

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XIV Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченій 220-річчю Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

(м. Харків, 11 жовтня 2024 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2024

Укладачі:

О. Г. Серета – докторка юридичних наук, професорка;

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;

О. В. Соловйов – кандидат юридичних наук, доцент;

*(кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. 942 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції.

УДК 349.2:331.4:339.92

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2024

© Серета О. Г., Ярошенко О. М.,
Соловйов О. В., укладання, 2024

Зміст

<i>Yaroshenko O. M.,</i>	
NON-FIXED WORKING HOURS IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION	17
<i>Амелічева Л. П.,</i>	
ПЕРЕДУМОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ У ПОВОЄННІ ЧАСИ СУСПІЛЬНОГО ДОГОВОРУ ЯК МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ	23
<i>Боднарук М. І., Бурка А. В.,</i>	
ЛУКІЗМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	28
<i>Бориченко К. В.,</i>	
ЩОДО АДМІНІСТРАТИВНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЗУПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	32
<i>Бурак В. Я.,</i>	
СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.	37
<i>Вакарюк Л. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	41
<i>Вишновецька С. В.,</i>	
КАТЕГОРІЯ «СОЦІАЛЬНИЙ РИЗИК» У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	45
<i>Гетьманцева Н. Д.,</i>	
АЛЬТЕРНАТИВНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	49
<i>Дараганова Н. В.,</i>	
ПРАВО НА ОХОРОНУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	53
<i>Івчук Ю. Ю.,</i>	
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ	59
<i>Коваленко О. О.,</i>	
ЩОДО ПОБУДОВИ МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА ВІД МОБІНГУ В УКРАЇНІ	62
<i>Костюченко О. Є.,</i>	
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ	66
<i>Купіна Л. Ф.,</i>	
ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ	70
<i>Кухнюк Д. В., Запара С. І.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ.....	75
<i>Кучма О. Л.,</i>	
ДАТА ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ ТА ПОЧАТОК ОБЧИСЛЕННЯ ЧАСУ ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ: ДИСКУСІЙНІСТЬ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ	82

<i>Lagutina I. V.,</i>	
RISE OF DIGITAL PLATFORM WORK	85
<i>Малюга Л. Ю.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ В УКРАЇНІ	90
<i>Мельник К. Ю.,</i>	
ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ, ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ	96
<i>Москаленко О. В., Дуюнова Т. В.,</i>	
ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ	100
<i>Павлютін Ю. М.,</i>	
ЩОДО ДЕЯКИХ АСПЕКТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗБУДОВИ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ.....	104
<i>Пижова М. О.,</i>	
ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	109
<i>Рим О. М.,</i>	
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПРИ ПЕРЕДАЧІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ: ВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДИРЕКТИВ ДО УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ.....	113
<i>Sereda O., Shapovalova K.,</i>	
PROTECTION OF PERSONAL DATA OF THE SUBJECTS OF LABOUR RELATIONSHIPS UNDER THE LAWS OF UKRAINE AND EU COUNTRIES	117
<i>Synchuk S. M.,</i>	
FORMATION OF RESPONSIBLE PARENTHOOD AS A DIRECTION OF SOCIAL SUPPORT FOR FAMILIES WITH CHILDREN: LEGISLATIVE FRAMEWORK	123
<i>Сімутіна Я. В.,</i>	
ПРАВО НА СТРАЙК: НОВІ РЕАЛІЇ, СТАРІ ВИКЛИКИ.....	127
<i>Тищенко О. В.,</i>	
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ПЕНСІЙНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ	134
<i>Чанишева Г. І.,</i>	
АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА	140
<i>Шумило М. М.,</i>	
МЕДІАЦІЯ: СПРОБИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ	146
<i>Яковлева Г. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ.....	152
<i>Анатійчук В. В.,</i>	
ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВОГО СЕРЕДОВИЩА.....	158
<i>Байло О. В.,</i>	
ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ДИРЕКТИВИ РАДИ 2001/23/ЄС В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО	163

<i>Бурнягіна Ю. М.,</i>	ЩОДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	167
<i>Встухова І. А.,</i>	ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	171
<i>Гаєвая О. В.,</i>	ВИБРАНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ДОВГОСТРОКОВОГО ДОГЛЯДУ В НІДЕРЛАНДАХ– ПЕРСПЕКТИВА ПІВСТОЛІТНІХ РЕФОРМ	178
<i>Гаращенко Л. П.,</i>	ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	183
<i>Гетманцев М. О.,</i>	ШЛЯХИ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСАХ.....	189
<i>Головань Т. Г.,</i>	СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ	193
<i>Дума О. О.,</i>	DOCUMENT EXCHANGE PROCEDURE DURING MARTIAL LAW	197
<i>Заїка Д. І.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОБІНГУ В УКРАЇНІ	200
<i>Зіноватна І. В., Соловійов О. В.,</i>	ПРИНЦИП ДОСТУПНОСТІ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	205
<i>Kaľrokienė Julija,</i>	THE BRUSSELS EFFECT: A DISCUSSION ON DIGITAL TECHNOLOGIES' REGULATORY TRENDS	212
<i>Карпенко Р. В.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	214
<i>Конопельцева О. О.,</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИПЛАТИ ПЕНСІЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЧЛЕНАМ ЇХ СІМЕЙ, ЩО ЗАЛИШИЛИСЯ НЕДООДЕРЖАНИМИ У ЗВ'ЯЗКУ З ЙОГО СМЕРТЮ	218
<i>Коросташова І. М.,</i>	ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА, ПРАВА ЛЮДИНИ ТА ПУБЛІЧНА ВЛАДА В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ (СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ).....	223
<i>Кохан В. П.,</i>	НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ВИД ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ.....	231
<i>Кравцов Д. М.,</i>	ЯКОЮ БУТИ НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ОХОРОНІ ПРАЦІ?	234
<i>Красюк Т. В.,</i>	ВАЖЛИВІСТЬ ВИКОНАННЯ НАУКОВОЇ РОБОТИ ВИКЛАДАЧАМИ ЗВО В КОНТЕКСТІ ЗМІН У ЗАКОНІ УКРАЇНИ «ПРО ВИЩУ ОСВІТУ».....	241

<i>Кузнiченко О. В., Льченко М. А.,</i>	
КОЛIЗИЙНI ПРИВ'ЯЗКИ В РЕГУЛЮВАННI ТРУДОВИХ ВiДНОСИН З IНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ: СУЧАСНI ТЕНДЕНЦIЇ ТА ВИКЛИКИ.....	246
<i>Луценко О. С.,</i>	
НОВЕЛИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦIЇ ПРАЦI ДОМАШНIХ ПРАЦIВНИКIВ У ЗАКОНОДАВСТВI УКРАЇНИ.....	251
<i>Любчик А. М.,</i>	
ДЕЯКI ПИТАННЯ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ ПОРЯДКУ УПРАВЛIННЯ СФЕРОЮ НАУКИ ТА IННОВАЦIЙ.....	256
<i>Мелех Л. В., Мелех Б. В.,</i>	
СУБСИДIЇ ЯК ОДИН З ВИДIВ СОЦIАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ ОСОБАМ	260
<i>Наньєва М. I.,</i>	
СТЯГНЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБIТКУ ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ.....	264
<i>Одовiчена Я. А.,</i>	
ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ НА СТАДIЇ РЕКРУТИНГУ	268
<i>Панченко А. О.,</i>	
ДО ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДIЇ МIЖ ДЕРЖАВОЮ ТА НЕДЕРЖАВНИМ СЕКТОРОМ У СФЕРI НАДАННЯ СОЦIАЛЬНИХ ПОСЛУГ.....	272
<i>Петросян К. С., Котова Л. В.,</i>	
АКТУАЛЬНI ПРОБЛЕМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У СПРАВАХ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТIВ В АСПЕКТI СОЦIАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВIЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦIВ.....	277
<i>Пожарова О. В.,</i>	
ОРГАНIЗАЦIЯ ОХОРОНИ ПРАЦI В НIМЕЧЧИНI: ДОСВIД ДЛЯ УКРАЇНИ.....	285
<i>Раданович Н. М.,</i>	
ГIДНI ЕКОНОМIЧНI УМОВИ ЖИТТЯ ТА ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСОБАМИ ЗАГАЛЬНОДОЗВIЛЬНОГО ТИПУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	288
<i>Свiчкарьова Я. В.,</i>	
ЩОДО ПИТАННЯ ПЕРЕРАХУНКУ ПЕНСIЙ НАРОДНИМ ДЕПУТАТАМ УКРАЇНИ.....	295
<i>Сидоренко А. С.,</i>	
БЕЗПЕЧНА ПРАЦЯ ПiД ЧАС ВIЙНИ.....	302
<i>Сiльченко С. О.,</i>	
ПРАВО НА ПРАЦЮ ЧИ ВIЙСЬКОВИЙ ОБОВ'ЯЗОК – ДИЛЕМА ЗАБРОНЬОВАНОВОГО	306
<i>Сiньова Л. М.,</i>	
ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ СОЦIАЛЬНОЇ ПОСЛУГИ «СОЦIАЛЬНА АДАПТАЦIЯ ВЕТЕРАНIВ, ВЕТЕРАНОК ТА ЧЛЕНIВ ЇХ РОДИН».....	313
<i>Смолярова М. Л.,</i>	
ПРОФЕСIЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАВНИКIВ В УКРАЇНI	316
<i>Трунова Г. А.,</i>	
ДЕРЖАВНI СОЦIАЛЬНI СТАНДАРТИ У МЕХАНIЗМИ РЕАЛIЗАЦIЇ ПРАВА ОСОБИ НА СОЦIАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	319

