палати України 600 – 700 тис. суб'єктів), мільйони працівників відправлені у відпустки за власний рахунок [5]. Однак вжиті заходи не можна вважати необхідними і послідовними. Так, реалізація на практиці введених обмежень, наприклад, роздрібної торгівлі непродовольчими товарами (предмети домашнього вжитку, канцелярські приналежності, тощо) в окремих супермаркетах (обмеженість доступу до них) є доволі незрозумілим заходом. Крім того, при закупівлі й постачанні тестів, медичного обладнання, захисних та дезінфекційних засобів під час боротьби з коронавірусом допомогу надавали саме підприємці.

З метою протидії пандемії в Україні прийнято низку нормативно-правових актів, що стосуються діяльності підприємців, передбачають пільги платникам податків, регулюють питання відпусток, обмежують перевезення окремих товарів протиепідемічного призначення за межі митної території України тощо. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [6], забороняється проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності; дозволяється виконання протягом певного періоду роботи, визначеної трудовим договором, удома; встановлюється, що термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін (у разі встановлення КМУ карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб») тощо. Крім того, тимчасово, для здійснення заходів щодо запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) звільняються від оподаткування податком на додану вартість операції з ввезення на митну територію України лікарських засобів, медичних виробів та/або медичного обладнання, необхідних для виконання заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій коронавірусної хвороби (COVID-19), перелік яких визначено КМУ; звільняються від сплати ввізного мита лікарські засоби, медичні вироби та/або медичне обладнання, необхідні для виконання

заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій коронавірусної хвороби (COVID-19), перелік яких визначено КМУ; плата за виконання митних формальностей поза місцем розташування митних органів або поза робочим часом, установленим для них, щодо вказаних у Законі товарів не справляється; митне оформлення вказаних товарів здійснюється першочергово; на вказані у Законі товари допускається подання попередньої або тимчасової декларації за правилами, встановленими чинним законодавством тощо.

Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на підвищення доступності лікарських засобів, медичних виробів та інших товарів, які закупаються особою, уповноваженою на здійснення закупівель у сфері охорони здоров'я» [7] визначено особу, уповноважену на здійснення закупівель у сфері охорони здоров'я. Законом «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо підвищення доступності лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів до них, які закупаються за кошти державного бюджету, та створення умов для закупівель у сфері охорони здоров'я за кошти державного бюджету» [8], тимчасово, до 31.12.2022 р., звільняються від оподаткування ПДВ операції з ввезення та постачання на митну територію України лікарських засобів, медичних виробів і допоміжних засобів до них, що закупаються за кошти державного бюджету особою, уповноваженою на здійснення закупівель у сфері охорони здоров'я, для виконання програм та здійснення централізованих заходів з охорони здоров'я тощо.

Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» встановлено, що в періоди, визначені в законі, не застосовуються штрафні санкції за порушення податкового законодавства; встановлено мораторій на проведення документальних та фактичних перевірок ДПС, подовжено термін подання річної декларації про майновий стан і доходи за 2019 р.; не нараховується та не сплачується плата за землю (земельний податок та орендна плата за земельні ділянки державної та комунальної власності) за земельні ділянки, що перебувають у власності або користуванні, та використовуються ними в господарській діяльності; об'єкти нежитлової нерухомості, які перебувають у власності фізичних або юридичних осіб, не є об'єктом оподаткування податком на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки; тимчасово звільняються від нарахування та сплати ЄСВ усі фізичні особи – підприємці, особи, які здійснюють незалежну професійну діяльність і члени фермерського господарства; не нараховується пеня платникам ЄСВ, а нарахована пеня за ці періоди підлягає списанню [9].

Отже, з метою запобігання поширенню пандемії коронавірусу на території України введено обмежувальні заходи, що вплинули на діяльність суб'єктів підприємництва, проте урядом і центральними органами виконавчої влади

ініціюються і реалізуються заходи, спрямовані на стабілізацію економіки України та зменшення негативних наслідків, спричинених запровадженням таких заходів. Однак законодавство у цій сфері потребує подальшого вдосконалення й узгодження.

Список використаних джерел:

1. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19: постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-п>. **2.** Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 06.04.2000 р. № 1645-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14>. **3.** Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211: постанова Кабінету Міністрів України від 16.03.2020 р. № 215. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/215-2020-%D0%BF#n9>. **4.** Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: постанова Кабінету Міністрів України від 22.06.2020 р. № 641. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641-2020-п>. **5.** Представники бізнесу звернулися до влади щодо кризового стану в економіці. URL: <http://urb.org.ua/predstavniki-ukra%D1%97nskogo-biznesu-zvernulisya-do-vladi-shhodo-krizovogo-stanu-v-ekonomicz/>. **6.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20>. **7.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на підвищення доступності лікарських засобів, медичних виробів та інших товарів, які закупаються особою, уповноваженою на здійснення закупівель у сфері охорони здоров'я: Закон України від 17.03.2020 р. № 531-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/531-20>. **8.** Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо підвищення доступності лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів до них, які закупаються за кошти державного бюджету, та створення умов для закупівель у сфері охорони здоров'я за кошти державного бюджету: Закон України від 17.03.2020 р. № 532-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/532-20>. **9.** Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. № 533-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533-20>

Мешкова Каріне Олександрівна,
викладач кафедри цивільно – правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

СКАСУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО КОДЕКСУ: ПИТАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ТА НАСЛІДКИ ДЛЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Дискусії щодо скасування Господарського кодексу України (ГКУ) ведуться вже більш десятиріччя з моменту початку його існування.

В грудні 2019 р. у Верховній Раді було зареєстровано законопроект №2635 «Про внесення змін і доповнень до деяких законів України з метою вдосконалення цивільного законодавства», в якому передбачено скасування Господарського кодексу. На даний момент він опрацьовується у комітетах Верховної Ради. Крім цього, у проекті концепції оновлення Цивільного кодексу України зазначається наступне: «Визнання таким, що втратив чинність, Господарський кодекс України. Системне оновлення Книги першої, як і Цивільного кодексу України в цілому, можливе лише за умови скасування ГК України. Останній не відповідає параметрам актів, які регулюють підприємницькі відносини, що за своєю природою є передусім приватноправовими. Аналіз змісту двох кодексів, тривалих наукових дискусій, відповідної судової практики показують наявність таких системних вад ГК, які не тільки істотно перешкоджають економічному розвитку України та її реформуванню відповідно до положень Угоди про асоціацію, але становлять реальну загрозу стратегічним прагненням країни», - вказується в документі. Питання розроблення нової редакції Господарського кодексу України обговоренню не підлягає. Наразі постає питання доцільності та ймовірних негативних наслідків таких кардинальних змін у правовій системі України.

На сьогоднішній день чимало розвинених країн вважають за необхідне і доцільне мати окремий кодифікований нормативно-правовий документ, який регулює ряд специфічних питань систематизації основних законодавчих правил в сфері господарського права, що регулюють, зокрема, питання загального правового статусу суб'єктів господарської діяльності, законодавства про конкуренцію, захисту прав споживачів, господарських контрактів, провадження в спеціалізованих судах тощо. У число таких країн входять Франція, Німеччина, Бельгія, Казахстан, Туреччина, Португалія, Японія, Чехія, Латвія, Естонія, Словаччина, США. В Іспанії також йде робота над

підготовкою Комерційного кодексу. При цьому навряд чи можна стверджувати, що європейські кодекси містять в собі виключно норми приватного права, що б відрізняло їх від Господарського кодексу України.

Прихильники скасування ГКУ до його основних мінусів відносять, перш за все, проблему наявності в ньому положень, які суперечать іншим нормативно - правовим актам, або, навпаки, дублюють їх за змістом. Однак, усунути такого роду проблему законодавцю вдавалося завжди шляхом внесення локальних змін способом приведення конкретної норми у відповідність або її виключення, не вдаючись до скасування всього кодифікованого нормативно - правового акта.

Господарське право цілком визначилося як самостійна галузь права зі своєю специфікою, яку важко заперечувати. Перш за все, це стосується присутніх в ГКУ важливих дефінітивних конструкцій, на які спираються інші пов'язані з ним нормативно – правові акти. Йдеться про такі ключові поняття, як, наприклад, господарська діяльність, суб'єкт господарювання, господарські правовідносини і їх види, підприємницька діяльність і її ознаки, некомерційне господарювання, корпоративні відносини, корпоративні права, представлено розмежування видів підприємств за різними критеріями, в тому числі на малі, середні, великі. У разі скасування ГКУ базові для господарського права терміни, які мають на сьогоднішній день своє законодавче визначення і тлумачення в ГКУ, втрачаються, що, в свою чергу, викличе різночитання і невизначеність для інших галузей, які оперують даними конструкціями.

Актуальною залишається і проблема уніфікації організаційно - правових форм у сфері господарської діяльності. Такі організаційно-правові форми як комунальне підприємство, державне підприємство, казенне підприємство, приватне підприємство, кредитна спілка і, нарешті форми об'єднань підприємств (концерни, асоціації, корпорації, консорціуми і т.д.) окреслені лише в ГКУ. У разі його скасування подальше правове регулювання діяльності даних суб'єктів викликає масу питань.

Неоднозначну реакцію викликає точка зору про можливість скасування ГКУ з подальшою імплементацією в цивільне законодавство на тлі наявності на даний момент в ГКУ публічно-правової складової в регулюванні господарських відносин. Це стосується, перш за все норм, що визначають порядок і ступінь участі органів державної влади і місцевого самоврядування в сфері господарської діяльності, що регулюють питання державної регуляторної політики в сфері підприємництва, захисту від монополізму тощо. Такі публічно – правові правовідносини не врегульовані сьогодні жодним іншим нормативно-правовим актом, крім ГКУ. Внаслідок скасування систематизованого акта з'явиться необхідність вдатися до створення ряду нових законів, які змогли б врегулювати відносини в цій сфері, нагромаджуючи вітчизняну нормативну базу ще більшим обсягом матеріалу. Доцільність в цьому випадку досить сумнівна.

Навіть з огляду на безліч недоліків діючого ГКУ, можна з упевненістю зазначити, що саму ідею декодифікації в цьому випадку складно назвати вдалою. Втрата систематизації господарського законодавства може бути згубною і для економіки України, викликавши ряд істотних проблем на тлі сьогоденного соціально - економічного нестабільного стану держави. В першу чергу, це відіб'ється на діяльності саме суб'єктів господарювання. Щоб уникнути дестабілізуючих наслідків можуть бути, зокрема, зроблені кроки щодо внесення відповідних змін до ГКУ щодо застарілих норм, які не відповідають реаліям, позбавлення від норм-дублікатів, виключення бланкетних норм. Такі послідовні кроки допоможуть зберегти систематизований підхід до регулювання господарських правовідносин та уникнути хаосу в правозастосуванні.

Андрєєнков О.Є.,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ КЕРІВНИКА І ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИНАХ

Уповноважений власником на управління посадовець виступає як суб'єкт трудового правовідношення в якості працівника. Тобто, до цієї особи не можуть бути висунуті іншим працівником претензії майнового характеру (наприклад, з оплати праці, відшкодування шкоди у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням тощо), проти нього не може подаватися позов про зняття дисциплінарного стягнення, як необґрунтовано накладеного тощо. Розглядаючи правосуб'єктність керівника в контексті саме трудових правовідносин, логічним визначити такий термін, як праця, яку слід в найбільш абстрактному розумінні розкривати як суспільно-корисну діяльність людини, процес якої підпадає під сферу дії норм трудового права [1].

На основі зазначеного, шляхом компонування складових досліджуваного поняття, видається можливим під трудовою правосуб'єктністю керівника розуміти міру свободи та вибору, межу, в рамках яких стає можливим здійснювати даною особою свої права та обов'язки. Власне можливість реалізовувати дані права та обов'язки напряду залежать від наданих державою шляхом законодавчого закріплення можливості вступати в правовідносини.

Саме такий підхід буде використаний нами при подальшому розкритті предмету дослідження.

Компонентами правового статусу фізичної особи-працівника традиційно вважаються:

- 1) наявність трудової правосуб'єктності;
- 2) визначеність основних прав і обов'язків;
- 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків;
- 4) відповідальність у разі порушення трудових обов'язків.

На думку деяких авторів, не зрозумілим лишається те, як, керуючись положеннями наведеної норми КЗпП, можна прийняти на посаду керівника юридичної особи людину, яка вже наділена трудовою правосуб'єктністю, але ще не досягла віку повної цивільної дієздатності – 18 років. І хоча положення Цивільного кодексу України не встановлюють жодних обмежень, щодо вікового цензу члену виконавчого органу юридичної особи (директора, голови правління тощо), вимогу щодо наявності у цієї особи повної цивільної дієздатності можна побачити, проаналізувавши ст. 30 Цивільного кодексу України [2]. Так, відповідно до положень ст. 30 ЦК України, дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання. Керівник підприємства в межах своєї компетенції несе відповідальність за відповідність положенням діючого законодавства господарської діяльності зазначеного підприємства, що говорить про те, що наявність в цьому випадку у фізичної особи повної цивільної дієздатності є обов'язковою умовою прийняття її на посаду керівника юридичної особи. Розв'язати цю проблему можна, звернувшись до положень ст. 35 ЦК України, якою передбачено можливість емансипації осіб, що не досягли віку повної цивільної дієздатності, шляхом надання фізичній особі, яка досягла шістнадцятирічного віку і працює за трудовим договором повної цивільної дієздатності, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини. Проте, звернення до норм цивільного права у даному випадку за відсутності належного правового регулювання даного питання на рівні трудового законодавства аж ніяк не слугує ефективності такого регулювання та юридичній ясності, а тому залишається проблемою для трудового права в цілому.

Проте, на нашу думку, відсутність у чинному та перспективному законодавстві закріплення вимог до керівників, які свідчили б про наявність їх спеціальної трудової правосуб'єктності, стає перепорою для здійснення належного добору працівників на відповідні найвищі посади. Так, закріплення чітких вимог для такої категорії працівників позитивно вплинуло б на якість їх діяльності в подальшому.

Трудова правосуб'єктність керівника також може мати складний характер, наприклад, у випадку заняття посади керівника жінкою. Так, наряду із загальними трудовими правами, у такої особи буде наявний і комплекс спеціальних – які передбачаються у чинному національному законодавстві для осіб, які поєднують роботу із сімейними обов'язками.

Окрім трудового договору (контракту) та можливості його укладання, зважаючи, передусім, на вік претендента на посаду, про що йшлося раніше, обов'язковою умовою для виникнення трудових правовідносин із керівником організації є інші компоненти складного юридичного (фактичного) складу, який в цілому представляє собою конструкцію із таких елементів, як: 1) встановлення вимог до кандидатури керівника, яке здійснюється шляхом локального регулювання; 2) прийняття рішення про призначення на посаду; 3) власне укладання трудового договору (контракту)[3, с. 10].

Таким чином питання правосуб'єктності керівника як суб'єкта організаційно-управлінських відносин неможливе без виокремлення двох видів відносин: тих, в яких керівник бере участь, виконуючи свої функції щодо формування й виявлення волі власника підприємства; тих, в рамках яких ним здійснюються організаційні та внутрішньо-управлінські дії, що охоплені його посадовими обов'язками.

Список використаних джерел:

1. Зайцева О.Г. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. М.: Проспект, 2015. 184 с. URL: <https://books.google.com.ua/books>
2. Цивільний кодекс України. Офіційний вісник України. 2003. № 11. Ст. 461.
3. Замордурев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; Моск. гос. юрид. акад. М., 2005. 26 с.

УДК 366.5

Orcid 0000-0001-7506-3194

Хилько Ольга Павловна

ведущий юрисконсульт

Общества с ограниченной ответственностью «А-Моульстрой», магистр

e-mail: Olga_Khilko.97@mail.ru

ИСТОРИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Ежегодно 15 марта международная общественность отмечает Всемирный день защиты прав потребителей. В этом году он прошёл под девизом: «За ответственное потребление».

По этой причине, а также ввиду неотъемлемости потребительских отношений в нашей повседневной жизни, полагаем, актуальным будет рассмотреть исторический аспект защиты прав потребителей.

Выбор даты – 15 марта, обусловлен годовщиной выступления Президента США Джона Кеннеди перед Конгрессом, с призывом признать за потребителями четыре основных права: право на информацию, право на

безопасность, право на выбор и право быть услышанными. Впоследствии всемирная компания союзов потребителей (Customer International – CI) дополнила этот список правом потребителей на возмещение ущерба, на потребительское образование, на удовлетворение базовых потребностей, а также правом на здоровую окружающую среду. Данные права явились фундаментальными, так как правительства государств всего мирового сообщества и в настоящее время нацелены на их защиту.

Однако защита прав потребителей существовала ещё задолго до выступления Президента США перед парламентом в 1962 году и имеет достаточно длительную историю.