<i>Швець Н. М.,</i>	СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ ВНАСЛІДОК ВПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ	325
<i>Щукін О. С.,</i>	ПРОЦЕДУРНІ ПИТАННЯ ОТРИМАННЯ ПЕНСІЇ, НЕДООДЕРЖАНОЇ ЗА ЖИТТЯ ПЕНСІОНЕРОМ З ЧИСЛА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	332
<i>Юзько Т. М.,</i>	ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ.....	340
<i>Барсук М. А.,</i>	МОЖЛИВОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ СТАТТІ 139 ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО СУДОУСТРІЙ І СТАТУС СУДДІВ».....	345
<i>Белуга Ю. М.,</i>	ДОСВІД ОКРЕМИХ КРАЇН ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ ПІД ЧАС І ПІСЛЯ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ	348
<i>Bielousov V. D.,</i>	CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF REGULATORY AND LEGAL SUPPORT FOR SOCIAL SECURITY IN UKRAINE.....	354
<i>Bulgakova D., Shevchenko A.,</i>	AN ARTIFICIAL INTELLIGENCE COMPLIANCE MODEL IN THE WORKPLACE	357
<i>Гаврилюк В. О.,</i>	ВИДИ ТА АНАЛІЗ СПЕЦИФІКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕНДЕНЦІЙ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ.....	361
<i>Гринь Д. В.,</i>	ВІДДАЛЕНА РОБОТА У КОНТЕКСТІ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ.....	366
<i>Джура Х. Ю.,</i>	КЛАСИФІКАЦІЯ ОЗНАК СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ.....	370
<i>Домбровська О. М.,</i>	АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ...	374
<i>Жеребцов Д. Є.,</i>	ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ.....	381
<i>Іванов Ю. Ф.,</i>	КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ НА ГАРАНТОВАНУ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ	386
<i>Іващенко С. М., Ромашова К. С.,</i>	АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	392
<i>Костогриз Я. О.,</i>	КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ КОРУПЦІЇ НА РИНОК ПРАЦІ.....	396
<i>Лайков С. М., Клочко Г. С., Базій О. В.,</i>	ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ВИНИКНЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)..	401

<i>Маленко О. В.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ «ІНТЕРЕС» У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	405
<i>Пікуль В. П.,</i>	СПЕЦІАЛЬНІ ОЗНАКИ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	409
<i>Пунтус Д. А.,</i>	ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕННЯ ЯК ГАРАНТІЯ ГІДНОГО РІВНЯ ЖИТТЯ.....	413
<i>Рибак Н. В.,</i>	ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ФУНКЦІЙ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	418
<i>Тихонович О. Ю.,</i>	ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ.....	423
<i>Тихонюк О. В.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА УГОДОЮ СТОРІН (П. 1 СТ. 36 КЗПП УКРАЇНИ).....	428
<i>Ткаченко В. С.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРІОДУ ВІДПОЧИНКУ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН	433
<i>Харченко Т. М.,</i>	НАЦІОНАЛЬНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА.....	437
<i>Шаповалова К. Г.,</i>	ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ	442
<i>Yavorska N. O.,</i>	SOCIAL AND LABOR FORM OF SOCIAL PROTECTION OF MILITARY PERSONNEL AND MEMBERS OF THEIR FAMILIES	444
<i>Белявцев В. М.,</i>	ДО ПИТАННЯ СПРОЩЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	447
<i>Вострокнутов І. Л.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ДИТИНИ	451
<i>Гарасимків Л. І.,</i>	ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ.....	455
<i>Гладир В. М.,</i>	ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВИ У КОНТЕКСТІ РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНИХ НОРМ І ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ.....	459
<i>Горбаченко Е. С.,</i>	ПОНЯТТЯ ТА ЕЛЕМЕНТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ РОБОТОДАВЦЯ.....	465
<i>Дячок Д. І.,</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЮРИДИЧНОЇ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ І ЇХ СІМЕЙ.....	468

<i>Жигилій С. П.,</i>	
ЩОДО ЗАХИСТУ ТА ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	474
<i>Жученко Р. О.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ СПРОЩЕНОМУ РЕЖИМІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	478
<i>Гльченко І. П.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ.....	482
<i>Казімирова О. О.,</i>	
ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ УНІФІКОВАНОГО ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ У СФЕРІ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ	488
<i>Карпенко О. О.,</i>	
РІВНІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ.	491
<i>Картавих В. В.,</i>	
ОСОБЛИВІ РИСИ ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ	495
<i>Кашицький А. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ВОЛОНТЕРСЬКУ ДОПОМОГУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМ ОСОБАМ	499
<i>Кириленко Б. І.,</i>	
ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: КАТЕГОРІЯ, ЗМІСТ ЯКОЇ ВИЗНАЧАЄ ВИПАДКИ, КОЛИ Є ДОЦІЛЬНИМ ВСТАНОВЛЮВАТИ ПРАКТИЧНУ ПЕРЕВІРКУ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА	503
<i>Кіліміченко А. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО СФЕРИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	507
<i>Кітченко М. Ю.,</i>	
ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЯК ПІДСТАВА РОЗРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМАТИКА СУЧАСНОГО ПРАВАЗАСТОСУВАННЯ	510
<i>Кравченко В. В., Певнев О. С.,</i>	
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	517
<i>Кухар К. О.,</i>	
ЩОДО ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ЗАЗНАВ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	522
<i>Лактіонов І. В.,</i>	
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ З БОКУ РОБОТОДАВЦЯ	527
<i>Лиманський П. П.,</i>	
ГЕНЕЗА ВИНИКНЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСТАНІЙНОЇ РОБОТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ДІЇ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	530
<i>Мелешко О. А.,</i>	
ПОНЯТТЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ	534

<i>Мирончук В. В.,</i>	ОЗНАКИ КОЛЕКТИВНИХ УГОД ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	540
<i>Ністор М. А.,</i>	ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	545
<i>Новіченко Н. В.,</i>	ЧИ ПІД СИЛУ ЛЮДИНІ ЗМІНИТИ ПРИРОДНІ ЗАКОНИ АБО ЯКИЙ СЕНС ДОЗВОЛЯТИ ЖІНКАМ ПРАЦЮВАТИ НА ВАЖКИХ ТА ШКІДЛИВИХ РОБОТАХ?	552
<i>Олендарьов О. В.,</i>	ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	557
<i>Панаско Ю. І.,</i>	СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЯК КОНЦЕПТ ПОБУДОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ	562
<i>Пилипенко О. І.,</i>	ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ВИКРИВАЧІВ КОРУПЦІЇ ВІД НЕГАТИВНИХ ЗАХОДІВ ВПЛИВУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ	565
<i>Полянський А. П.,</i>	ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗМІСТУ ПОСЛУГИ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ.	569
<i>Пушкарьов Є. К.,</i>	ЩОДО ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ СПОРТСМЕНА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	572
<i>Резніков С. К.,</i>	ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ	576
<i>Рильова В. В.,</i>	ЩОДО ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ	580
<i>Россолов В. В.,</i>	ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У СФЕРІ ПРАЦІ – ОДИН ЗІ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПОРУШЕНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ	585
<i>Севост'янов С. С.,</i>	РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКА ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ	590
<i>Синчук С. М.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО СТАНДАРТ РАДИ ЄВРОПИ «РОЗУМНА ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ДНЯ ТА ТИЖНЯ»	594
<i>Сітніков М. Р.,</i>	ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....	599
<i>Соколов Д. С.,</i>	ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	602

<i>Сокурєнко В. Є.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРАЦІ	606
<i>Соловійов В. М.,</i>	
ЩОДО ПРИПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ВІДСУТНІСТЮ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ ТА ІНФОРМАЦІЇ ПРО ПРИЧИНИ ТАКОЇ ВІДСУТНОСТІ ПОНАД ЧОТИРИ МІСЯЦІ ПОСПІЛЬ	611
<i>Сошенко О. Ю.,</i>	
ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ІНФОРМАЦІЮ ВІД РОБОТОДАВЦЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ – ОДНЕ ІЗ ОСНОВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ.....	614
<i>Спаських Ю. В.,</i>	
ЩОДО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРИВАТНІСТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	619
<i>Станішевська О. С.,</i>	
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ).....	623
<i>Старцев Ю. К.,</i>	
МОБІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ НА ВИКРИВАЧІВ КОРУПЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	630
<i>Стрійський Ю. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ПРЕДСТАВНИЦТВО В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ.....	633
<i>Токаренко Х.,</i>	
ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЧЛЕН СІМ'Ї У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	639
<i>Тупіков І. В.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ УГОД І ДОГОВОРІВ: НОВАЦІЇ СЬОГОДЕННЯ	642
<i>Хомич І. О.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПЕНСІЮ У СОЛІДАРНІЙ СИСТЕМІ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	647
<i>Цюпа С. В.,</i>	
ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА ПРОЦЕС ЗАКРІПЛЕННЯ РАДЯНСЬКИХ ПРАВОВИХ НОРМ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ	653
<i>Шевяков І. С.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО СТАТУСУ РОБОТОДАВЦЯ.....	656
<i>Шейн Є. С.,</i>	
ЩОДО НОРМАТИВНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ	660
<i>Шикір Д. О.,</i>	
ПРАВОВИЙ ВИСНОВОК ВЕРХОВНОГО СУДУ: ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ.....	663
<i>Шумілов А. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ З ПРОФЕСІЙНИМИ СПОРТСМЕНАМИ	667

МОЛОДІ НАУКОВЦІ

<i>Авраменко М. Д.,</i>	
ВЗАЄМОДІЯ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	672
<i>Ахрамєєва В. І.,</i>	
АКТУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	676
<i>Бацман Ю. В.,</i>	
РОЛЬ ПРОФСПЛОК У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	679
<i>Бєльський Ф. Й.,</i>	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ТА СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	683
<i>Бєляєва К. О.,</i>	
БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН.....	689
<i>Бичкова О. О.,</i>	
ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ : ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ.....	693
<i>Бойко В. А.,</i>	
ПРОБЛЕМАТИКА КОЛІЗІЙ ТА ПРОГАЛИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	697
<i>Бойко К., Гуцул С.,</i>	
ПРАВА ЖІНОК У СФЕРІ ПРАЦІ: ДОСЯГНЕННЯ ТА НЕВИРІШЕНІ ПРОБЛЕМИ.....	701
<i>Болотіна М. М.,</i>	
ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВОГО СПОРУ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ.....	704
<i>Висоцька В. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО НАДАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	709
<i>Войтович А. О.,</i>	
ДОСВІД США ЩОДО РЕІНТЕГРАЦІЇ ДО ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ ОСІБ, ЗВІЛЬНЕНИХ З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ.....	713
<i>Горбенко А. М.,</i>	
ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ПІД ЧАС ПОВІТРЯНОЇ ТРИВОГИ.....	716
<i>Гриб В. О.,</i>	
ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	721
<i>Гузенко М. А.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ВПЛИВУ КОНВЕНЦІЇ МОП № 189 НА ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ.....	726
<i>Гукалюк А.,</i>	
ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ ЧЕРЕЗ ЕКОНОМІЧНІ ПРИЧИНИ: АНАЛІЗ СУЧАСНОЇ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ.....	731

<i>Дудар В. С.,</i>	ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПРАЦІ.....	736
<i>Дудник В. О.,</i>	ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: НЕПРАВОМІРНІ ЗВІЛЬНЕННЯ ТА ЇХ НАСЛІДКИ.....	739
<i>Желіско В.,</i>	ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ: ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ПОДОЛАННЯ.....	743
<i>Зінчук І. В.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ТРИВАЛОСТІ ТА ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ	746
<i>Зубченко А. В.,</i>	ХАРАСМЕНТ ЯК ПРОЯВ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ...	749
<i>Львіна М. О.,</i>	ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВА НА ПРИВАТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА.....	753
<i>Карпенко М. В.,</i>	ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ОСВІТНІЙ ТА ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРАХ РОЗВИТКУ ПРАВНИКА.....	757
<i>Кичата Л. О.,</i>	БЕЗПЕКА ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ	763
<i>Коваленко Т. О.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	767
<i>Козлова Т. Б.,</i>	ПРОГАЛИНИ У ЗАКОНОДАВСТВІ, ЯКЕ РЕГУЛЮЄ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	771
<i>Косаревська А. В., Анасенко К. В.,</i>	ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	774
<i>Коханова О.,</i>	ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ.....	780
<i>Кулик А. І.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПЕРІОДУ ВІДКЛЮЧЕННЯ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	784
<i>Куліш В. О.,</i>	ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	789
<i>Курман О. О.,</i>	АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПОДОЛАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРАВ ЖІНОК У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	793
<i>Лисюк Я. О.,</i>	ПОНЯТТЯ ТА ГАЛУЗЕВІ ОЗНАКИ САМОЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ	797

<i>Ліптуга В. О.,</i>	ПЕРЕХІД НА ЧОТИРИДЕННИЙ РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ	801
<i>Малєй А. М.,</i>	ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	804
<i>Миронюк Є.,</i>	ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ У 2024 РОЦІ	808
<i>Михайленко Д. О.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄС ...	810
<i>Мірошкіна С. Є.,</i>	РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ: БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА ПРАЦІВНИКОМ	817
<i>Можарова І. В.,</i>	ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО НАДУРОЧНИХ РОБІТ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	819
<i>Нетреба К. А.,</i>	НАДУРОЧНІ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	824
<i>Оліярська А. С.,</i>	НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	828
<i>Павлюк А. Ю.</i>	ВИДИ МОБІНГУ	830
<i>Пазинич Л. Ю.,</i>	ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗБЕЧЕННЯ У РАЗІ ВТРАТИ ГОДУВАЛЬНИКА – ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ	834
<i>Панчук К. В.,</i>	ЩОДО ПОРІВНЯЛЬНОГО АСПЕКТУ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ	837
<i>Пащикова Н. В.,</i>	ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ НЕОФІЦІЙНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	842
<i>Пилипова В. С.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ	846
<i>Плачинда А. П.,</i>	ЗМІНИ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	852
<i>Русанцов Г. С.,</i>	НЕТИПОВА ЗАЙНЯТІСТЬ: ПОНЯТТЯ, ВИДИ, МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ДОСВІД	855
<i>Сасенко А. Г.,</i>	ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПЕРЕВІРОК ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ З ПИТАНЬ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	860

<i>Сікан Є. В.,</i>	ДО ПИТАННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ МОБІЛІЗОВАНИХ	864
<i>Сломінський І. Р.,</i>	МОБІНГ, ЯК СУЧАСНА ПРОБЛЕМА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	868
<i>Супронюк В.,</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ	873
<i>Сушкова В. В.,</i>	ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ДЛЯ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ	876
<i>Толкуща К. Р.</i>	ВИКОРИСТАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ.....	880
<i>Трут М. Ю.,</i>	ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	884
<i>Тяжкун В. В.,</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ	889
<i>Фаустова Є. О.,</i>	КОРЕЛЯЦІЯ ПОНЯТЬ «ДИСКРИМІНАЦІЯ» ТА «МОБІНГ» У КОНТЕКСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	892
<i>Хаджийський М. В.,</i>	ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	897
<i>Хандуріна О. В.,</i>	ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....	903
<i>Чепік А. М.,</i>	НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	908
<i>Чорний А.,</i>	ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	914
<i>Чугай К. В.,</i>	ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ	917
<i>Чухно М. І.,</i>	ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА ..	922
<i>Шведун Т. С.,</i>	ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ВІДПОЧИНОК.....	925
<i>Шепітько В. Р.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ІТ-СФЕРІ: ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ НСА	929

Шкода А. Р.,

ОКРЕМІ ПИТАННЯ УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ ЗМІН 932

Ющенко І. А.,

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ 935

Янкевич Д. П.,

ПОНЯТТЯ ОДНОРАЗОВОГО ГРУБОГО ПОРУШЕННЯ ЯК ДОДАТКОВОЇ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ 938

Yaroshenko O. M.,
Doctor of Law, Professor Department of Labor Law
Vice-rector for educational and methodological work
Yaroslav Mudryi National Law University

NON-FIXED WORKING HOURS IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

Globalisation and the development of information technologies have had and continue to have a significant impact on the development of the labour market, transforming and modifying its traditional form.

As companies strive to balance the needs of their employees with the needs of the market, flexible working hours are becoming the key to increasing productivity, achieving desired results and improving the quality of work and life of employees.

In 1993, the first EU Working Time Directive was adopted. This Directive outlined the first major step towards regulating the length of the working week. The purpose of this Directive was to define the requirements for ensuring the health and safety of people working in Europe.

Already in 2003, a new Directive 2003/88/EC was adopted, which actually replaced the previous one. As for the main provisions, they mainly set the length of the working week, which was a maximum of 48 hours, including overtime. They also established rules that defined the conditions for daily and weekly rest, holidays, rest breaks, etc. In recent years, the European Commission has been reviewing this Directive through a multi-stage consultation with the social partners at the EU level and a detailed impact assessment. Some clauses of the Directive have been subject to extensive discussion, in particular the opt-out clause, which allows Member States not to apply the 48-hour working week if the employee voluntarily agrees to do so. Other items discussed included compensatory rest, work- life balance, and the reference period. It will take time to reach a full agreement on these issues, as they are quite complex in nature and require in-depth analysis. Many EU documents point to the possibility of finding mutually beneficial solutions, for example, the 1997 European

Commission Green Paper on Partnerships for a New Work Organisation and the 2007 Commission Communication Towards a Common Framework for Flexibility.

The contribution of the International Labour Organisation is also worth exploring. Its activities are fully aligned with those of the EU and follow the belief in supporting productive working hours and work-life balance. In 1999, the ILO defined the concept of "decent work" as "expanding opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity". It also identified the following dimensions of adequate working time, with a focus on health and safety, promoting gender equality, taking into account family interests, increasing enterprise productivity, and delegating to employees the right to influence their working time.