Практически во всех странах древнего мира существовали нормы, которые были направлены на защиту потребителей. Самым первым правовым актом, в котором говорилось о защите прав потребителей, были Законы Хаммурапи, датированные примерно 1750-ым годом до н. э. Законы регулировали вопросы ценообразования, предусматривали ответственность за ненадлежащее качество товара и многое другое.

Предпосылки создания законодательства о защите прав потребителей присутствовали и в римском праве. Существовали различные нормы, которые защищали интересы граждан от недобросовестных продавцов. Наиболее известными являются дигесты императора Юстиниана [1].

В древнем Российском государстве тоже были свои законы, защищающие права потребителей. Так в Новгородских уставных грамотах при великом князе Владимире Святославовиче встречались указания о пошлинах, которые взимались за взвешивание товаров. Эти пошлины взыскивались в пользу Церкви [1]. В то время церковь являлась самым уважаемым учреждением и выступала в качестве хранительницы эталонов веса и меры, обеспечивала добросовестность и порядочность в торговле.

Отдельные правовые нормы, направленные на защиту прав и интересов потребителей, встречаются и в таких сборниках законов, как Русская Правда, Псковская Судная грамота, Устав новгородского князя Всеволода Мстиславича, хотя и отсутствуют в Судебниках Ивана III (1497 г.), Царя и Великого князя Ивана Васильевича (1550 г.), Уложении Царя и Великого князя Алексея Михайловича (1649 г.), но затем встречаются вновь в разных частях Свода Законов Российской империи [3, с. 9]. Так в XIV – XV веках в ст. 114 Псковской судной грамоты было сказано, что сделки могли совершаться на пирах и сопровождаться попойками (т.е. праздноваться путем выпивки). В ст. 54 Псковской судной грамоты говорилось об обязанности ставить у креста торговца, привести его к присяге [1]. Такие меры применялись, чтобы не допустить продажи покупателю украденных или некачественных товаров.

В середине XVII века был издан Указ о корчмах в Московском государстве. Он был посвящен борьбе с незаконным производством и реализацией спиртных напитков и табака [1].

Совершенствование защиты прав потребителей берёт своё начало в Соединённых Штатах Америки. Всё началось с борьбы за повышение качества продукции, а затем перешло к антимонопольной борьбе, контролю за продуктами питания и лекарствами, борьбе с нечестной торговлей, недостоверной рекламой и маркировкой [2, с. 4]. Затем данное движение стало заниматься проблемами защиты окружающей среды, недостоверной информации о воздействии продуктов питания на здоровье человека, подняли вопрос об опасности пестицидов и других химикатов в продуктах питания. В результате чего стали устанавливаться стандарты безопасности продуктов для защиты потребителей от риска или повреждений, появились требования по дополнительной информации на этикетках продуктов, а также были установлены чёткие правила и критерии для определения недостоверной рекламы.

В конце XIX века в пять раз увеличилось индустриальное производство, увеличилось население городов, что привело к городской бедности, коррупции, опасным условиям труда и ряду других проблем. В связи с этим возникла острая необходимость в создании организаций, которые могли бы решить возникшие проблемы. Так, в 1891 году в Нью-Йорке появилась первая Потребительская Лига. Она впервые подготовила «белый список» магазинов, которые были наиболее справедливы как к своим работникам, так и к потребителям. В 1898 году местные группы объединились в национальную федерацию – Национальная Лига Потребителей [4, с. 72]. В борьбе с некачественными товарами потребительская организация действовала совместно с ассоциациями химиков, фармацевтов, её борьбу также поддерживала пресса. Главной целью было принятие государственных актов, регулирующих появление на рынке новых лекарств и пищевых добавок, а также создание системы государственного контроля за качеством лекарств и пищевых продуктов. В 1906 году в США были приняты законы «О чистом продовольствии», и «О медикаментах». В 1936 году был создан Союз потребителей [2, с. 4-5].

Тридцатые годы XX века были связаны с мировым экономическим кризисом перепроизводства, который чуть не привёл всю капиталистическую цивилизацию к упадку. Для того, чтобы избежать такого кризиса в дальнейшем, экономистами был принят ряд новых теорий, в которых значительная роль отводилась не только производству, но и потреблению [4, с. 73]. В связи с этим появилась необходимость в потребительском образовании, которое осуществлялось, как путём простого просвещения через средства массовой информации, так и преподаванием в учебных заведениях. Также в это время произошло большое количество новаций в мире техники, в связи с чем увеличилось количество организаций, занимавшихся тестированием товаров. Впервые был создан общенациональный союз потребителей.

В 1960 году небольшой группой потребительских организаций была образована Международная организация союзов потребителей (International

organization of consumers unions), целью которой было объединение союзов потребителей всего мира. В 1995 году организация была переименована в Consumers International (CI). Главное управление организации находится в Лондоне [4, с. 73]. На сегодняшний день организация представляет собой мощное международное движение для защиты и расширения прав потребителей во всём мире. Она имеет более 220 филиалов в 115 странах мира.

В Республике Беларусь процесс формирования и становления потребительского права происходил в сложный период перехода от плановой экономики к рыночной и занял не одно десятилетие. В советский период, до 1994 года, права потребителей были урегулированы исключительно Гражданским кодексом (1964 года), который был не совершенен, так как в нём отсутствовали нормы, направленные за охрану прав граждан-покупателей в договорах, направленных на обслуживание их потребностей. В свою очередь острая необходимость создания такой системы возникла уже в конце XX века.

В настоящее время белорусское законодательство по защите прав потребителей успешно развивается и включает в себя не только нормы, направленные на защиту прав потребителей, но и определяющие их права.

Таким образом, практически во всех странах древнего мира существовали нормы, главной задачей которых была защита потребителей. Из чего можно сделать вывод, что вопрос о защите прав потребителей стал подниматься с самого начала зарождения торговли и продолжает оставаться актуальным и по сегодняшний день.

Список использованных источников:

1. Гришаев, С.П. Защита прав потребителей [Электронный ресурс]: [по состоянию на 24.03.2016] / С.П. Гришаев // КонсультантПлюс / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Дата доступа: 27.03.2021.
2. Забродская, Л.В. Защита прав потребителей. В вопросах и ответах: Учеб. пособие / Л.В. Забродская. – Мн.: Част. Ин-т упр. и предпр., 2005. – 63 с.
3. Ткачёв, В.Н. Защита прав потребителей в Российской Федерации (правовое регулирование, комментарии, консультации, образцы документов): науч. – практич. пособие / В.Н. Ткачёв: предисл. Г.А. Свердлык, - М.: Волтерс Клувер, 2009. – 544 с.
4. Труды молодых специалистов Полоцкого государственного университета. Выпуск 4. Экономические науки. – г. Новополоцк: ПГУ, 2004. – 120 с.

Сіньова Людмила Миколаївна,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
кандидат юридичних наук,
Sinyova@ukr.net

ДИТЯЧА БЕЗДОГЛЯДНІСТЬ ТА БЕЗПРИТУЛЬНІСТЬ: СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ⁷

Основними причинами виникнення такого явища, як дитяча бездоглядність та безпритульність, є безробіття батьків, зростання цін на продукти першої необхідності, погіршення матеріального благополуччя значної частини населення, втрата “поняття” про сім’ю як про соціальний інститут, зниження відповідальності батьків за виховання дітей, збільшення незайнятих дітей та підлітків, недостатність роботи з організації дозвілля дітей за місцем проживання, загострення конфліктів між батьками та дітьми [1]. Останнім часом все більше в новинах інформації про втечу з дому дітей. Однією із причин може бути сварка з батьками, розлучення батьків, приналежність до соціально неблагополучної сім’ї, конфлікти в школі, за компанію, сирітство та ін.

У міжнародному аспекті ідея прав дитини розвивалася поступово протягом багатьох сторіч. Але активізувався цей процес тільки в ХІХ ст., коли отримала розвиток концепція захисту дітей. Вперше міжнародну стурбованість положенням дітей було висловлено у Женевській декларації 1923 р., спрямованої на створення умов, що забезпечують нормальний фізичний і психічний розвиток дитини, право дитини на допомогу, належне виховання, захист [2].

Важливими документами щодо захисту дітей є Загальна декларація прав людини прийнята 10 грудня 1948 р. Генеральною Асамблеєю ООН, де зазначено основи захисту прав дітей. Таким чином, Декларація гарантувала рівні права всім дітям і забезпечення їх основних соціальних потреб. Декларація прав дитини, була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1959 р., яка регулює становище дитини в сучасному суспільстві. Центральне місце серед цих документів посідає Конвенція про права дитини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1989 р. і ратифікована

⁷ Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми НДР № 20БФ042-01 “Правове забезпечення соціальної безпеки в євроінтеграційних умовах”

Верховною Радою Української РСР 27 лютого 1991 року. Цей ратифікований документ найбільш широко встановлює в якості міжнародного закону всі права для забезпечення виживання, розвитку і захисту дітей.

В дисертаційній роботі Медвідь А.О. “Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей” дослідила теоретичні та практичні питання щодо проблем правового регулювання соціального захисту бездомних осіб та безпритульних дітей, зокрема, щодо поняття, форм, видів соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей [3, с. 34]. Законом України “Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей” від 2 червня 2005 року № 2623-IV [4] визначено загальні засади соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей, що забезпечує правове регулювання відносин у суспільстві, які спрямовані на реалізацію бездомними особами і безпритульними дітьми прав і свобод, передбачених Конституцією та законодавством України, створені умови для діяльності громадських та благодійних організацій, що працюють у сфері соціального захисту населення.

Варто зазначити, що основними напрямками державної політики у сфері надання соціальних послуг є: визначення правових засад профілактики потрапляння осіб/сімей у складні життєві обставини, подолання або мінімізації негативних наслідків таких обставин; управління системою надання соціальних послуг; створення умов для формування та розвитку ринку соціальних послуг; розроблення та виконання державних та місцевих цільових програм; визначення переліку соціальних послуг; організація надання соціальних послуг; здійснення науково-методичного, інформаційного, кадрового забезпечення системи надання соціальних послуг; забезпечення дотримання державних стандартів соціальних послуг; залучення громадських об’єднань, благодійних та релігійних організацій до участі в реалізації Закону України “Про соціальні послуги”. Таким чином, безпритульним чи бездомним може стати будь-яка особа, яка потрапила у складні життєві обставини.

Наприклад, у Дніпрі у будинку нічного перебування волонтерка Вікторія Федотова побачила молоду дівчину, яка прийшла переночувати. Дівчина сирота, 10 років тому у неї від раку померла мама. Для того, щоб мама одужала, дівчина продала квартиру у середмісті Дніпра, але хворобу перемогти не вдалося. Щоб вижити, дівчина покинула навчання на 4-му курсі університету і пішла працювати на фабрику, орендувала кімнату у бабусь, грошей не вистачало, так і опинилася у притулку [5]. На сьогодні величезну роботу проводять соціальні працівники, волонтери, активісти, які допомагають зазначеній категорії осіб, знайти житло, роботу, забезпечують їжею, відновлюють документи та багато ін.

Руженський М.М. наголошує, що в контексті реформування системи соціального захисту населення, шляхи подолання безпритульності та бездоглядності дітей вбачаються у поєднанні декількох складових. По-перше, зменшення рівня безробіття, яке є основною причиною бідності багатьох українських сімей і їх неспроможності утримувати та належним чином

виховувати власних дітей. В такий спосіб буде нейтралізовуватися дія чинників, котрі є джерелом цього негативного явища у сфері соціального захисту дітей. По-друге, до наявного арсеналу соціально-захисних дій, спрямованих на упередження та подолання негативних наслідків бездоглядності дітей, необхідний постійний науковий моніторинг тенденцій та динаміки показників безпритульних дітей, стану їх соціальної захищеності; аналіз результативності державної політики щодо реалізації форм, механізмів, заходів у сфері соціально захисту безпритульних; поширення практики укладання угоди між батьками або органами опіки і піклування та конкретним громадянином (соціальним працівником, патронатом, вихователем), який працює в соціальній сфері і опікується забезпеченням життєдіяльності, вихованням та влаштуванням такої дитини; розширення мережі соціально реабілітаційних центрів для неповнолітніх; перенесення пріоритетів у діяльності державних соціальних служб та виявлення кризових родин з метою своєчасного проведення низки профілактичних заходів; удосконалення реабілітаційно-профілактичної роботи, здійснюваної у притулках для дітей; розробка та реалізація нової Державної програми подолання дитячої безпритульності. По-третє, поступове поширення більш дієвих форм соціального захисту та виховання дітей-сиріт, дітей позбавлених батьківського піклування на заміні існуючій системі інтернатних закладів, а також виховання таких дітей в сімейних формах та їх усиновлення [6, с. 223-224].

Таким чином, особливої уваги з боку держави потребує сьогодні вирішення проблемних питань безпритульних дітей, зменшення чисельності дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, яких налічується понад 100 тисяч, більшість з них - "сироти" при живих батьках, відновлення житлових і майнових прав дітей. Кардинальних змін потребує діяльність місцевих органів виконавчої влади, органів опіки та піклування, правоохоронних органів та молодіжних організацій [7]. Крім того, безпритульним надаються такі послуги: допомога у відновленні документів, нічліжка, харчування, можливість прийняти душ, попраати одяг, отримати змінний одяг, зігрітися в пунктах обігріву у морозну погоду. Але обов'язок держави повертати таких осіб до нормального життя за допомогою: 1) інформаційною роботою серед громадян; 2) правовою допомогою для реалізації своїх прав; 3) надання медичної та психологічної допомоги; 4) захищати права і свободу зазначених осіб та повернути їх довіру до суспільства; 5) надавати вільний вибір місця проживання; 6) здійснювати комплекс заходів, спрямованих на соціальний захист зазначеної категорії осіб та ін.

Список використаних джерел:

1. Дитяча бездоглядність – одна з найгостріших проблем сучасного суспільства URL: <http://gaysin-rda.gov.ua/ua/sluzhba-u-spravakh-ditei/631-tse-tsikavo-znaty/profilaktyka-dytiachoi-bezdohliadnosti/8027-dytiacha-bezdohliadnist->

odna-z-naihostrishykh-problem-suchasnoho-suspilstva (дата звернення 20.03.2021);

2. Гуйван Н. І. Правові аспекти дитячої безпритульності: український та міжнародний досвід URL: https://minjust.gov.ua/m/str_7592 (дата звернення 18.02.2021);

3. Медвідь А.О. Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей : дис. На здобуття наук.ступеня канд.юрид.наук : спец. 12.00.05. “Трудове право; право соціального забезпечення” // А.О. Медвідь. - Одеса, 2015. - 241 с.;

4. Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей : Закон України від 2 червня 2005 року № 2623-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 26, ст.354;

5. Лікувала маму і опинилася на вулиці: у Дніпрі безпритульною стала дівчина-студентка URL: <https://tsn.ua/ukrayina/likovala-mamu-i-opinilasya-na-vulici-u-dnipri-bezpritulnoyu-stala-divchina-studentka-1729819.html> (дата звернення 23.02.2021);

6. Руженський М.М. Трансформація інститутів соціального захисту населення в транзитивній економіці: дис. На здобуття докт.екон.наук: спец. 08.00.01 – економічна теорія та історія економічної думки / М.М. Руженський. - Київ, 2016. 411 с.;

7. Соціальний захист бездомних громадян та безпритульних дітей URL: https://minjust.gov.ua/m/str_7818 (дата звернення 18.02.2021)

Секція «Адміністративне право. Адміністративне процесуальне право. Митне та податкове право. Фінансове право. Екологічне право»

УДК 342.9(477):341.231.14

Orcid 0000-0001-5259-4590

Задихайло Олена Анатоліївна

доцент кафедри державно-правових дисциплін,
міжнародного права і права Європейського Союзу
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail:helenza27@ukr.net

**ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТАТТІ 6 ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ
ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД ПРИ
РОЗГЛЯДІ СПРАВ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ**

Одним з основоположних прав людини, проголошених у Європейській Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція), що була прийнята у 1950 р. є право на справедливий суд, закріплене у ст. 6 Конвенції [1].

Його зміст полягає в тому, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення.

Здавалося б, що процесуальні гарантії, закріплені у зазначеній статті, розповсюджуються тільки на випадки вирішення справ, які стосуються «цивільних прав та обов'язків» і «кримінального обвинувачення». Але практика Європейського суду з прав людини свідчить, що правопорушення, передбачені в нормах Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), а також у Митному кодексі України, кваліфікуються Судом як «кримінальне обвинувачення», що зумовлюється з одного боку каральною природою вказаних нормативно-правових актів, а з іншого суворістю санкцій в окремих випадках [2, 3]. І це не випадково, адже санкції за адміністративні правопорушення іноді є більш жорсткими, ніж за кримінальні правопорушення. Так, наприклад, штраф за порушення правил щодо карантину людей, передбачений у ст.44-3 КУпАП складає від 17000 до 34000 грн., в той час, як за деякі кримінальні правопорушення можна отримати штраф в сумі до 850 грн. (ст.ст. 295, 356 Кримінального Кодексу України).