Based on these regulations, researchers clustered the variables and built a typology of working time flexibility with six types, such as:

- High employee-oriented flexibility – employers combine timekeeping and overtime with flexible working, part-time work and long-term leave;
- High company-oriented flexibility – employers in this case combine working outside normal working hours, part-time work, overtime and flexible contracts;
- Medium level of life-cycle-oriented flexibility – generally, this combines long-term leave and pension programmes;
- Daily intermediate flexibility – employers in this case combine non-fixed working hours with part-time work, time tracking and activities outside normal working hours;
- Overtime work only;
- Low flexibility – such employers do not have any flexibility measures.

Labour relations are highly regulated at the level of the European Union and in the international arena. Therefore, it is not surprising that the impact of the legal regulation of non-fixed working hours is being monitored at the level of national law in Ukraine. Despite the full-scale invasion, the legislation continues to improve and adapt to changes associated with new technologies and globalisation.

One of the most recent innovations was the adoption by the Verkhovna Rada of Ukraine on 18 July 2022 of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Regulation of Labour Relations with Non-fixed Working Hours". This Law actually regulated the issue of non-traditional labour. Moreover, the Labour Code of Ukraine separately distinguished the concept of an employment contract with non-fixed working hours.

An employment agreement with non-fixed working hours means a type of employment agreement that does not contain a provision on the specific time allocated for the performance of a particular job. The employee's main duty is to perform the work in question, and the employee performs the work when the employer provides it. There is also no guarantee on the part of the employer that this type of work will be provided on a permanent basis. However, despite this, labour remuneration must be paid on time and in a certain amount.

This newly adopted law is also called the Law on Freelancers. It details the terms and conditions of the contract defined in the Labor Code of Ukraine and provides for the creation of a sample contract that can be used by the employer in the future.

Under the Law, there is a limit on the number of such employment agreements and they may not exceed 10 per cent of the total number of employment agreements to which the employer is a party. An employer (an individual employer) employing less than 10 employees may enter into no more than one employment agreement with a non-fixed working time. Only one such employment contract is permitted for individual employers. The gap in the legislation in this case is the lack of control over the conclusion of such employment contracts, as the employer does not report to employees and does not provide information on the concluded contracts to the State Labour Service of Ukraine. The gap is the lack of specification of the legal fate of contracts concluded in excess of the permissible percentage.

Establishes basic requirements for an employment contract with non-fixed working hours:

1. Written form of the employment contract (after the end of martial law).

2. Remuneration for separate involvement of an employee in work outside of the basic time.

3. The minimum notice period and method of notification of the start of the assigned work, which must be sufficient and adequate for the employee to start such work.

4. The method and maximum period of notification by the employee of readiness to start work or refusal to perform it.

5. The existence of defined time intervals during which the employee must perform work and be available, the so-called basic hours.

The above is necessary to avoid possible disagreements.

It is important that the employee is not tied to a work schedule and performs work when it is provided. The maximum time an employee can be engaged cannot exceed 40 hours per week or six days in accordance with labour law.

The employer notifies the employee of the job offer, along with all the terms and conditions. All of this is outlined in the employment contract. The legislation does not contain specific requirements as to how the employee should be notified of the commencement of work. Such notification may be made in writing, by means of electronic communications, by signing work performance certificates, etc. There are also no special requirements regarding the specifics of setting deadlines. Such deadlines may be set in weeks, days or hours, depending on the content and specifics of the work performed.

An employee has the right to refuse to perform work in accordance with the terms of the agreement in the following circumstances:

- If the term of work specified in the contract differs from the actual term announced by the employer;

- If the employer did not notify the employee of the start of work in time. In other cases, the employee may be disciplined for refusing to perform work.

The law establishes a minimum working time of 32 hours per week for employees. If the number of actual hours is less, the employer is obliged to pay the

amount corresponding to the calculation for 32 hours. If the work was carried out over a longer period of time, payment is made for the actual time worked.

The law does not impose restrictions on an employee's ability to combine one such employment contract with other employment contracts. In turn, the employer has no right to prevent the employee from engaging in other work and projects on a paid or unpaid basis.

It is important to note that an employment agreement may contain additional grounds for termination that are directly related to the employee's failure to meet the required abilities, behaviour, etc.

Globalisation and the development of information technologies have had and continue to have a significant impact on the development of the labour market, transforming and modifying its traditional form. Thanks to globalisation and the penetration of information technology into the labour market, the workplace is becoming more flexible for employees, and working hours are no longer fixed. In turn, this frees employees from being tied to a workplace, as advanced computer technology has eliminated the need for geographic proximity. Non-standard labour relations are increasingly preferred by employees.

Non-fixed working hours or flexible working arrangements are a certain condition that gives employees a direct opportunity to gain control over their work process, which is manifested in the direct planning of the working day and the number of hours worked.

The very concept of time-fixed work includes several aspects: flexible working arrangements; shortened working week; part-time work; seasonal working hours; and breaks during the working day. The peculiarity of non-fixed working hours is the ability of both the employer and the employee, or both of them together, to influence the distribution of working hours or to change the work schedule completely. It is appropriate to consider non-fixed working time through the prism of the employee's and employer's capabilities separately, since the favourable forms of flexibility for both of them differ.

The main benefits of non-fixed working hours for employers are: increased productivity; increased employee loyalty; wider employment opportunities; reduced absenteeism and slower staff turnover; customer satisfaction; and savings in rent and utility costs.

As for the benefits of non-fixed working hours for employees, the following are worth noting: increased energy and creativity; no conflict between family and work; more women in leadership positions; reduced business trips and commuting time; increased motivation; improved mental health, reduced burnout and improved overall well-being; and open opportunities for inclusivity.

However, alongside these benefits, there are a number of challenges faced by all parties to labour relations. This is manifested on the part of employers in the following: fear of change, lack of trust in employees, difficulties in the financial sector, and loss of control over subordinates. On the part of employees, the challenges are manifested in the following: lack of proper support and guidance, without which adapting to new conditions may pose a number of problems for some employees; personal beliefs - for many, the image of the manager and physical interaction and communication with the management are a prerequisite for positive changes at work and achieving the necessary results.

In the European area and internationally, non-fixed working hours are a way of achieving goals. As companies strive to balance the needs of their employees with the needs of the market, working time flexibility is becoming the key to increasing productivity, achieving desired results and improving the quality of work and life of employees. In 1993, the first EU Working Time Directive was adopted. The purpose of this Directive was to define the requirements for ensuring the health and safety of people working in Europe.

In 2003, a new Directive 2003/88/EC was adopted. As for the main provisions, they mainly set the length of the working week, which was a maximum of 48 hours, including overtime. It also set out the rules governing daily and weekly rest, holidays, rest breaks, etc. In recent years, this Directive has been under review by the European

Commission through a multi-stage consultation with the social partners at EU level and a detailed impact assessment.

The contribution of the International Labour Organisation is also worth exploring. Its activities are fully aligned with those of the EU and follow the belief in supporting productive working time and work-life balance. In 1999, the ILO defined the concept of "decent work" as "expanding opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity". It also defined the dimensions of adequate working time, with a focus on health and safety, promoting gender equality, taking into account family interests, increasing enterprise productivity, and delegating to employees the right to influence their working time.

The impact of the legal regulation of non-fixed working hours is monitored at the level of national law in Ukraine. Despite the full-scale intrusion, the legislation continues to improve and adapt to changes related to new technologies and globalisation.

Амелічева Л. П.,
доктор юридичних наук, професор
кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету
імені Василя Стуса

ПЕРЕДУМОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ У ПОВОЄННІ ЧАСИ СУСПІЛЬНОГО ДОГОВОРУ ЯК МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Необхідність оновлення суспільного договору в нашій країні як інструмента взаємоузгодження інтересів громадян, насамперед працюючих, основи розвитку правової і соціальної держави та громадянського суспільства, особливо в повоєнні роки, обумовлюється не тільки сучасними викликами і загрозами розвитку України. Це ще й священний борг українців перед Небесною

сотнею, багатьма тисячами загиблих і поранених наших військових, які вже одинадцятий рік поспіль захищають суверенітет, територіальну цілісність і національну безпеку України від російської держави-агресора.

Варто зауважити, що оновлений суспільний договір повинен спрямовуватись на забезпечення національної безпеки, зміцнення державності, сталий розвиток та розкриття людського потенціалу [1]. Саме розкриття людського потенціалу, трудового, творчого – є запорукою успішності, заможності і благополуччя всієї нашої країни, економіка якої знекровлена, а ринок праці сильно потерпав від трудової міграції та еміграції українців. Про розкриття людського потенціалу, що є основною ціллю суспільного договору, постійно зауважував у своїх численних працях видатний вчений-правознавець у галузі трудового права О. І. Процевський.

Так на його думку, «працею і тільки працею людини створюються матеріальні і духовні цінності, завдяки яким існує і може існувати суспільство. Тому абсолютно об'єктивно і закономірно держава, яка створена суспільством, має регулювати трудову діяльність в інтересах суспільства, а носія унікальної природної здатності до праці – тобто людину, що виконує цю трудову діяльність, має охороняти усіма притаманними цивілізованому суспільству правовими засобами» [2, с. 538].

Цей вчений слушно зазначає, з чим погоджується і автор, що «праця та її результат, а також місце та значення працівника в суспільстві є домінантним фактором у житті всіх людей. Природньо було, є і буде, що в основі виробництва необхідних для суспільства благ лежать праця, спосіб її організації і знаряддя праці» [2, с. 538–539]. Однак, О. І. Процевський констатує, що «в основі розподілу результатів праці у сучасних умовах господарювання лежить форма власності, на якій засноване підприємство. І саме форма власності є вирішальною під час розподілу результатів праці. А ті, хто створив матеріальні блага, на жаль, відсторонені від участі у розподілі результатів своєї праці» [2, с. 538–539].

О. І. Процевський нерідко роздумує у своїх наукових працях над такими питаннями, які спонукають будь-кого домірковувати, чому ми живемо в нецивілізованій, нерозвинутій державі. Так, вчений питає всіх нас, «чому не звертається увага на те, що Основний Закон України закріпив як право на власність, так і право на працю, а також встановив відповідний порядок їх реалізації, що забезпечує захист цих прав від небажаних змін та порушень» [2, с. 539].

І, головне, О. І. Процевський задається наріжним питанням: «Чому при прийнятті нормативних актів, які регулюють трудові відносини, забувається і те, що первинною у суспільній організації праці є її величність праця, вторинною – форма власності» [2, с. 539]. Відповідь О. І. Процевського на своє ж найважливіше питання, як лейтмотив його життєвої позиції, позиції вченого трудового права, є такою: «Саме формула, за якою праця є первинною у способі виробництва, має визначати соціальний і правовий статус працівника» [2, с. 539]. У цих невеликих, але містких висловленнях О. І. Процевського закладена проста і геніальна формула заможності, зрілості, цивілізованості будь-якої держави і суспільства.

Враховуючи євроінтеграційний вектор розвитку нашої держави необхідно зауважити формулу заможності європейських країн. У цих країнах з розвинутою економікою більша частина знову створеної вартості (національного доходу) стає власністю працівника. Цей показник складає 75–80 % нової вартості у національному доході. Саме така ринкова пропорція (75 % – заробітна плата, 25 % – прибуток) забезпечує можливість працівника захистити себе результатом своєї праці: працівник стає самозабезпеченим, самодостатнім і виступає на ринку, по суті, інвестором тих галузей економіки, продукцією й послугами яких він користується» [3, с. 121–122].

Вважається доцільним закріплення на законодавчому рівні України нових розподільчих механізмів і гарантій, що забезпечують право працівників на грошову частку за результатами власної праці заради підвищення життєвого рівня населення й розвитку людського потенціалу [3, с. 122]. Однак, враховуючи, що

докорінна зміна цієї формули в нашій державі може призвести до соціальних потрясінь, вкрай необхідно робити дієвим механізм соціального діалогу, який є чи не єдиним спроможним механізмом до цивілізованого вирішення глобальних питань між державою, роботодавцями і працівниками, зокрема, щодо ринкової пропорції розподілу знову створеної вартості (національного доходу).

Далі варто дати відповідь на питання, з якими «червоними лініями» українська нація ввійде у повоєнний час й буде оновлювати суспільний договір, що охоплює всі сфери суспільної діяльності, і трудової також. Питання непросте, навіть риторичне, бо не можливо заглянути у майбутнє, коли сьогодні продукує для працюючих українців розмаїття військово-політичних, економічних, екологічних, соціальних та інших ризиків. На наш погляд, у трудовій сфері, такими сучасними «червоними лініями», які знецінюють, ущемлюють право на працю, можна зазначити наступні явища і процеси:

зростання прекарізованої або прекарної праці, особливо за рахунок збільшення ВПО працездатного віку в останні роки, які офіційно не працевлаштовуються (за даними Національного інституту стратегічних досліджень на 01 квітня 2024 року кількість таких ВПО складає 1,3 млн) [4];

високий рівень корумпованості повновладних суб'єктів в трудових відносинах (Україна зайняла у 2023 році 104 позицію поміж 180 країн за результатами щорічного дослідження Transparency International. До світових країн-лідерів за Індексом сприйняття корупції-2023 нашій державі ще дуже далеко. Хоча останнім часом в українському медіа й висвітлюються багато корупційних справ щодо топчиновників-корупціонерів, проте їм нерідко вдається уникнути відповідальності втечею за кордон завдяки все тій же корупції [5]);

забезпечення державою лише мінімального рівня трудових гарантій на ринку праці (Україна підтримує курс МОП на впровадження в життя концепції гідної праці, двомірної Стратегії соціального захисту від МОП [6], які передбачають поступовий перехід країни від мінімального рівня гарантій у сфері праці і соціального захисту до більш вищого рівня. У повоєнні роки,

сподіваємось, що будуть передумови забезпечувати українцям на законодавчому рівні більш вищий рівень цих гарантій, який буде базуватися на зростанні економіки);

домінування у суспільстві роз'єднуючих дискурсів з питань гендерної рівності у сфері праці, особливо, щодо оплати праці жінок, які сьогодні замінюють чоловіків на підземних й інших важких і небезпечних роботах;

збільшення проявів дискримінації і стигматизації працівників на тлі обмеження трудових прав відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX й ін.

Всі ці явища і процеси після скасування воєнного стану будуть суттєво впливати як на економіку й ринок праці України, так і на реформування повоєнного законодавства, що регулює суспільно-трудові відносини, інакше кажучи, на модернізацію суспільного договору, який попри все повинен стати ефективним механізмом реалізації та захисту права на працю для наших громадян.

Враховуючи те, що суспільний договір у громадянській моделі політичної самоорганізації суспільства, завдяки своїй нормативній структурі, виступає формально-юридичною гарантією забезпечення політичного спілкування на засадах публічного права [7, с. 145], є необхідність розвивати вчення про нього науковцями-правознавцями у сфері філософії трудового права, базуючись на наукових доробках видатних вчених трудового права, а також брати більш активну участь у розробці своєрідної теоретичної формули оновлення суспільного договору.

Список використаних джерел:

1. Королюк Т. О., Чащина І. С. Модернізація суспільного договору в Україні в контексті євроінтеграції. *Ефективна економіка*. 2017. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6003>

2. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. Правова доктрина України: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. 760 с.

3. Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2020. 486 с.

4. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://surl.li/klaibi>

5. Індекс сприйняття корупції-2023: Україна покращила свій показник на 3 бали. 30.01.2024. Офіційний сайт НАЗК. URL: <http://surl.li/wrljgp>

6. Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202). Convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, 101st Session on May 30, 2012. URL: <http://surl.li/lzrmwi>

7. Кабанець Н. І. Нормативне поняття суспільного договору. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.01 – теорія та історія держави та права, історія політичних та правових вчень. Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2008. 218 с.

Боднарук М. І.,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

Бурка А. В.,

докторка філософії, доцентка,
доцентка кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ЛУКІЗМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

У частині 2 статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не передбачено дискримінації за такою ознакою як

зовнішній вигляд, проте вживається словосполучення «іншими ознаками» [1], а це дає можливість стверджувати, що дія Закону поширюється і на випадки дискримінації за зовнішнім виглядом. Така ж ситуація і з визначенням дискримінаційної реклами (ч. 5 статті 1 Закону України «Про рекламу» [2]); правом особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення (стаття 11 Закону України «Про зайнятість населення» [3]) та статтею 2-1 Кодексу законів про працю України (рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці) [4]. Виходячи з цього абсолютно погоджуємося з думкою М. Афанасьєвої та М. Стоянова, що: «зовнішність не є прямо захищеною ознакою від дискримінації, як-от стать, сексуальна орієнтація, обмежені фізичні можливості, вік, раса, етнічне та національне походження, релігійні вірування чи переконання.....» [5, с. 49].

Незважаючи на активну антидискримінаційну політику у сфері зайнятості міжнародного масштабу, орієнтації на професійні навички працівників, зовнішній вигляд і надалі продовжує залишатися одним із головних елементів успіху в кар'єрі в сучасному світі. Люди з кращою зовнішністю вважаються більш розумними, переконливими та більш професійними порівняно з людьми, які виглядають неохайно. Лукізм є поширеною (досить часто прихованою) формою дискримінації, яка має наслідки на робочому місці у вигляді відсутності кар'єрного просування працівника, отримання меншої заробітної плати, погіршення корпоративної атмосфери, звільнення, втрати мотивації, зниження продуктивності, проблем з психічним здоров'ям тощо.

Дискримінація за зовнішнім виглядом виникає, коли роботодавці/колеги несправедливо ставляться до працівників через їхній зовнішній вигляд, а саме: зріст, вагу, тип статури, фенотип, зачіску, татуювання, пірсинг, одяг, аксесуари, бороду, макіяж тощо у процесі працевлаштування (на етапі співбесіди, подання документів) чи трудової діяльності.

Виходячи з того, що лукізм (відповідно до проведених численних досліджень) є досить поширеною проблемою, яка немає належного нормативного регулювання, в останні декілька років можна прослідкувати

процес активізації внесення змін/доповнень до антидискримінаційного законодавства в межах країни, штату, провінції тощо щодо заборони дискримінації за зовнішнім виглядом та уточненням ознак за якими вона забороняється.