Адміністративно-деліктне провадження сьогодні займає важливе місце у

національному механізмі захисту прав громадян. Щодня судами України розглядається велика кількість справ про притягнення громадян до адміністративної відповідальності. Втім, незважаючи на постійні зміни у адміністративно-деліктному законодавстві, зокрема у Кодексі України про адміністративні правопорушення, процедура притягнення до адміністративної відповідальності й досі не відповідає міжнародним стандартам у сфері захисту прав людини. Це підтверджується численними рішеннями міжнародних судових інстанцій, зокрема Європейським судом з прав людини (далі – ЄСПЛ), що звертають увагу на порушення права на справедливий суд в адміністративно-деліктному провадженні.

Зокрема це стосується порушення права мати достатній час і можливості, необхідні для підготовки свого захисту, закріпленого у пункті 3 «b» ст. 6 Конвенції. В рамках адміністративно-деліктного провадження таке право слід розглядати як надання особі, яка притягується до адміністративної відповідальності, достатнього часу для ознайомлення з матеріалами справи, отримання і надання доказів по справі.

Проблема реалізації права на достатній час для підготовки для свого захисту, як правило, виникає при розгляді справ про адміністративні правопорушення, для яких КУпАП встановлено скорочені терміни розгляду справи. Так, наприклад, справи за статтею 42-2, частиною першою статті 44, статтями 44-1, 106-1, 106-2, 162, 172-10 - 172-20, 173, 173-1, 173-2, 178, 185, частиною першою статті 185-3, статтями 185-7, 185-10, 188-22, 203 - 206-1 відповідно до ст. 277 КУпАП розглядаються протягом доби. Це пов'язано, в першу чергу, з реалізацією принципу оперативності й економічності в адміністративному процесі, а також відповідальністю за неприйняття рішення по справі. Таким чином, пріоритет під час розгляду справи про адміністративне правопорушення віддається дотриманню строків розгляду справи про адміністративне правопорушення, а не праву особи, що притягується до адміністративної відповідальності на ознайомлення з матеріалами справи протягом достатнього часу для підготовки свого захисту.

Вказана проблема знайшла своє відображення у низці рішень ЄСПЛ. Зокрема, у справі *«Веренцов проти України»*, заявник, якого було притягнуто до адміністративної відповідальності, вказував на порушення п. 1 ст. 6 та п. 3 «b» ст. 6 Конвенції, яке знайшло свій прояв у тому, що протоколи про адміністративні правопорушення було складено лише за декілька годин до судового засідання і заявнику не дозволили ознайомитися з будь-якими іншими матеріалами справи перед цим судовим засіданням. В своєму рішенні по справі Суд звернув увагу, що підпункт «b» пункту 3 статті 6 Конвенції гарантує обвинуваченому «адекватний час і можливості, необхідні для підготовки свого захисту», а, отже, ця гарантія означає, що підготовка захисту по суті головних обвинувачень може включати проведення з його боку всіх «необхідних заходів». Обвинувачений повинен мати можливість організувати свій захист належним чином і без перешкод викласти суду, який розглядає

справу, всі необхідні аргументи захисту, і, таким чином, вплинути на результат розгляду справи [4].

На жаль, у нормах чинного законодавства України про адміністративну відповідальність, не передбачено можливість органу, що розглядає справу про адміністративне правопорушення приймати рішення про зупинення провадження у справі для ознайомлення особи, що притягується до адміністративної відповідальності з матеріалами справи. Хоча інститут зупинення провадження у справі закріплений в нормах цивільного, господарського, а також кримінального процесуального законодавства. Так, наприклад, згідно зі ст. 252 ЦПК суд може за заявою особи, яка бере участь у справі, а також з власної ініціативи зупинити провадження у справі у випадках: перебування сторони на строковій військовій службі або альтернативній (невійськовій) службі не за місцем проживання; захворювання учасника справи, підтвердженого медичною довідкою, що виключає можливість явки до суду протягом тривалого часу тощо.

Тому, на наш погляд, для забезпечення реалізації, закріпленого в ст. 6 Конвенції, права мати достатній час і можливості, необхідні для підготовки свого захисту слід внести відповідні зміни до КУпАП, передбачивши можливість уповноваженому суб'єкту при розгляді справи про адміністративні правопорушення приймати рішення про зупинення провадження у справі у випадку виникнення необхідності ознайомлення особи, що притягується до адміністративної відповідальності з матеріалами справи, встановивши при цьому термін для ознайомлення з матеріалами справи не більше трьох календарних днів.

Серед найбільш поширених проблем розгляду справ про адміністративні правопорушення слід також зазначити неналежне забезпечення участі особи в розгляді справи, зокрема неповідомлення особи про розгляд її справи, визнане ЄСПЛ як порушення права на справедливий розгляд справи судом [5]. Відсутність в КУпАП можливості відводу судді, (у випадку, якщо справа про адміністративне правопорушення розглядається судом), також часто є причиною порушення права на розгляд справи незалежним і безстороннім судом, закріпленого в п.1 ст. 6 Конвенції.

Підсумовуючи вищевикладене слід зазначити, що на сьогодні норми чинного КУпАП не дозволяють забезпечити реалізацію права на справедливий суд, закріпленого у ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод в повному обсязі, а тому потребують внесення відповідних змін з урахуванням Рекомендації Rec(2004)5 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо необхідності перевірки законів та адміністративної практики на відповідність стандартам, викладеним в Європейській конвенції з прав людини після прийняття нового рішення Європейським судом у справі проти іншої держави –члена Ради Європи [6].

Список використаних джерел:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 21.03.2021). 2. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Надточій проти України» від 15.05.2008 (заява № 7460/03). URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/974_404 (дата звернення: 22.03.2021). 3. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Михайлова проти України» від 06.03.2018 (заява № 10644/08). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{"itemid":\["001-191992"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{"itemid":["001-191992"]}) (дата звернення: 22.03.2021). 4. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Веренцов проти України» (Vyarentsov v. Ukraine) від 11 квітня 2013 р. / Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі, 2013 № 3, С. 73–104. 5. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Лучанінова проти України» від 09 червня 2011 р. / Офіційний вісник України 2012 р., № 70, стор. 131, стаття 2853. 6. Рекомендація Rec(2004)5 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо перевірки законопроектів, існуючих законів та адміністративної практики на відповідність стандартам, викладеним в Європейській конвенції з прав людини, ухвалена на 114-й сесії Комітету міністрів від 12 травня 2004 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_574 (дата звернення: 22.03.2021).

УДК 342.9

orcid.org/0000-0002-0328-7241

orcid.org/0000-0001-7461-7909

Нечитайленко Анатолій Олександрович,

доцент кафедри державно-правових дисциплін,

міжнародного права і права Європейського Союзу

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди,

кандидат юридичних наук, доцент

e-mail: nechitayl@ukr.net

Нечитайленко Віталій Анатолійович,

викладач вищої категорії відділення «Правознавство»

Харківського державного автомобільно-дорожнього коледжу,

кандидат юридичних наук

e-mail: nechitaylenko.vitaliy33@gmail.com

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОВІДНОСИН ОРГАНІВ ЕКОЛОГІЧНОГО КОНТРОЛЮ З МИТНИМИ ОРГАНАМИ

Стаття 16 Конституції України [1] до одного з основних обов'язків держави відносить забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної

рівноваги на території України. Екологічна ж безпека, згідно Закону України "Про основи національної безпеки України" [2], являє собою одну із складових національної безпеки нашої держави, яка досягається шляхом проведення виваженої державної політики відповідно до прийнятих доктрин, стратегій, концепцій і програм.

На жаль, останніми роками внаслідок безконтрольного добування корисних копалин, вирубування лісів та забруднення земель, лісів, водних ресурсів побутовими і промисловими відходами, переміщення в Україну через державний / митний кордон для утилізації радіаційних відходів екології спричиняється непоправна шкода, яка рішенням РНБО України від 23.03.2021 року [3], затвердженим Указом Президента України [4], визнана такою, що загрожує національній безпеці нашої держави.

Чинне законодавство своїми нормами закріплює необхідність здійснення певних заходів правового, політичного, економічного та організаційного характеру, які мають сприяти виконанню державою конституційного обов'язку по забезпеченню екологічної безпеки. Для практичної реалізації цих заходів створено відповідну систему забезпечення національної, у тому числі й екологічної безпеки України - систему відповідних державних органів, структурних підрозділів органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, посадових осіб та окремих громадян, об'єднаних цілями та завданнями щодо захисту довкілля.

Особливе місце серед них займають правоохоронні органи, до яких згідно чинного законодавства [5] належать, зокрема, Державна екологічна інспекція України (надалі - ДЕІ) та її територіальні й міжрегіональні територіальні органи, а також митні органи України. На наукове дослідження їх взаємодії із забезпечення екологічної безпеки спонукала та обставина, що вони, здійснюючи, відповідно, екологічний і митний контроль у пунктах пропуску через державний / митний кордон, діють за одними напрямками, але детально порядок такої їх взаємодії на сьогодні правом по суті не врегульований, оскільки інструкції, затверджені свого часу керівниками органів, які здійснюють такі види контролю на державному кордоні як митний, екологічний, фіто-санітарний, санітарно-епідеміологічний та інші, вже втратили чинність, а нові з 90-х років минулого століття не затверджені.

Отже, в цей час законодавство – Положення про Державну екологічну інспекцію України [6], Положення про територіальні та міжрегіональні територіальні органи Держекоінспекції [7], Митний кодекс України [8] (надалі - МКУ) містять лише норми загального характеру, які передбачають взаємовідносини правоохоронних органів між собою при виконанні ними своїх функцій. Так, у відповідності до п. 8 Положення про Державну екологічну інспекцію України, ця інспекція «під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє в установленому порядку з іншими державними органами ... а також підприємствами, установами та організаціями». Територіальні та міжрегіональні територіальні органи ДЕІ здійснюють державний нагляд

(контроль) вимог законодавства про екологічну та радіаційну безпеку щодо, зокрема, перевезення небезпечних відходів територією України та їх транскордонних перевезень, а також залучають працівників правоохоронних органів до здійснення заходів з державного нагляду (контролю) з питань, що належать до її компетенції (п.2); здійснюють у пунктах пропуску (пунктах контролю) через державний кордон перевірку дотримання вимог законодавства про радіаційну безпеку в разі виявлення органом (підрозділом) Держприкордонслужби транспортних засобів, вантажів та іншого майна з перевищенням допустимого рівня іонізуючого випромінювання та надають дозвіл або забороняють пропуск через державний кордон транспортних засобів, вантажів та іншого майна за результатами такої перевірки (п. 13).

Зі свого боку, митні органи, згідно статті 558 МКУ («Взаємодія митних органів з правоохоронними органами»), при виконанні покладених на них завдань взаємодіють з цими органами, у тому числі шляхом обміну інформацією в порядку, встановленому законодавством. У разі виявлення під час здійснення митного контролю та інших заходів, що здійснюються митними органами відповідно до цього Кодексу та інших актів законодавства України, ознак правопорушень, розслідування яких не належить до повноважень митних органів (зокрема, екологічних), митні органи зобов'язані письмово повідомляти про це відповідні правоохоронні органи. Останні ж зобов'язані письмово повідомляти митні органи про виявлені ними порушення митних правил або контрабанду, про можливі випадки переміщення товарів з порушенням норм законодавства України.

Але, як свідчить практика, сумісна діяльність органів ДЕІ та митних органів є ширшою і здійснюється також за такими напрямками, не передбаченими законодавством, як: 1) обмін інформацією про наміри і спроби порушень державного / митного кордону України, незаконного переміщення через кордон товарів, екологічно небезпечних вантажів та транспортних засобів, а також про джерела придбання і канали незаконного переміщення через кордон вказаних товарів, вантажів та транспортних засобів; 2) розробка та проведення узгоджених ними заходів щодо запобігання, виявлення і розкриття митних та екологічних правопорушень, протидія незаконному переміщенню через державний / митний кордон України товарів та ввезення на територію України екологічно небезпечних об'єктів; 3) здійснення спільного огляду транспортних засобів, вантажів та майна юридичних і фізичних осіб, які прямують через кордон нашої держави; 4) внесення до відповідних міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади подань щодо усунення на підпорядкованих їм об'єктах виявлених причин і умов, які сприяють порушенням митного та екологічного законодавства; 5) підготовка проектів нормативно-правових актів з питань підвищення ефективності сумісної діяльності органів екологічної інспекції та митних органів, а також пропозицій щодо змін і доповнень до чинного законодавства з цього питання;

б) узагальнення підсумків сумісної діяльності та розробка нових напрямків і форм їхньої взаємодії.

І це далеко не повний перелік напрямів сумісної роботи вказаних органів. Їх детальний аналіз – це предмет окремого наукового дослідження, результатом якого має бути висловлення конкретних пропозицій з підготовки й прийняття сумісного нормативно-правового акту (положення, інструкції, регламенту, настанови чи іншого) керівників Держаної екологічної інспекції України та Держаної митної служби України, в якому б детально були визначені мета затвердження цього акту, принципи та завдання взаємодії підрозділів цих органів, усі можливі її напрямки та форми.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про основи національної безпеки України : Закон України від 19.06.2003 р. № 964-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 39. Ст. 351.
3. Про виклики і загрози національній безпеці України в екологічній сфері та першочергові заходи щодо їх нейтралізації : Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 23.03.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0018525-21#n2>.
4. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 23 березня 2021 року "Про виклики і загрози національній безпеці України в екологічній сфері та першочергові заходи щодо їх нейтралізації" : Указ Президента України від 23.03.2021 р. № 111/2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0018525-21#n2>.
5. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23.12.1993 року № 3781-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 11. Ст. 50.
6. Положення про Державну екологічну інспекцію України. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19.04.2017 р. № 275. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-п#Text>.
7. Про затвердження Положення про територіальні та міжрегіональні територіальні органи Держекоінспекції : наказ Міністерства енергетики та захисту довкілля України від 07.04.2020 р. № 230. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0350-20#n16>.
8. Митний кодекс України. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 44-45, № 46-47, № 48. Ст. 552.

УДК 351.824.11

Orcid 0000-0001-8957-0517

Алдохіна Людмила Миколаївна,
аспірант кафедри державно-правових дисциплін,
міжнародного права і права Європейського Союзу
ХНПУ імені Г.С. Сковороди
e-mail: dpo.equator@gmail.com

**ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО
АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ В
УКРАЇНІ**

Розвиток відновлюваної енергетики у всьому світі обумовлюється, насамперед, скороченням природних запасів традиційних енергоносіїв (нафти, природного газу тощо), а відтак і постійним зростанням їхньої вартості, а також істотним негативним впливом традиційної (паливної) енергетики на навколишнє середовище, що загрожує кліматичній безпеці багатьох країн світу.

Через зростаючу важливість відновлюваних джерел енергії зростає роль публічного адміністрування у сфері альтернативної енергетики, виникає все більша необхідність підтримки цієї галузі з боку держави. Як показує досвід розвинених європейських країн, без активної регуляторної державної політики, не може бути ефективною, соціально орієнтованою енергетичної системи. У міжнародній практиці вже сформувались певні інструменти для підтримки та стимулювання відновлювальної електроенергетики. Так, наприклад, в Австрії діє закон про стимулювання виробництва енергії з відновлювальних джерел.

У деяких країнах одним із засобів стимулювання виробництва енергії з альтернативних джерел є надання інвестиційних грантів, пільгових кредитів. Зокрема, у Польщі Національний фонд захисту довкілля та водних ресурсів надає пільгові кредити на реалізацію проектів «зеленої» електроенергетики. Розмір пільгового кредиту становить 1-12,5 млн євро, але не може перевищувати 75% від вартості самого проекту. При цьому позичальник звільняється від виплати до 50% обсягу кредиту. Пільгове кредитування «зелених» технологій у різних формах діє також у таких країнах як Словенія, Данія, Чеська Республіка.

В Україні основними інструментами для підтримки та стимулювання відновлювальної електроенергетики є:

- встановлення «зеленого» тарифу на електричну енергію, вироблену з альтернативних джерел;
- надання митних та податкових пільг.

«Зелений» тариф – це спеціальний тариф, за яким закуповується електрична енергія, вироблена на об'єктах електроенергетики з альтернативних джерел енергії. Таким чином держава компенсує відносно високу вартість сонячної електростанції високою ціною на закупівлю електроенергії, виробленої цією станцією. На сьогодні процедуру закупівлі електричної енергії за «зеленим» тарифом регламентовано Постановою Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг № 2802 від 13.12.2019 р. [1]

Між тим, незважаючи на встановлені у законодавстві пільги для виробників альтернативної енергії часто густо виплата компенсацій за «зеленим тарифом» власникам приватних сонячних електростанцій в Україні відбувається із значною затримкою, при цьому сума компенсації зазвичай складає не більше 10% від вартості виробленої електроенергії. Така ситуація вкрай негативно позначається на інвестиційній привабливості сектора альтернативної енергетики. А враховуючи той факт, що без залучення

приватних вітчизняних та іноземних інвесторів, тільки за рахунок бюджетних коштів, в Україні неможливий розвиток альтернативної енергетики, необхідно створити умови, за яких ведення бізнесу у цій сфері стало б зрозумілим, прозорим, і прогнозованим.

У зв'язку з цим потребують вдосконалення механізми державного регулювання сферою альтернативної енергетики, які на сьогодні виявляються недостатньо неефективними. Одним з дієвих механізмів налагодження співпраці між державою, органами місцевого самоврядування та суб'єктами господарювання, визаним в усьому світі, є використання механізму державно-приватного партнерства. Оскільки діяльність органів публічної влади та приватного бізнесу у сфері альтернативної енергетики є взаємозалежною (владні структури не володіють достатніми ресурсами для фінансування альтернативної енергетики на належному рівні, який би забезпечував виконання державою взятих на себе зобов'язань, а бізнес без державної підтримки не може реалізувати свої проекти), то використання цього механізму дозволило б залучити інвестиції у розвиток альтернативної енергетики в Україні та виконати взяті на себе державою зобов'язання в частині забезпечення зростання частки відновлюваної енергетики до 2035 р. не менше ніж до 25 % [2]

Аналізуючи дефініцію поняття державно-приватного партнерства, що міститься у законодавстві України можна дійти висновку, що під державно-приватним партнерством розуміють співробітництво між органами публічної влади в особі відповідних державних органів й органів місцевого самоврядування та юридичними особами, крім державних і комунальних підприємств, або фізичними особами – підприємцями, що здійснюється на основі договору в усіх сферах діяльності, пов'язаних з вирішенням завдань загальнодержавного чи територіального розвитку. [3] При цьому виробництво, розподілення та постачання електричної енергії, відповідно до Закону України «Про державно-приватне партнерство», входить до сфери публічно-приватного партнерства. Таким чином головним завданням для державно-приватного партнерства у сфері альтернативної енергетики залишається вибір ефективних форм його організації та дієвих механізмів функціонування.

Ще одним дієвим інструментом залучення інвестицій в енергетичний сектор, який на сьогодні набув широкої популярності в багатьох країнах світу, є впровадження «зелених облігацій», які являють собою борговий інструмент, кошти від продажу якого спрямовуються виключно на фінансування наявних або ж нових проектів у сфері альтернативної енергетики. Це дозволить створити додаткові можливості для інвестування проектів з альтернативної енергетики та надасть можливості для залучення світових кліматичних фінансів.

Зелені інвестиції поступово набувають широкої популярності у світі. Якщо у 2007 році вперше в світі було випущено зелених облігацій на суму 860 млн. дол., то у 2018 році цей показник сягнув уже 389 млрд. дол. Основними

емітентами зелених облігацій в світі є: Європейський банк реконструкції та розвитку, Світовий банк, Європейський інвестиційний банк, Міжнародна фінансова корпорація. Головними їх покупцями виступають європейські інституційні інвестори, для яких фінансування екологічних проектів є демонстрацією їх соціально-відповідальної інвестиційної політики. Роботу над розвитком ринку зелених облігацій в Україні було розпочато ще у 2018 року.

Категорія «зелені облігації» була вперше визначена в Законі України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» (в редакції від 19.06.2020 р.) [4] Так, відповідно до ст. 11 зазначеного Закону зелені облігації - це облігації, умови розміщення яких передбачають використання залучених коштів виключно на фінансування екологічного проекту або окремого його етапу.

Однак, подальший розвиток «зелених облігацій» в Україні потребує розробки та прийняття відповідних нормативно-правових актів щодо критеріїв емісії зелених облігацій, порядку звітування емітентів та використання коштів.

Отже, основними напрямками удосконалення існуючих механізмів публічного адміністрування альтернативної енергетики в Україні мають стати: застосування державно-приватного партнерства та запровадження зелених облігацій у сфері альтернативної енергетики, що дозволить забезпечити розвиток цієї сфери в Україні в довгостроковому періоді та сприятиме сталому розвитку економіки України в цілому.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження нормативно-правових актів, що регулюють діяльність гарантованого покупця та купівлі електричної енергії за «зеленим» тарифом та за аукціонною ціною: постанова Нацком. енергетики, ком.послуг від 26.04.2019 р. №641 / Урядовий кур'єр від 14.05.2019, № 88. 2. Про схвалення Енергетичної стратегії України на період до 2035 року „Безпека, енергоефективність, конкурентоспроможність”: розпорядження КМУ від 18.08.2017 № 605-р. / Урядовий кур'єр від 08.09.2017, № 167. 3. Про державно-приватне партнерство: закон України від 01.07.2010 № 2404-VI / Відомості Верховної Ради України, 2010 р., № 40, ст. 524. 4. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення залучення інвестицій та запровадження нових фінансових інструментів»: закон України від 19.06.2020 № 738-IX / Офіційний вісник України від 28.08.2020 р., № 67, стор. 9, стаття 2145.

Головань Тетяна Георгіївна,
завідувач кафедри державно-правових дисциплін,
міжнародного права і права Європейського союзу
Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ПІДСТАВ ПРОВЕДЕННЯ ФАКТИЧНИХ ПЕРЕВІРОК КОНТРОЛЮЮЧИМИ ОРГАНАМИ

Необхідною умовою реформування податкової сфери в Україні є забезпечення суворого та неухильного дотримання податкових норм.

Відповідно до Податкового кодексу України податковий контроль – система заходів, що вживаються контролюючими органами, з метою контролю правильності нарахування, повноти і своєчасності сплати податків і зборів, а також дотримання законодавства з питань проведення розрахункових та касових операцій, патентування, ліцензування та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи.

Сучасні науковці постійно досліджують зміст, специфічні риси та складові елементи податкового контролю. Однак багато аспектів залишається поза увагою, що призводить до виникнення проблемних питань під час практичної реалізації контролюючими органами своїх повноважень у сфері податкового контролю, адже досить часто має місце зловживання ними. Внаслідок цього потерпають, в першу чергу, платники податків, які вимушені доводити свою позицію в судах.

Як зазначає Кучерявенко М. податковий контроль є різновидом спеціального державного контролю, здійснюваного як діяльність податкових органів і їх посадових осіб для забезпечення законності, фінансової дисципліни та доцільності під час мобілізації централізованих і децентралізованих грошових фондів і пов'язаних із ними матеріальних коштів [1, с.483].

Органи Державної фіскальної служби України спрямовують свою діяльність на попередження вчинення платниками податків порушень податкового законодавства. Згідно з п. 61.1 ст. 61 Податкового кодексу України для попередження правопорушень контролюючі органи здійснюють систему заходів податкового контролю з метою контролю за правильністю нарахування, повнотою й своєчасністю

Відповідно до ч. 2 ст. 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та Законами України.

Згідно з ст. 75 Податкового кодексу України контролюючі органи мають право проводити камеральні, документальні (планові або позапланові; виїзні або невиїзні) та фактичні перевірки. Отже, одним зі способів здійснення податкового контролю є проведення перевірок. Метою проведення податкових перевірок є здійснення контролю за додержанням платниками податків приписів податкового законодавства. Як зазначає Маринів Н. «головною метою податкової перевірки є контроль за своєчасністю й повнотою сплати платниками податків і зборів» [3,с.15].

Однак сучасність дещо інша. Практика вказує на те, що контролюючі органи використовують здійснення податкового контролю як засіб впливу та тиску на платників податків. Все це стає можливим через наявність неоднозначного трактування та застосування норм чинного законодавства. Одним з таких прикладів є дещо довільне трактування підстав для проведення фактичних перевірок.

Відповідно до п.п. 75.1.3 п. 75.1 ст. 75 Податкового кодексу України фактичною вважається перевірка, що здійснюється за місцем фактичного провадження платником податків діяльності, розташування господарських або інших об'єктів права власності такого платника. Така перевірка здійснюється контролюючим органом щодо дотримання норм законодавства з питань регулювання обігу готівки, порядку здійснення платниками податків розрахункових операцій, ведення касових операцій, наявності ліцензій, патентів, свідоцтв, у тому числі про виробництво та обіг підакцизних товарів, дотримання роботодавцем законодавства щодо укладення трудового договору, оформлення трудових відносин з працівниками (найманими особами).

Підстави, порядок призначення та проведення фактичної перевірки регламентовані положеннями ст. 80 Податкового кодексу України.

Так, за приписами п. 80.2 ст. 80 Податкового кодексу України однією з підстав для проведення фактичної перевірки є письмове звернення покупця (споживача), оформленого відповідно до закону, про порушення платником податків установленого порядку проведення розрахункових операцій, касових операцій, патентування або ліцензування. Практична реалізація зазначеної підстави є достатньо проблемною. Мова йде про прийняття рішення керівника (його заступника або уповноваженої особи) контролюючого органу, оформленого наказом щодо проведення фактичної перевірки на підставі усного звернення заявника на Гарячу урядову лінію. Контролюючі органи у разі надання інформації про порушення платником податків установленого порядку проведення розрахункових операцій, касових операцій, патентування або ліцензування шляхом усного звернення на Гарячу урядову лінію розцінюють

його як письмове і вважають, що наявність підтвердження факту порушення перевіряється саме шляхом проведення фактичної перевірки платника податків. Однак з цим не можна погодитись з огляду на наступне.

Питання практичної реалізації громадянами України наданого їм Конституцією України права вносити до органів державної влади, об'єднання громадян відповідно до їх статуту пропозиції про поліпшення їх діяльності, викривати недоліки в роботі, оскаржувати дії посадових осіб, державних і громадських органів регулюються Законом України «Про звернення громадян».

Письмове звернення повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати. В електронному зверненні також має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв'язку з ним. Застосування електронного цифрового підпису при надсиланні електронного звернення не вимагається. Це є гарантією захисту прав платника податків, адже саме дотриманням зазначених вимог забезпечується встановлення особи заявника, перевірка наявності фактів, на які він посилається.

Однак, підчас усного звернення споживача на адресу Гарячої урядової лінії технічно не можливо перевірити достовірність даних, що надаються для ідентифікації особи заявника, до звернення не долучаються копії документів, що підтверджують наявність фактів, на які посилається останній і така інформація не може бути достатньою для прийняття обґрунтованого рішення про проведення фактичної перевірки.

Більше того, звернення, яке було спрямовано на Гарячу урядову лінію в подальшому спрямовується для розгляду до компетентних органів. Відтак, відбувається перенаправлення звернень громадян за належністю. Однак такої підстави, як перенаправлення усних звернень громадян за належністю, та/або переадресування усних заяв чи клопотань від одного державного органу до іншого за належністю для виконання, а саме для проведення фактичної перевірки Податковий кодекс України не містить.

Отже, усне звернення споживача не можна вважати оформленим належним чином в контексті правового регулювання підстав для проведення фактичної перевірки.

З огляду на викладене, прийняті в таких випадках рішення керівника (його заступника або уповноваженої особи) контролюючого органу, оформлені відповідним наказом щодо проведення фактичної перевірки є незаконними, винесеними з порушенням приписів чинного законодавства, у зв'язку з чим підлягають скасуванню.

Водночас судова практика в таких випадках досить неоднозначна. Так, наприклад, Харківський апеляційний адміністративний суд в своїй постанові по справі №820/5859/17 визнав дії контролюючого органу щодо прийняття рішення про проведення фактичної перевірки на підставі звернення споживача на Гарячу урядову лінію законними. В обґрунтування своєї позиції суд

зазначає, що ч. 3 ст. 7 Закону України «Про звернення громадян» передбачено, що якщо питання, порушені в одержаному органом державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, об'єднаннями громадян або посадовими особами зверненні, не входять до їх повноважень, воно в термін не більше п'яти днів пересилається ними за належністю відповідному органу чи посадовій особі, про що повідомляється громадянину, який подав звернення. Звернення на Гарячу урядову лінію направляється до відповідної обласної державної адміністрації, яка, в свою чергу, перенаправляє таке звернення до органів ДФС. Зазначені висновки, вважає суд, узгоджуються з правовою позицією, висловленою Верховним Судом у постанові від 01.02.2018 року №П/9901/120/18 по справі №800/263/17. Згідно цієї позиції, отримане органом ДФС звернення має письмову форму, оскільки було оформлене відповідною обласною державною адміністрацією у відповідності до положень ст. ст. 5, 7 ст. 7 Закону України «Про звернення громадян», яка не передбачає наявності особистого підпису заявника, з огляду на шляхи його отримання через Гарячу урядову лінію. Вимог про безпосереднє особисте письмове звернення споживача до контролюючого органу, як виключної підстави для проведення фактичної перевірки, ні норми Податкового кодексу України, ні норми ст. 7 Закону України «Про звернення громадян» не містять.

Зазначена позиція є досить суперечливою і потребує детального дослідження та наукового обґрунтування з метою забезпечення захисту прав платників податків. Відтак на сьогоднішній день ми маємо широке коло невирішених питань на шляху розвитку нашої держави та реалізації курсу на дотримання європейських стандартів.

Список використаних джерел:

1. Кучерявенко Н.П. Курс налогового права: в 6 т. – Харьков, 2007. – Т.3.: Учение о налоге. – Х.: Право, 2007. – 536 с. 2. Кучерявенко Н.П. Правове регулювання податкового контролю // Вісник АПрН. – 2002. - №2(29). 3. Маринів Н.А. Податкова перевірка як організаційно-правова форма реалізації податкового контролю: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. – Х., 2007. 4. Буглаєва О.Ю. Податковий контроль: теоретичний курс // Наукові праці НДФІ. – 2009. – Вип.4. – С.131-137. 5. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. №2755-VI // Голос України від 04.12.2010р. – 229. 6. Закон України «Про звернення громадян» від 02.10.1996р. №339/96-ВР // Голос України від 22.10.1996р. 6. Податковий контроль / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, Н.С. Залуцька. – К.: Хай-Тек Прес, 2007. – 608 с. 7. Податковий контроль в Україні: проблеми та пріоритети підвищення ефективності: монографія / М.І. Мельник, І.В. Лещук. – Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долишнього НАН України», 2015. – 330 с.

Лисяк Олександр Іванович,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент

ДЕЯКІ ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ КОРИСТУВАННЯ НАДРАМИ В УКРАЇНІ

У зв'язку із постійними змінами в законодавстві України щодо користування надрами, на сьогоднішній день склалась ситуація, що чинні нормативно-правові акти, які регулюють правовідносини у сфері надрокористування є хаотичними, застарілими, містять безліч колізійних норм, а найголовніше не відповідають сучасним реаліям і європейським стандартам.

Зокрема, це стосується питання користування надрами без спецдозволу та гірничого відводу землевласниками та землекористувачами.

Відповідно до ст. 23 Кодексу України «Про надра» землевласники і землекористувачі в межах наданих їм земельних ділянок мають право без спеціальних дозволів та гірничого відводу видобувати корисні копалини місцевого значення і торф загальною глибиною розробки до двох метрів, а також підземні води (крім мінеральних) для всіх потреб, крім виробництва фасованої питної води, за умови, що обсяг видобування підземних вод із кожного з водозаборів не перевищує 300 кубічних метрів на добу[1].

Проте більшість намагань розпочати видобування без спецдозволу та гірничого відводу закінчуються судовими спорами з державними органами, здебільшого – земельного характеру, зважаючи на вказані нижче протиріччя в нормативних актах.

Так Кодекс про надра звільняє землевласника/землекористувача тільки від отримання спецдозволу на користування надрами та гірничого відводу, але не звільняє від отримання інших дозвільних документів. Наприклад, від отримання дозволу на зняття та перенесення ґрунтового покриву земельних ділянок землевласники/ землекористувачі не звільнені.

Проте, Земельний кодекс забороняє використовувати земельну ділянку не за її цільовим призначенням. Тобто, якщо це земельна ділянка сільськогосподарського призначення, розпочавши на ній видобування, землевласниками/ землекористувачамибуде спричинене використання її не за цільовим призначенням. Для зміни цільового призначення з земельної ділянки сільськогосподарського призначення на земельну ділянку для видобування

корисних копалин, підставою є, як правило, отримання спецдозволу та гірничого відводу, від отримання яких землевласники/ землекористувачі звільнені.

У цьому випадку мають місце колізії правових норм. Існуючі правові неузгодженості в діючих нормативно-правових актах чинного законодавства України, що регулюють правовідносини щодо землекористування і надрокористування на сьогодні призводять до замкненого кола щодо вирішення вказаної ситуації.

Натомість є також і позитивні зрушення у правовій сфері користування надрами.

Зокрема, впродовж тривалого часу особи, які отримали дозвіл на користування надрами не мали змоги розпочати свою діяльність через неможливість отримати право користування/ власності на земельну ділянку. Через відсутність доступу до місця родовищ особи не могли скористатись спецдозволом.