Наприклад, у США, а саме у містах Сан-Франциско, Каліфорнія, Бінгемтон, Нью-Йорк закон забороняє при працевлаштуванні дискримінацію за вагою та зростом. У штаті Мічиган також заборонена дискримінація за зростом та вагою, проте захист не поширюється на інші характеристики, пов'язані із зовнішнім виглядом.

Роботодавці можуть брати до уваги зріст або вагу працівника/кандидата для прийняття кадрових рішень, лише якщо цього вимагає нормативний акт; для конкретних робіт, на яких такі якості можуть перешкоджати працівникові виконувати основні обов'язки, і немає іншої альтернативи; або в певних сферах роботи, в яких критерії, що визначають зріст або вагу, є розумно необхідними для нормальної трудової діяльності [6].

В Австралії правовий захист від дискримінації за зовнішнім виглядом обмежений. Наразі лише в Австралійській столичній території та штаті Вікторія заборонений лукізм (або дискримінація за фізичними ознаками). У штаті Вікторія, наприклад, ця форма дискримінації стосується: росту, ваги, розміру, форми, рис обличчя, волосся, родимок. В інших юрисдикціях вага та інші фізичні характеристики підпадають під дію закону про рівні можливості та антидискримінаційного законодавства, лише якщо вони пов'язані з інвалідністю (включно з хворобою) [7].

В провінції Онтаріо (Канада) також немає окремого закону, який би забороняв дискримінацію за зовнішнім виглядом, проте у рекомендаціях Комісії з прав людини Онтаріо конкретно зазначено, що сексуалізовані та/або гендерні дрес-коди, які зміцнюють стереотипні та сексистські уявлення про те, як жінки мають виглядати, у більшості випадків порушують законодавство про права людини. Наприклад, правила, які вимагають від жінок підкреслювати або

оголювати своє тіло, або носити високі підбори, у більшості контекстів вважатимуться порушенням Кодексу прав людини Онтаріо [8].

У Франції на рівні Трудового кодексу заборонено враховувати зовнішній вигляд під час прийому на роботу та в ході кар'єри; працівники мають право вільно обирати свій одяг та атрибути тіла. Однак роботодавець може накласти певні обмеження на свободу працівників щодо їхнього зовнішнього вигляду – якщо вони відповідають справжнім і визначальним професійним вимогам і за умови, що мета є законною, а вимога пропорційною [9].

Зазвичай зовнішній вигляд розглядається як частина навичок невербального спілкування працівника на робочому місці. Упередження до краси настільки поширені в нашій соціальній структурі, що можуть впливати на процес пошуку роботи, можливості просування по кар'єрі та дохід.

Проблема дискримінації за зовнішнім виглядом не захищена жодним спеціальним законом, як дискримінація за інвалідністю, етнічною приналежністю та статтю. Хоча лукізм призводить до порушення основних принципів індивідуальної гідності та рівних можливостей на тому ж рівні, що й інші форми дискримінації. Зрештою це є причиною низької самооцінки та негативного впливу на загальну продуктивність працівника, який страждає лише через незмінні аспекти своєї особистості.

Частина проблеми із законодавством у цій сфері полягає в тому, що існує опір його використанню. Крім того, розрізнення за зовнішнім виглядом досить часто важко виявити та контролювати. Варто наголосити, що в самому законодавстві не потрібно визначати критерії привабливості, на нормативному рівні потрібно встановити за якими ознаками (зовнішнього вигляду) забороняється дискримінації у сфері зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

2. Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр> (дата звернення: 14.09.2024).
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 15.09.2024).
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.09.2024).
5. Афанасьєва М., Стоянов М. Дискримінація за ознакою зовнішності. *Юридичний вісник*. 2019. № 2. С. 49-52.
6. The Long, Short, Thick and Thin of It. *Best Lawyers* : веб-сайт. URL: <https://www.bestlawyers.com/article/appearance-discrimination-workplace/5498> (дата звернення: 20.09.2024).
7. Appearance-based discrimination as a human rights issue – the case for legislative reform. *Butterfly* : веб-сайт. URL: <https://butterfly.org.au/appearance-based-discrimination-as-a-human-rights-issue-the-case-for-legislative-reform/> (дата звернення: 19.09.2024).
8. Appearance Discrimination and the Law. *Toronto Employment Lawyers* : веб-сайт. URL: <https://jprakemploymentlaw.com/appearance-discrimination-and-the-law/> (дата звернення: 21.09.2024).
9. Tackling discrimination based on looks: guidance from France. *Ius Laboris* : веб-сайт. URL: <https://iuslaboris.com/insights/tackling-discrimination-based-on-looks-guidance-from-france/> (дата звернення: 18.09.2024).

Бориченко К. В.,

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

ЩОДО АДМІНІСТРАТИВНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЗУПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У зв'язку з оголошенням в Україні воєнного стану одним з нововведень у сфері регулювання трудових відносин стало запровадження інституту

призупинення дії трудового договору, унормованого положеннями Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ.

За приписами названого Закону, призупинення дії трудового договору – це «тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором». І хоча, здавалось би, інститут призупинення дії трудового договору став варіантом вирішення значної кількості проблем, які спіткали учасників трудових відносин у зв'язку з бойовими діями на території нашої держави, наслідками ракетних атак, особливостями зовнішньоекономічної діяльності в умовах воєнного стану і т.д., а поняття призупинення дії трудового договору детально визначає умови його застосування і відповідна процедура нормативно урегульована, проте на практиці, зловживаючи своїми правами, роботодавці досить часто порушують права працівників, безпідставно призупиняючи дію трудового договору з ними.

Квазірегуляторною практикою Верховного Суду, яка зводиться до тлумачення загальної норми шляхом її уточнення чи деталізації за існуючих фактичних обставин справи, [1, с. 85], визначено, що «роботодавцю надано право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою. Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо» [2],

«зменшення замовлень послуг роботодавця після введення воєнного стану на території України не свідчить про його неможливість забезпечити працівника роботою. Суд має насамперед з'ясувати, а роботодавець довести, неможливість надання та виконання роботи» [3]. Тим не менше, максимально конкретне визначення умов призупинення дії трудового договору, все ж не гарантує забезпечення законності у відповідних відносинах.

Частиною третьою ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що «у разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису».

Оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору до Держпраці (його територіальних органів) є нічим іншим як захистом прав працівника в адміністративному порядку.

Перевагами звернення до Держпраці з вимогою про визнання наказу про призупинення дії трудового договору протиправним та його скасування, порівняно з оскарженням у судовому порядку, є: спрощена процедура подання скарги; оперативний її розгляд; безоплатність звернення; оскарження навіть із негативним для працівника наслідком дає змогу краще зрозуміти позицію органу влади, що у разі звернення до суду надає особі можливість ретельніше підготуватись до відстоювання власної позиції; [4, с. 20]; швидке ухвалення рішення; обов'язкове виконання рішення; можливість вільного вибору форми

скарги; порівняно довільний спосіб викладення змісту скарги; простота у визначенні суб'єкта, якому підвідомча скарга [5, с. 348, 349].

Тим не менше, не дивлячись на всі переваги адміністративно-правового захисту прав працівників у процесі призупинення дії трудового договору, на практиці відповідна процедура є неефективною.

Так, хоча відповідно до частини першої статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у період дії воєнного стану Держпраці та її територіальні органи «можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів», проте постановою Кабінету Міністрів України «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13 березня 2022 року № 303 припинено проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період воєнного стану (п. 1).

Враховуючи це, за заявами працівника чи профспілки Держпраці та її територіальними органами заходи державного контролю з питань додержання законодавства про працю, розгляд питання щодо внесення роботодавцеві припису про скасування наказу про призупинення дії трудового договору або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, у сучасних умовах не здійснюються.

І хоча виходячи з юридичної сили нормативно-правових актів та правил застосування їх положень, визначених, зокрема, у листі Міністерства юстиції України від 26 грудня 2008 року № 758-0-2-08-19 «Щодо практики застосування норм права у випадку колізії», у разі існування суперечності між актами, прийнятими різними за місцем в ієрархічній структурі органами - застосовується акт, прийнятий вищестоящим органом, як такий, що має більшу юридичну силу

(тобто, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»), тим не менше, Держпраці, посилаючись на ст. 19 Конституції України, відмовляється сприяти працівникам в реалізації права на захист їх прав у разі призупинення дії трудового договору у адміністративному порядку.

Таким чином, у сучасних умовах адміністративний захист прав працівників при призупиненні трудового договору не здійснюється. Враховуючи те, що існування інституту призупинення дії трудового договору, як і мораторій на проведення перевірок пов'язані з оголошеним воєнним станом в Україні, то забезпечити фактичну реалізацію наданих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» правомочностей працівника у сфері захисту його прав можливо лише шляхом внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13 березня 2022 року № 303, шляхом доповнення її п. 4-2 у такій редакції: «Протягом періоду воєнного стану за наявності загрози, що має негативний вплив на права, законні інтереси працівників, позапланові заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю здійснюються відповідно до ст.ст. 13, 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» за рішення Державної служби України з питань праці / її територіальних органів».