Проте 29 грудня 2019 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства про видобуток бурштину та інших корисних копалин», яким земельні ділянки усіх форм власності та категорій надаються власникам спеціальних дозволів на дослідно-промислову розробку родовищ бурштину, інших корисних копалин загальнодержавного значення та/або видобування бурштину, інших корисних копалин загальнодержавного значення шляхом встановлення земельних сервітутів згідно з межами та строками дії відповідних спеціальних дозволів на користування надрами (із автоматичним продовженням строку дії сервітуту в разі продовження строку дії відповідного спеціального дозволу на користування надрами) без зміни цільового призначення цих земельних ділянок, крім земель природно-заповідного фонду, оздоровчого призначення, рекреаційного призначення, історико-культурного призначення та водного фонду[2]. Вказані норми створили можливості реального доступу до надр з оформленням права користування земельною ділянкою шляхом встановлення земельних сервітутів.

Проте на фоні позитивних зрушень тут знову таки є колізії правових норм. Ці норми прописані у ст. 66 Земельного кодексу, а тому стосуються виключно земель промисловості. На всіх інших землях проблема оформлення землі під ділянкою родовища залишається. Отримати її, як правило, дуже важко, тому необхідно відпрацьовувати законодавчі ініціативи щодо попереднього резервування ділянок за надрокористувачами і розробити механізми регулювання, які б враховували водночас як інтереси землевласників/ землекористувачів, так і надрокористувачів.

Список використаних джерел:

1. Про надра: Кодекс України від 27.07.1994 р. № 132/94-ВР// Відомості Верховної Ради України. - 1994. - № 36. - ст. 340.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства про видобуток бурштину та інших корисних копалин: Закон України від 19.12.2019 р. № 402-IX// Голос України. – 2019. -№ 251.

**Секція «Теорія та історія держави і права. Філософія права.
Конституційне право. Муніципальне право»**

УДК 340.121

ORCID 0000-0002-2351-4288

Кошарновська Світлана Леонідівна,
Провідний юрисконсульт юридичного відділу
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
e-mail: kosharik0112@gmail.com

**ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ**

У різних країнах поняття соціальної функції визначають по-різному, хоча значна частина цих трактувань є досить схожою та має спільні положення. У багатьох визначеннях соціальна функція держави пов'язується з низкою заходів уряду та інших організацій, спрямованих на підвищення добробуту і задоволення потреб як найменш захищених груп і індивідів, так і населення в цілому. Необхідність реалізації соціальної функції держави щодо суспільства зумовлюється існуванням соціальної нерівності та обмеженим обсягом ресурсів, тому одним з найважливіших напрямків реалізації соціальної функції держави є функція перерозподілу матеріально-фінансових та соціокультурних ресурсів.

Всеосяжності і різноспрямованості соціальна функція держави набуває лише в умовах соціальної держави, під якою ми розуміємо правову демократичну державу, що проголошує вищою цінністю соціальну справедливість та в якій найповніше задовольняються загально-соціальні потреби. Це форма організації суспільства, що здатна забезпечити соціальний прогрес. Серед її головних пріоритетів – соціальний захист громадян, нейтралізація соціально-економічних конфліктів, дотримання соціальних стандартів і принципів гідного життя для всіх громадян за допомогою розподілу та перерозподілу внутрішнього валового продукту.

Передумовами становлення соціальної держави виступають: відкритий характер державної влади; гарантована рівність громадян перед законом і право на участь у державному й громадському житті; ринкова економіка; громадянський мир і солідарність. У свою чергу, її характерними ознаками є: демократична організація державної влади; високий економічний потенціал, що дозволяє здійснювати заходи з перерозподілу доходів без ігнорування інтересів власників прибутків; соціально-орієнтована структура економіки, що виявляється в розробці дієвих соціальних програм і пріоритетності їхньої

реалізації; існування розвиненого громадянського суспільства; дотримання моральних норм громадянами і, насамперед, посадовими особами.

Серед основних принципів соціальної держави пріоритетним доцільно визнати принцип загального добробуту. Він спрямований на повне гарантоване забезпечення потреб громадян у необхідних матеріальних і духовних благах. Критерієм дотримання принципу загального добробуту є високий рівень життя населення, що визначається обсягом і структурою споживання, сукупністю поточних доходів і накопичень, забезпеченістю житловими умовами тощо. Принцип соціальної справедливості визначає міру забезпечення окремих громадян матеріальними та духовними благами відповідно до їх участі в суспільно-корисній діяльності та сплаті податків. Принцип солідарності означає взаємодопомогу та взаємопідтримку між різними верствами та віковими групами населення і виходить із засадничих моральних цінностей людського існування. В основу програми діяльності соціальної держави покладено соціальну відповідальність частини працюючого населення за його непрацездатну частину.

Важливим принципом виконання соціальної функції в соціальній державі є принцип субсидіарності, який має дві складові: по-перше, це перерозподіл ресурсів від більш успішних до менш успішних за ринкових умов; по-друге, цей принцип передбачає законодавче врегулювання взаємодії в соціальному секторі державних і недержавних структур з наданням громадським і приватним ініціативам переваги у фінансуванні соціальних програм. Принцип соціальної безпеки у виконанні соціальної функції обумовлює та гарантує безпеку людини, суспільства та держави від внутрішніх і зовнішніх загроз шляхом скоординованої системи національної безпеки та соціальної політики, розвитку системи соціального (державного та недержавного) страхування, інтеграції України в міжнародну систему соціального розвитку.

Такому типу держави притаманні спеціальні функції, оскільки тільки соціальна держава є «державою для людини» і реально забезпечує матеріальними ресурсами право громадянина на життя. Відповідно, соціальна держава в рамках реалізації соціальної функції реалізує такі похідні субфункції: захисну; стимулюючу; інвестиційну; інтегративну. Захисна субфункція полягає у створенні механізму гарантування соціально-економічної безпеки людини через усунення і попередження ризиків та їх наслідків, у забезпеченні системи захисту від наявних та можливих порушень прав і свобод особистості, а також – у реалізації державних соціальних гарантій, стандартів і нормативів. Стимулююча субфункція полягає у створенні системи заохочень для представників різних соціальних груп до соціально-економічної активності, ініціативи та ефективного використання підприємницького потенціалу. Важливим стимулом в виконанні цієї субфункції виступає дотримання високих стандартів життя і умов для людського розвитку. Інтегративна субфункція полягає в забезпеченні суспільної злагоди, запобіганні екстремально-високої маргіналізації та поляризації суспільства,

його фрагментації на соціально-ізолювані верстви та об'єднані групи. Інвестиційна субфункція полягає в розвитку соціальної інфраструктури, забезпеченні доступності охорони здоров'я, освіти, духовно-культурних здобутків. Саме ці напрямки соціальної політики є ключовими напрямками активності держави в комплексній реалізації нею соціальної функції. Субфункція соціального контролю полягає в наявності механізму, за допомогою якого суспільство і його елементи забезпечують дотримання певних правил (звичаїв, правових і моральних норм, законів, управлінських рішень), порушення яких завдає шкоди функціонуванню всієї соціальної системи.

Соціальний контроль виступає органічним елементом системи управління соціальним процесом, механізмом зворотного зв'язку між громадянами та державою. На сучасному етапі становлення соціальної держави України стратегічними пріоритетами в реалізації соціальної функції за сферами діяльності виступають: політика доходів населення; зайнятості населення; соціальної безпеки та соціального захисту населення; охорони здоров'я населення; демографічного розвитку; соціокультурного середовища; систем життєзабезпечення населення, захисту від природних і техногенних аварій і катастроф; соціального партнерства; зовнішньої політики.

Отже, соціальна функція держави може бути визначена як діяльність з реалізації соціальної політики в управлінні соціальною сферою суспільства, забезпеченні матеріальних і соціокультурних потреб його членів, регулюванні процесів соціальної диференціації суспільства, у тому числі – доходів економічно активного населення і непрацевдатних громадян, що дозволяє кожному членові суспільства реалізовувати його найважливіші соціально-економічні права, насамперед - право на рівень і якість життя, необхідні для нормального відтворення і розвитку особистості.

Окремими блоками соціальної функції та соціальної політики виступають соціальне вирівнювання та соціальний захист.

Особливістю соціальної політики є необхідність доведення її кінцевих результатів до кожного громадянина. У зв'язку з цим місцевий рівень виявляється основною ланкою здійснення заходів соціальної політики. У соціальній державі безпосереднім суб'єктом вирішення вказаних завдань є місцеве самоврядування. Реалізація соціальної функції нерозривно пов'язана із економічною політикою держави. Економічна політика є одним з базових механізмів функціонування соціальної держави.

Принцип загального добробуту як основоположний для соціальної держави обумовлює в якості необхідної умови її існування високий рівень економічного розвитку, що дозволяє забезпечувати прожитковий мінімум для кожного громадянина. Тому, ключовим моментом реалізації соціальної функції в соціальній державі є створення відповідної економічної бази. Згідно зі світовим досвідом, найефективнішою економічною моделлю, що дозволяє найбільш повно реалізувати соціальну функцію держави, є соціально-

орієнтована ринкова економіка. При цьому ринкові механізми забезпечують економічну ефективність, а державна участь – соціальне спрямування використання результатів ринкової економіки за допомогою податково-фіскальних механізмів, заходів грошово-кредитної та бюджетної політики.

Економічна політика соціальної держави передбачає: поглиблення ринкової трансформації економіки; створення необхідних для цього нормативно-законодавчої бази та інфраструктури; сприяння розвитку та співіснуванню державного та приватного секторів економіки, які мають рівні права (без особливих пільг і виключних привілеїв); стимулювання розвитку соціально-благодійної діяльності. В економічній політиці соціальної держави потрібно поєднання заходів як державного регулювання так і конкуренції та розвитку особистої ініціативи громадян щодо забезпечення власного добробуту.

Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що соціальну функцію сучасної соціальної держави пропонується розглядати як системну єдність двох взаємозалежних і взаємодоповнюючих напрямів дії, а саме: соціального розвитку і соціального захисту. Теоретичне підґрунтя концепції захисної функції соціальної політики доцільно будувати на засадах досягнення соціально-прийнятного життєвого рівня та врегулювання його гарантій відповідно до соціальних стандартів і нормативів.

У свою чергу, реалізація визначених положень сприятиме становленню України як високорозвиненої європейської соціальної держави, яка забезпечує розвиток людського потенціалу, бере на себе відповідальність за соціальну справедливість, соціальну безпеку, соціальну рівність, добробут громадян та соціальну злагоду в суспільстві. Створення правової соціальної держави повинно стати загальнонаціональною ідеєю та програмою дій усіх громадян України.

Список літератури:

1. Україна за роки незалежності, - К. : Нора-Друк, 2001. - 560 с.:
2. Каск Л.И. О некоторых вопросах понятия функций государства / Л.И.Каск, Л.В.Николаева // Вестник ЛГУ. Сер. Экономика, философия, право.-Вып.2., 1974.-С. 103-112.
3. Крупнік А.С.Соціально-захисна спрямованість державної соціальної політики в умовах трансформації українського суспільства:дис.канд. політ. наук.—Одеса,2002.—169 с.
4. Хабибулин А.Г. Научные основы типологии государства: Вопросы теории и практики./А.Г. Хабибулин.- СПб.: Республика, 2016. №6. С.53-56.

УДК: 342.5

Бондаревич Майя Павлівна,
здобувач вищої освіти юридичного факультету
Національного університету «Запорізька політехніка»
mayabondarevich@ukr.net
Науковий керівник:
Максакова Р.М.,
завідувач кафедрою
конституційного, адміністративного та трудового права,
доктор юридичних наук, професор
Національного університету «Запорізька політехніка»

РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ УПОВНОВАЖЕНОГО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Набуття повноважень для здійснення ефективного захисту прав осіб, порушених органами влади, відбувається на основі концепції розподілу влади та здійснення парламентського контролю за дотриманням прав людини органами влади. Ця ідея правозахисної діяльності набула реалізації у концепції омбудсмена, чи парламентського Уповноваженого з прав людини. Фігура Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з'явилася в Україні в 1998 році.

На жаль, на даний момент кількість скарг до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини робить вкрай важким виконання ним функції забезпечення належного рівня парламентського контролю, водночас вплив на формування державної політики у сфері захисту прав людини ослаблюється, внаслідок чого бачимо дисбаланс між потенційними можливостями інституту Омбудсмена та реаліями. Очевидно, постає питання, чи є достатньо дієвими національні правозахисні інституції, які, як видається, малоспроможні забезпечити особам, що перебувають на території України, належний захист їх прав і свобод, що гарантовані українським законодавством.

В своїх дослідженнях Лазарева Л.О. зазначає, що реальна ситуація з захистом прав людини в Україні наразі не відповідає вимогам міжнародного права, потребує постійного державного регулювання, удосконалення, покращення. Занепокоєння з боку міжнародної спільноти викликає стан дотримання прав деяких категорій населення України. Та нормативно-правова і організаційна база діяльності Уповноваженого з прав людини, що є чинною на даний час, не надає такої кількості активних прав омбудсману, яких було б достатньо для конкретного впливу на державні органи та посадових осіб з питань попередження порушення прав або відновлення порушених прав осіб,

які звертаються за допомогою [1, с. 236]. В таких умовах, видається необхідним реформування інституту омбудсмана в Україні.

Досить довгий час науковці приділяли увагу питанню необхідності підвищення рівня імперативності актів Уповноваженого ВРУ з прав людини і, як наслідок, встановлення юридичної відповідальності за невиконання його вимог [2, с. 76; 3, с. 11]. Наразі, Кодекс України про адміністративні правопорушення містить статтю 188⁴⁰, що передбачає адміністративну відповідальність за невиконання законних вимог Уповноваженого ВРУ з прав людини, що була введена в дію в липні 2013 року [4]. Однак, існує необхідність встановлення адміністративної відповідальності не тільки за невиконання, але й за неналежне виконання законних вимог омбудсмана, оскільки доволі часто можна побачити лише формальне реагування на вимоги Уповноваженого, яке не є таким, що задовольняє реальні потреби людини в захисті її прав та свобод.

Щодо питання реформування нормативної бази діяльності Уповноваженого, треба відзначити, що хоча встановлення адміністративної відповідальності за невиконання або неналежне виконання його законних вимог є вагомим кроком для досягнення мети гарантування виконання законних вимог Уповноваженого, це все ж залишається малоефективним засобом боротьби із неналежним реагуванням на такі вимоги. Необхідно поступово розширювати засоби впливу омбудсмана на органи і посадових осіб, що порушують права людини. В такій ситуації треба придивитися до деяких країн, як-то: Швеція та Фінляндія, в яких право омбудсманів самостійно притягувати державних службовців до юридичної відповідальності є закріпленим в законодавстві. В Польщі, наприклад, омбудсман, який вбачає в діях чи бездіяльності будь-яких органів, організацій, установ порушення прав людини, застосовує такі засоби впливу: звернення до таких органів, організацій, установ з оцінкою їх дій та пропозиціями відносно способу і порядку вирішення справи, а також вимагає порушити дисциплінарне провадження чи застосувати службові санкції; вимагає від уповноважених осіб відкриття підготовчого провадження з кримінальних справ; звертається з вимогою про покарання або ж про скасування рішення, що вступило в законну силу тощо. Так, омбудсмани цих держав мають більш відчутний вплив на органи і посадових осіб, які порушують права людини.

Іншим моментом в питанні реформування правового статусу Уповноваженого є право його законодавчої ініціативи. Уповноважений за родом своєї діяльності безпосередньо стикається з умовами, які порушують права і свободи людини і громадянина. Тому право законодавчої ініціативи є важливою і широко розповсюдженою формою діяльності омбудсманів багатьох країн. Закордонний досвід демонструє правдивість попереднього твердження: близько половини надісланих до законодавчих органів пропозицій омбудсмана щодо вдосконалення законодавства в галузі прав людини задовольняються.

Вбачаючи на той факт, що в доповідях українського омбудсмана містяться конкретні пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, спрямовані на усунення порушень прав людини, можна зробити висновок, що Уповноважений готовий до змін, що пропонуються науковцями. В таких умовах, є доцільним внести зміни до статті 93 Основного Закону України, в яких буде закріплено право законодавчої ініціативи у Верховній Раді України також і за Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

Окрема думка щодо реформування організації діяльності Уповноваженого з прав людини висловлюється Марцеляком О. В. в дисертації «Конституційно-правовий статус інституту омбудсмана: світовий досвід та українська модель». Він пише, що «оскільки чинним українським законодавством передбачено запровадження представників Уповноваженого, то було б доцільне створення колегії у складі Уповноваженого з прав людини та його представників. Це значно б демократизувало сам інститут омбудсмана та підняло статус його представників. До того ж, в умовах перехідного періоду, в якому знаходяться наша держава і суспільство, рішення, прийняті колегіальним органом, виступатимуть як імунітет омбудсмана від переслідувань з боку певних зацікавлених органів державної влади чи посадових осіб» [5].

Отже, діяльність омбудсмана є вкрай важливим фактором захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина. Він є доступним, об'єктивним і неупередженим щодо сторін конфлікту в своїй діяльності, і саме завдяки цьому являється реальним і діючим засобом забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Але неможливо назвати функціонування інституту Омбудсмана в Україні повністю ефективним. Частково зміни в організацію діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини вже були впроваджені, але попереду ще багато напрацювань, які чекають на свою реалізацію.

Список використаних джерел:

5. Лазарева Л.О. Реформування інституту Уповноваженого ВРУ з прав людини: теоретико-методологічний аспект Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «Управління», випуск 2, 2014.
6. Марцеляк О.В. Формування інституту омбудсмана в Україні: політико-правові проблеми // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 1998. – Вип. 36. – С.73-78.
7. Косюта М. Взаємозв'язок між діяльністю Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та органів прокуратури у сфері правозахисту // Вісник прокуратури. – 2003. - № 3(15). – С. 6-12.
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 грудня 1984 року // Відомості ВР УРСР. - №51. Ст.1122.
9. Марцеляк О. В. Конституційно-правовий статус інституту омбудсмана: світовий досвід та українська модель : дис.. д-ра юрид. наук :

УДК: 342.7

Кози́ря Анна Віталі́ївна

здобувач вищої освіти юридичного факультету
Національного університету «Запорізька політехніка»
annkozurya@gmail.com

Науковий керівник:

Максакова Р.М.,

завідувач кафедри

конституційного, адміністративного та трудового права,

доктор юридичних наук, професор

Національного університету «Запорізька політехніка»

ПРАВО ГРОМАДЯН НА ЗВЕРНЕННЯ ТА ПОРЯДОК ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

Згідно ст. 40 Конституції України усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк [1].

В даний час питання реалізації права громадян на звернення до державних органів, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів є надзвичайно актуальним.

Перш за все право громадянина на звернення до органів влади, органів місцевого самоврядування - це особисте суб'єктивне право, що виражає відношення між владними органами і громадянином. Це право визнається вже багато століть. До того ж, кожне звернення громадянина, яке отримало позитивне рішення - це не просто захист його порушеного права і законного інтересу, але одночасно і елемент політики, що дозволяє владі виправляти недоліки, припиняти зловживання, а значить, це реальний факт врахування думки конкретного громадянина, його участі в політичному управлінні справами держави [2, с. 151].

При цьому, право громадян на звернення до органів державної влади та місцевого самоврядування можна розглядати як складову частину народовладдя, змістом якої є безпосереднє вираз громадянами та їх об'єднаннями своєї волі в різного роду посланнях, які направляються в ці органи.

У той же час, як інститут прямої демократії, реалізація цього права залежить і від ступеня розвитку громадянського суспільства. Більшість політологів та науковців сходиться в думці, що в нашій державі воно

знаходиться в стадії формування. Адже, радянський період розвитку нашої держави, коли спостерігалось одержавлення всіх сфер життя суспільства, привів до того, що у громадян і в даний час спостерігається відсутність бажання брати участь в житті країни, вирішувати найбільш важливі політичні, соціальні, економічні питання.

Можливість громадян своєї країни звертатися до органів державної влади та місцевого самоврядування є найважливішою умовою демократичної держави. Тому аналізу інституту звернень вітчизняними вченими приділяється значна увага. В юридичній літературі звернення розглядається як суб'єктивне право, як складова частина правового і конституційного статусу особистості, як інститут безпосередньої і частина представницької демократії [2, с. 153].

Як показує аналіз юридичної літератури, право на звернення виступає невід'ємним елементом правового статусу громадянина. Що стосується нормативно-правових актів України, то законодавець, оцінивши всю значимість і необхідність даного інституту для суспільства 02 жовтня 1996 року прийняв Закон України «Про звернення громадян» (№ 393/96-ВР), в якому передбачені матеріальні і деякі процедурні норми, що регулюють правовідносини в цій сфері [3].

Відтак, при визначенні поняття права громадян на звернення, в першу чергу, необхідно конкретизувати ознаки цього права. Аналіз норм Конституції України Закону України «Про звернення громадян» та інших джерел дозволяє нам говорити про такі ознаки права громадян на звернення:

- 1) Це право можна реалізувати як колективно, так і індивідуально. Ця ознака означає, що воно відноситься до числа основних прав і свобод людини і громадянина та може реалізовуватися колективно, тобто з іншими суб'єктами права, або самотійно. При цьому, як правило, метою колективного звернення частіше є публічний інтерес, метою ж індивідуального інтерес одного індивіда;
- 2) реалізується шляхом подання звернення в усній, письмовій та електронній формах, що вельми важливо в сучасних умовах;
- 3) використовується в цілях участі в управлінні справами держави, захисту (відновлення) і реалізації прав і свобод [3].

Закон України "Про звернення громадян" є базовим документом для розробки і введення правил та інструкцій з розгляду звернень громадян органами державної влади та органами місцевого самоврядування. Відмітними рисами цього Закону стали: закріплення і розкриття понять різних видів звернень; встановлення переліку прав громадянина при розгляді звернення; вказівка на гарантії безпеки заявника в зв'язку з його зверненням; закріплення вимог, яким має відповідати письмове звернення [3].

На законодавчому рівні визначено вимоги до письмового звернення, порядок прийняття і розгляду звернень, а також терміни їх розгляду. Зокрема, відповідно до ст. 3 Закону України «Про звернення громадян» зверненнями громадян є: пропозиція (зауваження), заява, клопотання, скарга. Звернення може бути усним (викладеним громадянином і записаним посадовою особою

на особистому прийомі) чи письмовим (ст. 3 Закону), надісланим поштою або переданим громадянином до відповідного органу, установи особисто чи через уповноважену ним особу, якщо ці повноваження оформлені відповідно до чинного законодавства. Письмове звернення також може бути надіслане з використанням мережі Інтернет, засобів електронного зв'язку (електронне звернення) [3].

Статтею 20 Закону України "Про звернення громадян" визначено, що загальний термін розгляду звернень не повинен перевищувати одного місяця від дня їх надходження. При цьому звернення, які не потребують додаткового вивчення повинні бути розглянуті невідкладно, але не пізніше 15 днів від дня їх отримання [3].

На основі вищезазначеного закону розроблено Інструкцію з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, в засобах масової інформації, яка окреслює детально загальний порядок реєстрації, розгляду звернень громадян [4].

Також в законодавстві України є галузеві порядки та інструкції, які регулюють порядок звернення до органів Національної поліції України, органів прокуратури тощо. Існуючі підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють порядок реєстрації, розгляду звернень громадян, мають свої особливості, але не суперечать Закону України "Про звернення громадян".

Діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, підприємств, установ, організацій щодо розгляду звернень громадян накладає на них певні завдання і функції, основними з яких є обов'язковий розгляд звернень, в тому числі при особистому прийомі, а також контроль за підготовкою відповідей громадянам.

Створення ефективних механізмів взаємодії громадян і владних структур, як на державному, так і на місцевому рівні стало однією з найважливіших завдань нашого часу. До показників ефективності роботи зі зверненнями відносяться такі показники, як обсяг звернень, що надійшли і розглянутих звернень, норми часу, витрачені на розгляд звернення.

Станом на сьогодні можливо сформулювати певні недоліки при розгляді звернень громадян. По-перше, чисельність співробітників органів державної влади, місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ та організацій часто не відповідає кількості звернень. По-друге, структура дій і операцій, які становлять роботу зі зверненнями громадян, вимагає більшої деталізації і доповнення новими, які не зазначені в ній [5, с. 55].

Отже, в рамках розгляду порядку звернень громадян державними органами влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями можна дійти до висновків про необхідність деяких змін та вдосконалень в їх роботі при розгляді звернень:

1. Керівники державних органів влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ та організацій повинні здійснювати в

рамках своєї діяльності комплексний аналіз причин збільшення випадків звернення громадян в режимі моніторингу.

2. Необхідно посилити контроль розгляду письмових та усних звернень громадян та дотримання дисципліни за розглядом цих звернень

3. Проводити регулярне висвітлення в ЗМІ актуальних тем за зверненнями громадян і залученню уваги до них влади та громадськості.

Вдосконалення порядку розгляду звернень громадян надасть змогу налагодити ефективну систему діалогу між владою і суспільством, створити нові «каналів зворотного зв'язку», що будуть сприяти як поліпшенню інформаційного забезпечення діяльності державного апарату, так і підвищенню довіри суспільства до владних інститутів [6, с. 17].

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України / 1996, № 30, ст. 141.
2. Цимбалюк В. І. Звернення громадян як важлива складова захисту прав і свобод людини та громадянина в Україні / В. І. Цимбалюк, К. О. Кісілевич // Молодий вчений. - 2017. - № 5.1. - С. 149-154.
3. Про звернення громадян: Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 47, ст.256.
4. Інструкція з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, в засобах масової інформації від 14.04.1997 №348.
5. Магда С. О. Проблеми реалізації права громадян на звернення / С. О. Магда // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право. - 2016. - вип. 21. - С. 54-57.
6. Балашов І. В. Забезпечення конституційних прав на звернення громадян відповідно до вимог Закону України "Про звернення громадян" / І. В. Балашов // Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2017. - № 6. - С. 17-18.

УДК: 342.5

Масловець Богдан Олегович

здобувач вищої освіти

юридичного факультету

Національного Університету «Запорізька політехніка»

e-mail: bogdanmaslovets@gmail.com

КОНСТИТУЦІЙНА ПРИРОДА ДОПОМІЖНИХ ОРГАНІВ І СЛУЖБ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ ТА АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

Відповідно до п.28 ст.106 Конституції, глава української держави «створює у межах коштів, передбачених у Державному бюджеті України, для здійснення своїх повноважень консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи і служби». Юридична конструкція зазначеного положення Основного Закону свідчить про те, що родовою ознакою органів, що входять до складу апарату Президента України, є їх допоміжний характер. Ці допоміжні структури при Президентові України мають своєрідний правовий статус, який відрізняється від статусу інших органів державної влади, оскільки він регулюється актами Президента України. Винятками є Рада національної безпеки і оборони України і представництва Президента України в Автономній Республіці Крим – їх статус закріплений у відповідних Законах України.

Конституційна природа цих органів безпосередньо пов'язана із конституційним статусом Президента України, його функціями і повноваженнями. Аналіз нормативних джерел дозволяє зробити висновок, що з точки зору теорії конституційного права допоміжні структури формують його факультативний інститут у складі конституційного інституту президентства, призначений для забезпечення діяльності Глави держави і є сукупністю конституційних приписів, норм законодавчих та підзаконних актів, які регулюють відносини щодо надання Президенту організаційної, правової, консультативної, інформаційної, експертно-аналітичної допомоги та визначають правовий статус, спрямований на реалізацію повноважень Президента [2].

Важливою організаційною тенденцією розвитку апарату глави держави тривалий час залишалося доволі стрімке розростання системи органів, що його утворюють. Процес постійного збільшення числа допоміжних органів та штатів їх персоналу несе реальну загрозу появи дублюючих ланок і функцій, послаблення контролю за їх діяльністю і, як наслідок, зменшення ефективності діяльності і апарату, і глави держави.

Проте останнім часом в умовах реалізації адміністративної реформи, яка торкнулася всього державного апарату, процес розростання президентського апарату був призупинений — відбувся перегляд системи припрезидентських структур та скорочення чисельності службовців допоміжних органів. Водночас проблема упорядкування системи допоміжних органів залишається вкрай актуальною [1].

Досліджуючи цю тему в контексті досвіду зарубіжних країн, можна зробити висновок, що незважаючи на різні назви (ради, комісії, комітети, секретаріати, робочі групи тощо), а також відмінності в конституційно-правовому статусі, допоміжні органи і служби при главі держави сприяють належному виконанню глави держави своїх функцій. У багатьох країнах світу апарат при президентові являє собою основну опору глави держави, оскільки саме від діяльності такого інституту багато в чому залежить ефективність реалізації повноважень президента. В актах глави держави знаходять своє відображення пропозиції та рекомендації, підготовлені цими органами.

Функції і задачі допоміжних структур загалом полягають в підготовці експертної оцінки політичних, економічних, соціальних, гуманітарних та інших процесів, що відбуваються в країні, забезпеченні взаємодії з органами державної влади, сприянні координації діяльності глави держави з урядом і парламентом та здійсненні підготовки проектів законів, що вносяться главою держави в порядку законодавчої ініціативи, інших нормативно-правових актів, послань, звернень тощо.

Актуальним є питання удосконалення діяльності допоміжних структур при Президентові України в рамках якого можна виділити два напрями. По-перше це - залучення до діяльності допоміжних структур інституцій громадянського суспільства для забезпечення ефективності та прозорості роботи президентського апарату. По-друге, необхідним є активне впровадження електронного врядування, інших інноваційних методів управлінської діяльності, зокрема, реалізацію електронних петицій. Розглядаючи роль електронних технологій в діяльності Президента України, в першу чергу слід відзначити, що вони сприяють поліпшенню якості державно-управлінських процесів, забезпечують оперативне надання інформації, її обробку та зберігання, спрощення процедур контролю і оцінки якості та ефективності виконання рішень, а також сприяють широкій інформованості суспільства про діяльність Президента України та його апарату.

Список використаних джерел:

1. Бодрова І. І. Система допоміжних органів при Президентові України / І. І. Бодрова // Державне будівництво та місцеве самоврядування : зб. наук. праць. – Харків: Право, 2012.
2. Коваль Н.В. Координаційні, консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи і служби при Президентові України: конституційно-правовий аспект/ автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.02 - Конституційне право; муніципальне право / Н. В. Коваль; кер. роботи М. О. Пухтинський; офіц. опон.: Н. А. Мяловицька, І. А. Грицяк; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. - Київ : [б. в.], 2016.

**СЕКЦІЯ «КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО. КРИМІНАЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ
ПРАВО. КРИМІНАЛІСТИКА. КРИМІНОЛОГІЯ.
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО»**

УДК 343.2

Orcid 0000-0003-1173-7975

Шинкарьов Юрій Вікторович,
кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри кримінально-правових дисциплін
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

**ЩОДО ДУАЛІЗМУ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ КРИМІНАЛЬНО-
ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРУ У СУЧАСНОМУ КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ**

На даний момент у світі, в тому числі і в Україні спостерігається стрімкий розвиток суспільних відносин, поява нових, невідомих раніше загроз цим відносинам, а отже, і з'являються серйозні виклики щодо забезпечення захисту поставлених під охорону закону об'єктів. Є відомим той факт, що кримінальна відповідальність у всій різноманітності своїх заходів є одним із найбільш стримуючих факторів у розповсюдженні злочинних проявів у суспільстві. Покарання, в свою, чергу є домінуючою формою кримінальної відповідальності і завдяки власному каральному змісту забезпечує діяльність із попередження вчинення правопорушень.

Але при цьому, останнім часом стає зрозумілим, що покарання не може забезпечити стовідсоткову результативність діяльності із протидії суспільно-небезпечним проявам у суспільстві.

Саме тому на нормативному небосхилі з'являються інші заходи кримінально-правового характеру, які не мають такого карального ефекту, як інститут кримінального покарання, але при цьому мають достатній запобіжний потенціал.

Серед таких заходів необхідно виділити обмежувальні заходи, передбачені чинним КК України у Розділі XIII-1. Вони були унормовані Законом України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» від 6 грудня 2017 року.

Вказані заходи є відносно новими для доктрини українського кримінального права. Але при цьому, вони не є чимось незвичайним для кримінального законодавства зарубіжних країн (Польща, Литва, Естонія, Франція, Німеччина та ін.).

У зв'язку із відносною нетривалістю існування вказаного правового інституту в Україні, він не може вважатися глибоко і достатньо дослідженим у сучасній кримінально-правовій теорії. Окремі питання, пов'язані із обмежувальними заходами, були висвітлені у роботах: І.Жук, Д. Крикливець, Ю. Пліш, О. Ющик, А. Ященко, але при цьому ці дослідження не мають ознак всебічності і комплексності.

Одним із недостатньо досліджених питань, залишається проблема «двоколіїності» або «дуалізму» інституту кримінального покарання та обмежувальних заходів у кримінальному праві.

Такий дуалізм полягає у одночасному призначенні покарання та обмежувальних заходів особі визнаній винній у вчиненні кримінального правопорушення. При цьому, якщо покарання має і покликане забезпечувати каральний ефект, то обмежувальні заходи не покликані його здійснювати. Їх основне завдання полягає у забезпеченні безпеки та нормального способу існування особи, яка стала жертвою домашнього насильства.