Список використаних джерел:

1. Шумило М. М. Квазірегуляторна роль правових висновків Верховного Суду на прикладі справи про відшкодування моральної шкоди у сімейному спорі. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2021. Т. 7. С. 79–86.
2. Постанова Верховного Суду від 18 жовтня 2023 року у справі № 303/7508/22. URL: <http://tinyurl.com/39u6xdd9>
3. Постанова Верховного Суду від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22. URL: <http://tinyurl.com/44e4wefb>

4. Демкова М. С., Коба С. С., Лавриненко І. О., Український Д. Я. Відшкодування в позасудовому порядку шкоди, завданої державою або органами влади. Київ : Конус-Ю, 2007. 260 с.

5. Мельник Р. С., Бевзенко В. М. Загальне адміністративне право : навч. посіб. / за заг. ред. Р. С. Мельника. Київ: Ваіте, 2014. 376 с.

Бурак В. Я.,

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

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.

Предметом соціального діалогу відповідно до чинного законодавства регулювання трудових відносин є регулювання відносин соціального захисту.

Предмет соціального діалогу не обмежується відносинами сфери праці, а включає й відносини сфери зайнятості, соціального захисту, охорони здоров'я та інші.

Соціальний захист як об'єкт соціального діалогу – це система заходів спрямованих на попередження наслідків соціальних та професійних ризиків та компенсації їх негативних наслідків, які вживаються роботодавцем чи іншими суб'єктами у випадках та на умовах закріплених у актах соціального діалогу. Соціальний захист працівників може бути об'єктом будь-якої законодавчо-визначеної форми соціального діалогу.

Серед чотирьох стратегічних завдань МОП, визначених Декларацією МОП «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» прийнятою Генеральною конференцією Міжнародної організації праці під час її 97-ї сесії 13

червня 2008 року зазначено розробку і розширення заходів соціального захисту працівників, - які б мали стійкий характер і відповідали національним умовам, зокрема:

- розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх, включно із заходами з надання основного доходу всім особам, які потребують такого захисту, та адаптація сфери його охоплення з метою задоволення потреб, які виникають знову, і подолання невпевненості, породжуваної стрімкими технологічними, громадськими, демографічними та економічними змінами;

- здорові та безпечні умови праці;

- політика у сфері оплати праці, тривалість робочого часу та інші умови праці, націлені на забезпечення того, щоб усі по справедливості отримували свою частку суспільних благ і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для всіх, хто працює, а захист поширювався на всіх, хто його потребує.

Відносини соціального захисту є предметом регулювання колективних договорів і угод усіх рівнів.

На національному рівні сьогодні чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки передбачає виконання заходів у сфері зайнятості населення, у сфері соціального захисту працюючих.

Зокрема у сфері зайнятості сторони угоди домовилися забезпечувати перегляд та удосконалення механізмів сприяння зайнятості населення (у тому числі молоді та осіб з інвалідністю) у рамках реформи ринку праці.

У сфері соціального захисту працюючих сторони соціального діалогу передбачили:

- забезпечувати за участю сторін соціального діалогу опрацювання питання вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму;

– вживати заходів для вдосконалення системи пенсійного забезпечення, у тому числі пільгового пенсійного забезпечення, перерахунку та підвищення пенсій;

– з метою запобігання поширення бідності серед працюючих, приймати нормативно-правові акти з питань основних напрямів державної цінової та тарифної політики, а також щодо регулювання цін і тарифів для населення, головними розробниками яких є центральні органи виконавчої влади та державні колегіальні органи, після обговорення у відповідних постійно діючих тристоронніх дорадчих органах, утворених за участю представників Сторін цієї Угоди.

На виконання положень Угоди Кабінетом Міністрів України було розроблено і затверджено План заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки.

На підставі аналізу можна зробити висновок, що положення Генеральної угоди не виконуються. Це свідчить про недосконалість механізмів соціального діалогу, а також про його ігнорування сторонами.

Як свідчить практика Урядом ігноруються пропозиції профспілок стосовно розміру прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати, реформування механізму визначення прожиткового мінімуму.

Всупереч вимогам сторін соціального діалогу у проекті Державного бюджету на 2025 рік не передбачено зростання прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати.

Відповідно до бюджетної декларації на 2025–2027 роки, яка схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 2024 р. № 751 прогностичні розміри прожиткового мінімуму та рівня забезпечення прожиткового мінімуму на 2025–2027 роки встановлено на рівні 2024 року, а розмір мінімальної заробітної плати до 2027 року становитиме 8000 гривень.

Оплата праці працівників бюджетної сфери в період 2025–2027 року здійснюватиметься на основі посадового окладу працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки, що залишається на рівні грудня 2024 року.

На локальному рівні соціальний захист є предметом регулювання колективних договорів. Це стосується зобов'язань роботодавців в частині охорони праці працівників, забезпечення безпечних і належних умов праці, забезпечення додаткових соціальних гарантій у випадку скорочення чисельності і штатів працівників, соціального захисту осіб з інвалідністю, материнства і дитинства.

Колективним договором можуть регулюватися відносини стосовно пільг і гарантій працівникам, які працюють в шкідливих та важких умовах праці, участь роботодавця у недержавному пенсійному забезпеченні, добровільного медичного страхування працівників.

Колективним договором також можуть регулюватися зобов'язання роботодавця надання соціальних допомог та соціальних послуг працівникам:

- допомоги у зв'язку з лікуванням, оздоровленням, сімейними обставинами;
- соціальні послуги, які спрямовані на підвищення рівня професійних знань та навичок працівника, оздоровлення, забезпечення зайнятості та організацію побуту працівників.

Розвиток колективно-договірного регулювання відносин соціального захисту сприяє утвердженню та реалізації соціальних прав працівників.

В рамках соціального діалогу для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики соціального захисту можуть створюватися координаційні і консультаційні комітети та інші органи соціального діалогу.

З метою реалізації завдань соціального діалогу у сфері соціального захисту населення під час формування проектів Прогнозів економічного і соціального розвитку та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України, Бюджетної декларації та закону про Державний бюджет України на

відповідний рік сторонами соціального діалогу повинні проводити переговори (консультації) щодо відносин соціального захисту населення.

Усі рішення державних органів, органів місцевого самоврядування у сфері соціального захисту повинні прийматися після попереднього обговорення сторонами соціального діалогу. Розробка і прийняття державних та місцевих програм соціального захисту здійснюється за участі сторін соціального діалогу.

В результаті дослідження можна зробити висновок, що соціальний діалог є передумовою якісної співпраці профспілок, роботодавців, організацій громадянського суспільства та держави у вирішенні питань соціального захисту населення.

Вакарюк Л. В.,

доктор юридичних наук, доцент,

доцент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету

імені Юрія Федьковича

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

«Світовий досвід переконливо свідчить, що проблеми економіки й суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо орієнтиром є не конфронтація, а узгодження інтересів різних суспільних груп» [1, с. 169]. Праця є невіддільною від здатності її носія – працівника, що пояснює специфіку застосування несамостійної праці, в процесі якої працівник не має права передоручати її виконання іншій особі, тобто вдаватися до представництва, а тому повинен використовувати тільки наявні у нього інтелектуальні та фізичні можливості. Реалізація трудових прав працівника має тісний зв'язок з його людськими властивостями, що обумовлює

своєю чергою, необхідність застосування до нього особливого особистого і соціального підходу. Трудове законодавство розуміє під поняттям «працівник» фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Та попри все, працівники відрізняються один від одного за своїми особистісними, діловими, професійними якостями, які не завжди беруться до уваги роботодавцем. Також не враховується взаємозв'язок особистих, професійних, ділових якостей працівників та результативність їх праці. Вказані якості працівника безпосередньо впливають на ефективність його трудової діяльності, що має велике значення. Тому в сучасних умовах господарювання держава і роботодавець не повинні ігнорувати особистісні, ділові, інноваційні, творчі, професійні характеристики працівника, а навпаки, їх розкривати. Отже, необхідно запроваджувати соціальний підхід до оцінки особистісних, ділових, інноваційних, творчих, професійних якостей і можливостей працівника, реалізації його трудових прав в процесі трудової діяльності.

Оскільки особистість працівника в сучасних умовах господарювання покликана відігравати основне значення, відносини в сфері найманої праці повинні бути переорієнтовані в соціальну сторону, на користь працівника. Цьому повинна сприяти система стимулів (запровадження стимулюючого режиму) на всіх рівнях правового регулювання. Застосування системи правових стимулів на законодавчому рівні з боку держави в особі її органів та посадових осіб та роботодавця буде сприяти створенню сприятливого психологічного клімату в роботі працівників, розкривати простір для поваги до трудових прав людини-праці. Роботодавець на локальному рівні і держава на централізованому рівні повинні враховувати, що трудова діяльність працівника, який є передусім особистістю, не може обмежуватися виключно виконанням трудових обов'язків, в ній обов'язково присутній елемент професійного, творчого, інноваційного самоудосконалення. Тому в зміст поняття «особистість працівника» повинні включатися такі категорії як ділові, професійні якості, прагнення до професійної, творчої досконалості. Це все слід враховувати, оскільки режим стимулювання

завжди є складним комплексом взаємозв'язків і взаємовідносин, особистих і колективних інтересів. Запровадження системи правових стимулів на підприємстві, установі, організації призводить до нових трудових досягнень, інновацій у праці, її творчого характеру, оскільки воно засноване на досягненні працівником багатьох суспільно значущих моральних його якостей, які, взаємодіючи між собою, формують переконаність, працьовитість, діловитість, професійність. Наприклад, норма, яка передбачає, що за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією [2, ст. 143, 144, 146] розвиває активність працівника, спонукає до одних відносин – в позитивному, стимулюючому руслі, проявляє мотивацію до праці, виключаючи при цьому прояв інших негативних, блокуючих аспектів.