Але при цьому, обмежувальні заходи застосовуються поряд із покаранням, по-суті на додаток до нього. Таким чином – за одне правопорушення спостерігається одночасне застосування двох заходів примусу, кримінально-правового характеру. При чому, якщо покарання, згідно із чинним законодавством полягає у обмеженні прав та свобод винної особи, що має характер кари, обмежувальні заходи фактично також обмежують її права, виконуючи інше соціальне призначення. Спростувати той факт, що винна особа сприйме низку заборон передбачених у якості обмежувальних заходів у якості кари – достатньо складно. Тобто постає питання про соціальну взаємодію вказаних двох інститутів, про різницю їх правової природи. І в даному випадку, як вважається, необхідно звертати увагу не тільки на цілі застосування цих інститутів, а й на наслідки, на їх нормативну узгодженість і на чітку побудову цілей-ідеалів, досягнення яких обумовлює застосування як покарання, так і обмежувальних заходів. На жаль, у сучасній правовій доктрині майже відсутні роботи присвячені цьому аналізу. Це покладає на науковців особливу відповідальність за глибину і належність дослідження, яке б дало чітку відповідь на питання одночасного застосування покарання та обмежувальних заходів, на з'ясування їх правової взаємодії та взаємовідношення.

УДК 343.2

Orcid <https://orcid.org/0000-0002-6019-1086>

Павленко Тетяна Анатоліївна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри кримінально-правових дисциплін
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА ЯК НАПРЯМОК ПОЛІТИКИ У СФЕРІ БОРОТЬБИ ЗІ ЗЛОЧИННІСТЮ

Політика виражає функції держави щодо керівництва зовнішніми і внутрішніми сферами та напрямками суспільного життя. Важливою складовою внутрішньої політики є боротьба зі злочинністю, що покликана знизити її рівень та забезпечити стан, який відповідає потребам захисту суспільства від злочинів [1, с. 232]. Політика у сфері боротьби зі злочинністю формує законодавчу базу: розробляє критерії криміналізації, відмежовуючи злочинне від незлочинного, кримінальне від аморального. Вона акцентує увагу на динамічності законодавства, його

спрямованості на певні цілі та виділяє пріоритети в законодавчому процесі. І основним спрямуванням, стрижнем цієї політики має бути створення в суспільстві всіх необхідних умов для законної реалізації законних інтересів і потреб сучасної людини

Виконання завдання забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина, повинно забезпечуватися посиленням ролі держави як гаранта безпеки особи та суспільства, їх захисту від злочинних посягань. Для попередження злочинності та боротьби з нею необхідний розвиток правової бази як основи надійного захисту прав та свобод людини і громадянина, механізмів її застосування, а також дотримання міжнародно-правових зобов'язань України у боротьбі зі злочинністю та дотриманням прав людини. І саме це визначає цілі і завдання політика у сфері боротьби зі злочинністю у напрямку охорони прав та свобод людини і громадянина. Вона покликана реалізувати загальнолюдську ідею (принцип) про невідчужуваність природних, невід'ємних прав людини.

Основна мета політики у сфері боротьби зі злочинністю в галузі забезпечення основних прав і свобод полягає у досягненні реальної безпеки людини, в гарантуванні її права на життя, на здоров'я, на волю, честь, гідність та ін., перш за все, кримінально-правовими засобами.

Головне функціональне призначення політики у сфері боротьби зі злочинністю в галузі забезпечення основних прав і свобод людини та громадянина має полягати у реалізації та захисті цих прав і свобод. Крім того, реалізація політики у сфері боротьби зі злочинністю із забезпечення прав і свобод повинна мати певний чіткий механізм. Такий механізм може складатися з трьох стадій або елементів. Перший, коли загальновизнані принципи і норми про права і свободи людини та громадянина (міжнародні стандарти) імплементуються в положення Основного закону нашої держави. Другий, коли конституційні норми конкретизуються у галузевому законодавстві, зокрема у Кримінальному кодексі України, Кримінальному процесуальному та Кримінально-виконавчому кодексах України. Третє, коли норми національного законодавства та загальновизнані міжнародні принципи та норми про права і свободи, що мають пряму дію, безпосередньо застосовуються для забезпечення кримінально-правової охорони цих прав і свобод.

Список використаних джерел:

1. Борисов В. І. Сучасна політика держави у сфері боротьби зі злочинністю та її кримінально-правовий напрям. *Право України*. 2012. № 1-2. С. 232-242.

УДК 343.241.4

Orcid 0000-0002-8703-7003

Корабель Марія Георгіївна,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
кримінально-правових дисциплін

Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди

ВИПРАВНІ РОБОТИ. ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРИЗНАЧЕННЯ ФІЗИЧНИМ ОСОБАМ-ПІДПРИЄМЦЯМ ТА БЕЗРОБІТНИМ ОСОБАМ

Пошук альтернативних видів покарань, не пов'язаних з ізоляцією особи від суспільства, є актуальним питанням що зумовлено негативними наслідками соціального, правового та морального характеру, що настають для осіб, яка відбувають покарання у виді позбавлення волі.

Виправні роботи відповідають поставленим вище вимогам і є альтернативним видом покарання, не пов'язаним з ізоляцією особи від суспільства, та не утворює зазначених негативних наслідків. Але, відсутність всебічного правового регулювання зумовлює необхідність комплексного аналізу досліджуваного покарання.

В сучасній вітчизняній кримінально-правовій науці питання даного покарання досліджувалися в роботах Ю. В. Бауліна, І. Г. Богатирьова, І. А. Вартилицької, Н. О. Гуторової, Т. А. Денисової, В. П. Козирєвої, Ю. А. Пономаренка, В. В. Сташиса, В. М. Трубнікова, О. В. Ткачової та деяких інших науковців. Однак, як вбачається в працях науковців неналежне правове регулювання виправних робіт ускладнює практику призначення та виконання досліджуваного покарання.

Актуальність теми дослідження обумовлена необхідністю наукового аналізу виправних робіт, що призначаються фізичним особам - підприємцям, оскільки зазначені особи не передбачені в ч. 2 ст. 57 Кримінального кодексу України, що суперечить національному законодавству. А також неможливості призначення досліджуваного покарання безробітним особам.

Доцільно проаналізувати запропонований в ст. 57 КК України перелік осіб до яких досліджуване покарання не застосовується:

Ч. 2 ст. 57 КК України передбачає виключний перелік осіб до яких виправні роботи не застосовуються, а саме: до вагітних жінок та жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, до непрацездатних, до осіб, що не досягли шістнадцяти років, та тих, що досягли пенсійного віку, а також до військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, працівників правоохоронних органів, нотаріусів, приватних виконавців, суддів, прокурорів, адвокатів, державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування [1, с. 34].

Необхідно звернути увагу, що в зазначеному переліку відсутні безробітні та фізичні особи – підприємці, що суперечить Господарському кодексу України. В національному законодавстві на безробітних осіб не покладено обов'язок пошуку місця роботи, оскільки це є правом осіб згідно Конституції України [1, с. 21]. Відсутність постійного місця роботи унеможливорює відрахування в доход держави коштів у розмірі, встановленому вироком суду, в межах від десяти до двадцяти відсотків.

Проведемо аналогію ч. 2 ст. 100 КК України, де зазначено: Виправні роботи можуть бути призначені неповнолітньому в віці від 16 до 18 років за місцем роботи на строк від двох місяців до одного року [1, с. 56]. Використане в статті словосполучення «можуть бути призначені... за місцем роботи» дає суди право призначати виправні роботи у разі наявності постійного місця роботи неповнолітнього. Тобто, досліджуване покарання не призначається до неповнолітніх що не мають постійного місця роботи.

З наведеного можна зробити висновок, що ч. 2 ст. 57 КК України, яка передбачає виключний перелік осіб до яких виправні роботи не застосовуються має бути доповнена безробітними особами.

Відповідно до ст. 128 ГК України яка визначає статус громадян як суб'єктів господарювання, громадянин-підприємець здійснює свою діяльність на засадах свободи

підприємництва та відповідно до принципів, передбачених ст. 44 ГК України, а саме: вільного вибору підприємцем видів підприємницької діяльності; самостійного формування підприємцем програми діяльності, вибору постачальників і споживачів продукції, що виробляється, залучення матеріально-технічних, фінансових та інших видів ресурсів, використання яких не обмежено законом, встановлення цін на продукцію та послуги відповідно до закону; вільного найму підприємцем працівників; комерційного розрахунку та власного комерційного ризику; вільного розпорядження прибутком, що залишається у підприємця після сплати податків, зборів та інших платежів, передбачених законом; самостійного здійснення підприємцем зовнішньоекономічної діяльності, використання підприємцем належної йому частки валютної виручки на свій розсуд [2, с. 45].

Проаналізувавши Господарський кодекс України, Кримінально- виконавчого кодексу України та Кримінального кодексу України вбачається необхідним внести зміни до ч. 2 ст. 57 КК України, доповнивши зазначений перелік «, безробітні особи та фізичні особи – підприємці.»

В науковому дослідженні було розглянуто та запропоновано приведення до відповідності національного законодавства в ч. 2 ст. 57 КК України, що є необхідним для призначення та виконання виправних робіт, як основного виду покарання, щодо окремого кала осіб.

Список використаних джерел:

1. Кримінальний кодекс України; Закон від 28.03.2021, № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (Редакція станом на 16.07.2020).
3. Конституція України від 28 черв. 1996 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Ткачова О. В. Виконання покарань у виді виправних і громадських робіт : монографія. Х. : Право, 2010. 192 с.
5. Богатирьов І. Г. Виправні роботи як вид покарань: кримінальні, кримінологічні та кримінально-виконавчі проблеми . К. : МП «Леся», 2002. 139 с.

УДК 343.3/.7

Акопян Анушик Акопівна,
студентка 1 курсу магістратури юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди
Науковий керівник: Шинкарьов Ю.В., кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри кримінально-правових дисциплін
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ПРОБЛЕМА ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ «ЖІНОЧОГО ОБРІЗАННЯ»

Тема, запропонована нами, як вважається, є достатньо актуальною: 9 із 10 дівчат і жінок більш ніж у 30 країнах світу є жертвами так званого «жіночого обрізання». В Україні наразі не було зафіксовано жодного випадку жіночого обрізання. Це офіційно. Але разом з тим, на території України проживає більш ніж 2 млн. осіб, що сповідують іслам і частина з них, знаючи про відсутність і ненастання відповідальності за їх діяння, продовжують дотримуватись думки, що «жіноче обрізання» - ідеал краси, чистоти та скромності.

Дане питання вже довгий час розглядається у світі на міжнародній арені. Прикладами деяких прийнятих актів, для регулювання проблем є Стамбульська Конвенція прийнята 11 травня 2011 року, яку Україна підписала 7 листопада 2011 року, проте досі не ратифікувала.

Серед вітчизняних науковців тему «жіночого обрізання» вивчав Байда А.О. - канд. юрид. наук, доцент кафедри кримінального права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, у своїй статті «До питання кримінальної відповідальності за калічення жіночих статевих органів» та вчені Дудоров О.О. і Хавронюк М.І.

Метою розгляду питання є приділення уваги до проблеми «жіночого обрізання» на державному рівні. Однією з головних проблем є недостатність інформації та обізнаності людей у цьому питанні. Не вивчення проблеми не є її вирішенням і не означає її відсутність у державі. Саме тому, тема потребує детальнішого вивчення та регулювання законодавчими актами, створення комплексної юридичної бази, стратегій та заходів.

Знаючи, що в Україні фактично не регулюється саме такий характер діяння, у жертв таких процедур, навіть не буде сподівань на справедливий розгляд питання. Більшість із них навіть не уявляють рівень тяжкості наслідків обрізання для їх життя. Саме тому досконале вивчення юридичного аспекту питання, є не менш важливим його медичної сторони.

Стаття 27 Конституції України чітко закріплює: ніхто не може бути свавільно позбавлений життя. Обов'язок держави - захищати життя людини. Кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань.

На сьогодні в цьому напрямі проводиться активна робота, зокрема в рамках Проекту Ради Європи «Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок та домашнім насильством в Україні» Робочою групою зазначеного Проекту підготовлено низку пропозицій та істотних змін до чинного КК, зокрема щодо виділення в окремий склад правопорушенн калічення жіночих геніталій.

Прикладом активних та рішучих дій є криміналізація «жіночого обрізання» у Судані. У Судані практика жіночого обрізання є однією з найпоширеніших у світі, за даними ООН, близько 87% суданських жінок у віці від 14 до 49 років піддавалися жіночому обрізанню.

В Україні немає окремого закону, і тому жіноче обрізання класифікується в залежності від стану потерпілої та обставин справи як заподіяння умисних тяжких чи умисних середньої тяжкості тілесних ушкоджень, або в сукупності за іншими статтями Кримінального кодексу України.

Відповідно до ознак, наведених у міжнародних актах та вказівок Всесвітньої організації охорони здоров'я, термін «калічення жіночих статевих органів» можна

визначити як всі процедури, що включають часткове або повне видалення зовнішніх статевих органів з немедичною метою.

Такі дії є наслідком релігійних або етнорелігійних традицій та здійснюються як частина обряду набуття повноліття, підготовки до вступу у шлюб, у доросле життя, збереження жіночої незайманості. Метою вказаних дій також часто виступає «стримання» фізіологічних потреб для забезпечення «чистоти» майбутніх сімейних стосунків, забезпечення «вірності» дружини, збереження сім'ї, набуття членства у таємних жіночих спільнотах тощо.

За статистичними даними найбільш поширеною вказана практика є в Єгипті (95,8 %), Джибуті (93,1 %), Гвінеї (95,6 %), Малі (91,6 %), Сомалі (97,9 %), Сьєрра-Леоне (94 %), та Судані (Північний Судан, 80 % опитаних).

Термін «калічення жіночих статевих органів» або «жіноче обрізання» є усталеним у міжнародній практиці, а вказані дії є обов'язковими для криміналізації відповідно до вказаної вище Стамбульської конвенції. Зазначені злочинні дії є по суті окремим видом тілесних ушкоджень, що здійснюються умисно відповідно до різних соціально-побутових та релігійних традицій та переконань певних емігрантських етно-релігійних спільнот, які у різних відсотках представлені у країнах Європейського союзу. Такі дії є однією з форм дискримінації та порушення прав жінок за гендерною ознакою та формою жорсткого поводження з дітьми, оскільки переважна більшість операцій проводиться щодо дівчат до 12 років.

Міжпрограмні документи зобов'язують криміналізувати вказані дії окремо незалежно від того, чи охоплюються вони національним законодавством як вид тілесних ушкоджень.

Саме тому, першою і активною дією, щодо рішення цієї проблеми є ратифікація Стамбульської Конвенції, яка є революційним документом. Адже свобода від насильства – основне право людини, яке гарантує кожному невід'ємне право на життя. Насильство стосовно жінок позбавляє постраждалих гідності. Воно позбавляє їх упевненості щодо вимог рівноправності. Жодна жінка не буде здатна користуватися правами людини сповна, допоки вона може бути жертвою насильства.

Завершити роботу буде доцільно словами Хосе Мендес Бота –Президента Комітету з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків ПАРЄ: «Необхідність у цій конвенції давно назріла. Не підтримати цю конвенцію – означає поступитися насильству. Не підтримати цю конвенцію – означає вчинити злочин. Не підтримати цю конвенцію – означає вчинити ще один злочин проти жінок».

Доценко Євген Анатолійович,
здобувач 1 курсу магістратури юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди
Науковий керівник: Шинкарьов Ю.В., кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри кримінально-правових дисциплін
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА КРИМІНАЛЬНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ ПРОТИ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ

Актуальність вибраної теми полягає в тому, що кримінальні правопорушення проти громадської безпеки є одним із різновидів найбільш небезпечних правопорушень, передбачених Кримінальним Кодексом України. За роки незалежності в Україні збільшився об'єм загрози громадській безпеці, здоров'ю та життю людей, постійно створюються перешкоди для захисту суспільства від злочинних посягань.

Метою даної роботи є проведення наукового аналізу окремих проблем кримінальної відповідальності за правопорушення проти громадської безпеки, розглянути точки зору та погляди на сутність громадської безпеки як об'єкта кримінально-правової охорони.

Кримінальні правопорушення проти громадської безпеки заподіюють велику шкоду та створюють реальну загрозу для безпечних умов життя та існування суспільства.

Дослідження правопорушень проти громадської безпеки, визначення їх системи, аналіз складів правопорушень є актуальною і недостатньо розробленою проблемою кримінального права України.

Охорона громадської безпеки в країні є найважливішою умовою постачання недоторканості життя та здоров'я людей, їх свобод і прав, суспільних інтересів. Громадська безпека утворює обстановку спокою серед населення, гарантує ефективність захисту від злочинних посягань.

Кримінальні правопорушення проти громадської безпеки – це такий вид правопорушення, що передбачає необережні або умисні суспільно небезпечні діяння, що заподіюють шкоду та створюють реальну загрозу заподіяння шкоди безпечним умовам життя суспільства. Правопорушення проти громадської безпеки посягають на безпеку невизначеного кола осіб.

Існує думка науковців, що загально небезпечний характер правопорушень проти громадської безпеки обумовлений як їх об'єктом, так і тим, що їх предметом виступають зброя або інші за своєю природою, самі по собі потенційно смертоносні джерела, що можуть бути використані як зброя або засоби руйнування. Серед вчених, які вивчали правопорушення проти громадської безпеки, варто назвати таких, як А. О. Данилевський, Л. М. Демидова, П. К. Євдокімова, В. Ф. Кириченко, В. М. Куц, О. П. Литвин, В. Д. Малков, С. М. Мохончук, В. О. Навроцький, Т. М. Приходько, В. І.

Борисов, В. А. Робак, О. М. Сарнавський, В. П. Тихий, В. О. Тюнін, В. В. Українець, П. Л. Фріс, М. І. Хавронюк, І. С. Шапкін.

Термін «безпека» досить давно використовується у кримінальному праві при характеристиці ознак об'єктів деяких правопорушень (громадська безпека у нашому випадку).

Тож хочу виділити серед вищезазначених науковців В.П. Тихого, що зробив значний внесок у теорію кримінально-правової охорони безпеки. Він визначає безпеку як стан предметів, процесів, явищ діяльності, за яким відсутня загроза або небезпека/

Аналізуючи кримінальне законодавство України, В.П. Тихий звертає увагу на те, що громадська безпека як родовий об'єкт правопорушень охоплює собою безпеку суспільства від загрози злочинних організацій, терористичних актів та актів терористичної спрямованості, незаконного та недбалого поводження зі зброєю та предметами, що становлять підвищену небезпеку для оточення, безпеку від пожеж та інше, а безпека виробництва і безпека руху та експлуатації транспорту є спеціальними видами безпеки.

Суспільна небезпечність правопорушень проти громадської безпеки проявляється в тому, що вони порушують безпечні умови життєдіяльності, тобто загальну безпеку, безпеку здоров'я, життя невизначеного широкого кола осіб, їх власності, безпеку цінностей суспільства, створюють або можуть створити настання тяжких наслідків, або заподіюють такого роду наслідки.

За правопорушення проти громадської безпеки передбачені такі види покарань, як позбавлення волі, часткова або повна конфіскація майна, позбавлення права займати певні посади або займатися певною діяльністю, штраф, виправні роботи, довічне позбавлення волі.

У наш час залишається дискусійним питанням проблематики кримінальної відповідальності за правопорушення проти громадської безпеки на сучасному етапі розвитку вітчизняної науки, що пов'язані із законодавчим забезпеченням протидії терористичним правопорушенням. Хоча такі правопорушення, на щастя, не становлять на сьогодні для нашої країни такої ж загрози, як, наприклад, для Великобританії, Іспанії, США чи Росії, існує низка зовнішніх і внутрішніх чинників, перерахованих у Концепції боротьби з тероризмом, схваленій Указом Президента України від 25 квітня 2013 р. № 230/2013, які можуть стати підґрунтям для підвищення в Україні рівня терористичної загрози.

Список використаних джерел:

1. Бажанов М.І., Баулін Ю.В., Борисов В.І., Гавриш С.Б., Дорош Л.В. Кримінальне право України. Особлива частина : Підручник для студ. вищ. навч. закл. / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого / М.І. Бажанов (ред.). К.: Юрінком Інтер, 2001. 494 с.
2. Дудоров О.О., Калмиков Д.О. Злочини проти громадської безпеки. *Вісник Асоціації кримінального права України*. 2014. № 1 (2). С. 176-177.
3. Проблеми відповідальності за злочини проти громадської безпеки за новим Кримінальним кодексом України. Х., 2003.

Касілова Влада Олександрівна,
здобувач 1 курсу магістратури юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди
Науковий керівник: Шинкарьов Ю.В., кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри кримінально-правових дисциплін
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ЩОДО КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОРИСЛИВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ПРОТИ ВЛАСНОСТІ

Необхідно визнати той факт, що сьогодні корисливі правопорушення є досить поширеним явищем. Низький рівень доходів переважної частини населення України змушує вдаватися до вчинення корисливих правопорушень (особливо крадіжок) все більшу кількість у минулому законослухняних громадян, серед яких значною є питома вага неповнолітніх правопорушників та правопорушників молодого віку. На сьогодні корисливі правопорушення, що входять до групи кримінальних правопорушень проти власності – не лише відносно масова протиправна діяльність, а їм притаманний і найбільший рівень рецидиву серед усіх інших видів злочинності. Тому вивчення складів правопорушень такого роду зважаючи на їх поширеність завжди буде залишатися актуальним.

Відповідно до ст. 41 Конституції України кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю. Право приватної власності є непорушним. Ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Тому правопорушення проти власності становлять одну із найнебезпечніших найпоширеніших груп протиправних діянь, оскільки вони посягають на одне із найбільших цінних соціальних благ – право власності [1].

Відносини власності становлять соціально-економічну основу функціонування будь-якого суспільства. Власність як систему суспільних відносин можна розглядати у соціальному, політичному, морально-психологічному, соціальному та ідеологічному аспектах, проте найважливішими є юридичне та економічне трактування власності [2, с.14].

Кримінальний Кодекс України (далі – КК) встановлює кримінальну відповідальність за посягання на відносини власності у розділі VI КК України. [3].

В. П. Ємельянов під правопорушеннями проти власності розуміє передбачені КК умисні або необережні діяння, які поєднані з порушенням права володіння або з іншими засобами завдання власнику майнової шкоди, або зі створенням погрози завдання такої шкоди [4, с.8].

В. О. Навроцький зазначає, що правопорушення проти власності – це передбачені нормами глав II та V Особливої частини КК суспільно небезпечні посягання на чужу – державну, колективну чи приватну – власність [5, с.14].

Отже, правопорушення проти власності – це передбачені розділом VI Особливої частини КК суспільно небезпечні винні діяння, які посягають на право власності і вчиняються суб'єктом кримінального правопорушення шляхом вилучення,

обернення на свою користь чи на користь інших осіб, знищення або пошкодження, не передання чи не повернення, іншого протиправного впливу на чуже майно (право на майно, дії майнового характеру) [2, с.19].

Об'єктивна сторона більшості правопорушень проти власності характеризується вчиненням суспільно небезпечного діяння у формі дії. Окремі правопорушення, наприклад, такі як умисне знищення або пошкодження майна (ст. 194 КК), заподіяння майнової шкоди шляхом обману або зловживання довірою (ст. 192 КК) і порушення обов'язків щодо охорони майна (ст. 197 КК) можуть бути вчинені шляхом бездіяльності [6, с.182].

Для більшості правопорушень проти власності обов'язковими ознаками об'єктивної сторони є вчинення суспільно небезпечного діяння, настання суспільно небезпечних наслідків у вигляді заподіяння майнової шкоди і наявність необхідного причинного зв'язку між вчиненим діянням і наслідком, що наступили. Такі склади сформульовані як правопорушення з матеріальним складом. Розбій (ст. 187 КК) і вимагання (ст. 189 КК) визнаються закінченими з моменту вчинення суспільно небезпечного діяння і є відповідно правопорушеннями з усіченим і формальним складами відповідно [7, с. 163].

Крім того, для багатьох правопорушень проти власності обов'язковою ознакою об'єктивної сторони є спосіб їх вчинення (таємний для крадіжки, насильницький для розбою, обман для шахрайства) [6, с.183].

Суб'єктивна сторона більшості правопорушень проти власності характеризується виною у формі прямого умислу та наявністю корисливого мотиву як обов'язкової ознаки. Виключення становлять необережне знищення або пошкодження майна (ст. 196 КК) і порушення обов'язків щодо охорони майна (ст. 197 КК), що характеризуються необережною формою вини [7, с. 163].

Суб'єктом правопорушень проти власності є фізична осудна особа, яка досягла 14 років, наприклад, крадіжка (ст. 185 КК), грабіж (ст. 186 КК), розбій (ст. 187 КК), вимагання (ст. 189 КК), умисне знищення або пошкодження майна при обтяжуючих обставинах (ч. 2 ст. 194 КК) або 16 років, наприклад, шахрайство (ст. 190 КК). Спеціальним є суб'єкт привласнення, розтрати майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем (ст. 191 КК) і порушення обов'язків щодо охорони майна (ст. 197 КК) [7, с. 163]. Попередження правопорушень проти власності є однією з найважливіших завдань правоохоронних органів, в першу чергу органів внутрішніх справ. Можна зазначити, що метою такого попередження є мінімізація корисливих правопорушень проти власності. У зв'язку з цим правоохоронні органи повинні вирішують наступні завдання: забезпечення охорони власності, створення на основі аналізу криміногенної обстановки умов, що об'єктивно перешкоджають здійсненню правопорушень проти власності на певній території чи об'єкті; реалізація оперативно-розшукової інформації про осіб, що готують вчинення правопорушень проти власності, для схилання до відмови від їх вчинення; своєчасне роз'єднання виявлених груп, які вчиняють правопорушення проти власності, у тому числі організованих, з метою припинення їх злочинної діяльності; оперативне з використанням усіх наявних сил і засобів реагування на повідомлення громадян, посадових осіб, на іншу інформацію, що надійшла про вчинені правопорушення проти власності для затримання правопорушників та розкриття вчинених ними правопорушень; накопичення, систематизація та

використання інформації про осіб, які вчинили правопорушення проти власності, з метою забезпечення своєчасного вжиття до них передбачених законом заходів; активне залучення громадськості до роботи з попередження правопорушень проти власності; інформування населення про засоби і способи правомірного захисту від злочинних посягань на власність; внесення у відповідні державні органи, громадські об'єднання, посадовим особам подань про усунення причин і умов, що сприяють вчиненню правопорушень проти власності.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України* від 23.07.1996, № 30, стаття 141.
2. Газдайка-Василишин І.Б. Некорисливі злочини проти власності : монографія. Львів: Львівський дер-жавний університет внутрішніх справ, 2012. 212 с.
3. Кримінальний кодекс України. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
4. Смелянов В.П. Кваліфікація злочинів проти власності: навч. посібник. Х., 1996.
5. Навроцький В.О. Злочини проти власності: лекції для студентів юридичного факультету. Львів: юридичний факультет Львівського державного університету ім. Івана Франка, 1997.
6. Актуальні проблеми кримінального права: навч. посіб. / В.М. Попович, П.А. Трачук, А.В. Андрушко, С.В. Логін. К.: Юрінком Інтер, 2009. – 256 с.
7. Кваліфікація злочинів : Навч. посіб. / За ред. О.О. Дудорова, Є.О. Письменського. К. : Істина, 2010. 430 с.

УДК 343.3/.7

Рогозян Владислав Андрійович,

здобувач 1 курсу магістратури юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

Науковий керівник: Шинкарьов Ю.В., кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри кримінально-правових дисциплін
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПРАВОПОРУШЕННЯ ПРОТИ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТРАНСПОРТА

Питання забезпечення безпеки правил руху і експлуатації транспорту постійно стоять в поле зору не тільки окремих відомств і організацій, а й всієї громадськості нашої країни. Слід зауважити, що розвиток транспорту поряд з позитивними моментами - задоволення майнових і духовних потреб людей, спричинило і негативні наслідки - забрудненням в цілому навколишнього

середовища, але самим негативним наслідком є загибель людей внаслідок порушення правил дорожнього руху і експлуатації транспортних засобів.

Метою роботи є проведення наукового аналізу аспектів кримінальної відповідальності за порушення правил дорожнього руху і експлуатації транспортних засобів.

Проблеми кримінальної відповідальності за правопорушення проти безпеки дорожнього руху та експлуатації транспорту вже досліджували такі вчені, як Гізімчук С. В., Бабанін С. В., Матвійчук Я. В., Усатий Г. О. та інші.

На сьогоднішній день багато людей подорожує світом, тому в першу чергу постає питання: який вид транспорту обрати? Кожна людина обирає вид транспорту в залежності від комфорту, мети та відстані пересування. Але в першу чергу треба обирати той вид транспорту, який буде найбезпечнішим, тому що найважливішим є життя та здоров'я людини.

Більшість водіїв, які потрапляють в ДТП мають стаж водіння більше 5 років. Це зумовлено тим, що такі водії в переоцінюють свої можливості посилаючись на свій великий стаж та неухважно ставляться до ПДР та різних дорожніх умов.

Також за статистикою 66% потерпілих від правопорушень проти безпеки руху та експлуатації транспорту є саме чоловіки, а у жінок цей відсоток приблизно в два рази менший – 34%. З цього можна сказати, що чоловіки більш схильні до ризиків та небезпечної поведінки.

З метою попередження та запобігання несприятливих наслідків використання транспортних засобів розробляються і встановлюються правила безпеки їх використання та експлуатації. За небезпечні порушення цих правил передбачається кримінальна відповідальність. Кримінально-правові норми відповідальності за вчинення подібних діянь визначені в розділі XI Кримінального кодексу України (далі ККУ).

Транспортні кримінальні правопорушення в першу чергу впливають на суспільні відносини у сфері безпечного функціонування (рух і експлуатацію) транспортних засобів. Безпека функціонування транспорту охоплює широке коло суспільних відносин, пов'язаних також з охороною життя та здоров'я людей, цінного майна, навколишнього природного середовища.

Перед початком розгляду проблемних питань потрібно визначити, які саме правопорушення відносяться до правопорушення проти безпеки руху й експлуатації транспорту. Тому кримінальні правопорушення проти безпеки руху й експлуатації транспорту є передбачені кримінальним законом України умисні та необережні суспільно небезпечні діяння, що посягають на безпеку руху, експлуатацію або нормальну роботу залізничного, повітряного, водного, магістрального трубопровідного, автомобільного та міського електричного транспорту шляхом заподіяння або загрози заподіяння шкоди здоров'ю, життю або власності.

При кваліфікації треба звертати увагу на аналіз об'єктивної сторони, тому що деякі статті носять бланкетний характер. Тобто для з'ясування, які

саме правила були порушені треба звернутися до інших нормативних актів. До таких актів можна віднести: Правила дорожнього руху; Правила технічної експлуатації метрополітену; Правила технічної експлуатації залізниць; Кодекс торговельного мореплавства України; Статут внутрішнього водного транспорту; Повітряний кодекс України та інші нормативні акти, які регулюють відносини в сфері автомобільного, залізничного, водного, повітряного транспорту.

Для того щоб вирішити питання кримінальної відповідальності за злочин, треба звернутися до кваліфікації цього виду правопорушення. Тому що без правильної кваліфікації діяння, неможливо застосувати справедливую міру покарання.

Під час кваліфікації правопорушення, застосовується перелік ознак діяння, який вже обмежений законом. Але є і інші ознаки, які мають значення для встановлення кваліфікації. До них можна віднести соціальну характеристику особи, стан здоров'я, склад сім'ї, професію. Щоб встановити факт цих ознак треба проводити судово-психологічну експертизу. Саме ця експертиза допоможе встановити психологічний стан водія у момент ДТП, адже психічний стан впливає на усі процеси під час діяльності водія.

В більшості випадків при вирішенні питання кримінальної відповідальності працівники правоохоронних органів звертають увагу на дії водія в момент ДТП. Але вони зовсім не звертають увагу про наявність ще причинно-наслідкових зв'язків. Наприклад несправність гальм, ходової частини, освітлення та багато іншого що може впливати на правильну кваліфікацію цього злочину. Для того щоб встановити такі несправності автомобіля повинна бути проведена автотехнічна експертиза.

Також працівниками правоохоронних органів фіксується дорожня обстановка, а саме наявність дорожніх знаків, стан дорожнього покриття. Це важливо при перевірці основних версій через, що саме трапилось ДТП.

Крім зазначених проблем є ті, що зустрічаються в робочому процесі працівниками правоохоронних органів. Ними допускається багато помилок, а збір доказів набуває обвинувального характеру. В процесі слідчих дій не якісно досліджуються всі обставини справи, що і призводить до необґрунтованих рішень суддів і як наслідок порушення загальних принципів законності та здійснення правосуддя.

Отже, виходячи з вищесказаного можна зробити висновок. Проблеми кримінальної відповідальності за правопорушення проти безпеки дорожнього руху та експлуатації транспорту дійсно є та їх дуже багато.

А для такого щоб таких проблем було менше важливим для країни є саме вдосконалення безпеки транспортних засобів, підвищення якості та розвитку доріг, кращу організацію дорожнього руху, контролювати швидкісний режим за допомогою технічних засобів, забезпечити екстрений зв'язок водія з медичною допомогою, поліцією.

Список використаних джерел:

1. Кримінальний кодекс України від 01.09.2001 року №2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
2. Мисливий В.А. Злочини проти безпеки дорожнього руху та експлуатації транспорту: Моногр. Д.: Юрид. акад. МВС, 2004. 380 с.
3. Бойко А.М., Брич Л.П., Грищук В.К., Дудоров О.О., Мельник М.І. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 року / М.І. Мельник (ред.), М.І. Хавронюк (ред.). К.: Каннон, 2001. 1104 с.
4. Бажанов М.І., Баулін Ю.В., Борисов В.І., Гавриш С.Б., Дорош Л.В. Кримінальне право України. Особлива частина: Підручник для студ. вищ. навч. закл. / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого / М.І. Бажанов (ред.). К.: Юрінком Інтер, 2001. 494 с.