Правове стимулювання розкриває нові властивості працівника, його потенціал, що дозволяє йому ефективно досягати поставлених перед ним завдань. На думку представників економічної науки, «потенціал особистості представляє собою взаємопов'язану комбінацію трьох складових: психофізіологічної, трудової та інноваційної. Психофізіологічний потенціал включає в себе працездатність, здоров'я, вік, характер, стать. Трудовий потенціал оцінюється рівнем інтелекту, пізнавальними здібностями, професійними знаннями, вміннями і навичками, здатністю до співпраці, взаємодії. Інноваційний потенціал відображає потреби і здатність до самореалізації, ініціативу, цінності, мотивацію» [3; 4, с. 11–14].

Тому саме з цих позицій врахування особистих якостей працівника має велике значення як для нього самого, так і для роботодавця. Правове стимулювання повинно поширюватися на всіх працівників. Це пояснюється тією обставиною, що воля і свідомість більшості працівників направлена на досягнення корисної мети, що має особливу значущість як для конкретного роботодавця, так і для суспільства та держави в цілому. Адже працівник – виробник матеріальних і духовних благ, тому кожному із них необхідно

створювати і забезпечувати умови для активного трудового процесу, в основі якого закладена праця. Окрім того, запровадження режиму стимулювання буде також характеризувати правові можливості сторін трудового договору, узгодження їх інтересів. При цьому потрібно враховувати сучасну «модель соціального розвитку», в якій проявлятимуться паростки пріоритетності таких здібностей працівника як освіта, професійна компетентність, мобільність, досвід тощо. Саме ці фактори, що формують здатність людини до праці, мають враховувати роботодавці при прийнятті локальних актів, в яких повинен відображатися стимулюючий вид трудо-правового режиму на підприємстві, установі, організації для кращого розкриття професійних, творчих, інтелектуальних, інноваційних талантів працівника в процесі праці.

В сучасних умовах ринкової економіки, жорсткої конкуренції необхідно поміняти уявлення про попереднє правове регулювання, якому був властивий здебільшого обмежуючий характер. На сьогодні у зв'язку з докорінним зміщенням акцентів з державного до договірному регулюванню, зростанням ролі локальних нормативних актів необхідне розумне співвідношення та поєднання стимулів і обмежень у правовому регулюванні трудових відносин. Завдяки застосуванню правових стимулів та запровадженню стимулюючому режиму в процесі правового регулювання трудових відносин підвищується цінність самого права, що відображається на культурі трудової діяльності, правосвідомості працівника в процесі праці. Тому стимулювання трудової діяльності працівника заслуговує відповідної уваги з боку як законодавця, так і роботодавця, адже значення стимулюючих засобів в правовому регулюванні трудових відносин дозволяє розглядати їх як феномен правової дійсності, який спирається на всю систему людських цінностей. Правова природа і соціальна спрямованість правових стимулів і обмежень є різною, що необхідно враховувати при прийнятті актів державного та локального рівня. Правові стимули є тими способами, за допомогою яких, впливаючи на свідомість працівників, формується система їх цінностей, якостей, переконань, що створює

для задоволення інтересів працівників (сторін трудових відносин) режим сприяння.

Список використаних джерел:

1. Україна: шлях до консолідації суспільства: національна доповідь / ред. кол.: С. І. Пирожков, Ю.П. Богуцький, Е. М. Лібанова, О. М. Майборода та ін.; Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. К.: НАН України, 2017. 336 с. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/national_report_230.pdf (дата звернення: 24.09.2024)
2. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.09.2024)
3. Чорний С. П. Особливості формування і розвитку трудового потенціалу персоналу. URL: http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4_chornij.htm (дата звернення: 16.09.2024)
4. Гопка О. М. Творчий потенціал особистості як наукова категорія. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 16. 2016. Вип. 27. С.11-14. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_016_2016_27_5 (дата звернення: 16.09.2024)

Вишновецька С. В.,

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

КАТЕГОРІЯ «СОЦІАЛЬНИЙ РИЗИК» У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Ризик загалом є міждисциплінарним напрямом досліджень. Так, наприклад, соціологія допомагає отримати відповідь на питання про те, з якими випадками,

обставинами людина об'єктивно не здатна справитись самотійно або з допомогою найближчих людей і потребує санкціонованої державою підтримки. У соціології спостерігається посилення досліджень ризику з точки зору того, як індивіди, інтерпретуючи навколишню дійсність крізь призму свого світосприйняття, сприймають ризик [1, с. 21]. Окрім соціології, важливу роль відіграють сфери економіки, психології, політології, і, звісно ж, юриспруденції.

Дослідження соціальних ризиків здійснюються вже давно. Соціальний ризик був виділений у наукових працях як самостійна категорія і набув властиве йому значення в кінці XIX ст., коли почався новий етап у розвитку системи соціального забезпечення – етап гарантованого надання соціальних виплат і медичної допомоги. Спочатку вказаний ризик мав виключно страхову природу. У період існування СРСР поняття і юридичне значення соціального ризику заперечувалось з причин ідеологічного характеру. В кінці XX ст. наука повернулася до нього як до базової галузевої категорії. У Загальній частині системи права соціального забезпечення деякі вчені виділяли інститут соціальних ризиків. Вченими було обґрунтовано як одну з ознак соціального забезпечення настання життєвих випадків (ризиків) біологічного, виробничого, економічного, соціального характеру. Найчастіше їх ототожнювали із складними життєвими обставинами (старістю, інвалідністю, тимчасовою непрацездатністю, необхідністю догляду за малолітніми дітьми чи особами похилого віку тощо), з якими пов'язаний ризик втрати джерела засобів до існування та які визнаються суспільством соціально значущими. Було запропоновано поняття пенсійних ризиків – старості, інвалідності, втрати годувальника. Зустрічались різні класифікації соціальних ризиків, наприклад, їх поділ на чотири групи: ризик втрати здоров'я, ризик, пов'язаний із сімейними обов'язками, ризик втрати роботи, ризик бідності, та інші.

З'ясуванню правової природи цієї категорії присвячено цілий ряд публікацій українських вчених. Зокрема, теорії соціального ризику за правом соціального забезпечення присвячені публікації С. М. Синчук [2]. Правову природу соціальних ризиків у праві соціального забезпечення досліджувала

Г. О. Яковлева, зазначаючи, що особливість соціального ризику як поняття права соціального забезпечення полягає у тому, що не його потенційна здатність наступити, а фактичне настання та спричинення негативної дії може розглядатися як підстава для виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин [3, с. 50].

Соціальні ризики та соціальні випадки в системі юридичних фактів у сфері соціального страхування в своїй дисертаційній роботі ґрунтовно дослідила О. Л. Кучма, переконуючи, що оскільки відповідно до чинного законодавства для отримання соціально-забезпечувального надання необхідне настання соціального випадку а не соціального ризику, саме соціальний випадок є базовим юридичним фактом у праві соціального забезпечення загалом та соціальному страхуванні, зокрема (страховий соціальний випадок) [4, с. 139].

Страховий соціальний ризик у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування досліджувала Г. А. Трунова [5], соціальний ризик безробіття був предметом дисертаційної роботи В. В. Юровської [6], соціальні ризики «бідність» і «малозабезпеченість» аналізувала Л. В. Потабенко [7]. О. В. Тищенко, С. М. Черноус, Н. О. Мельничук проаналізували актуальні питання правового регулювання соціально-захисної сфери України, зокрема соціального захисту вразливих категорій населення, базуючись на запитах сьогодення [8].

Саме соціальний ризик більшістю вчених визнається підставою соціального забезпечення. У галузевій науці сформувалось розуміння соціального ризику як юридичного факту чи сукупності юридичних фактів, що породжують правовідносини з соціального забезпечення. Г. О. Яковлева визначає соціальний ризик у праві соціального забезпечення (вужьке розуміння) як закріплену у законодавстві складну життєву обставину різного походження (демографічного, фізіологічного, політичного, економічного тощо), яка має певну вірогідність наступити, у зв'язку з чим спричинити втрату людиною (дитиною, громадянином, іноземцем, особою без громадянства) або спільнотою людей засобів до існування, зниження можливості забезпечити себе та своїх близьких

мінімально необхідним рівнем матеріальних та інших благ, необхідних для продовження життєдіяльності, необхідність соціальної адаптації та повернення до нормального способу життя без сторонньої допомоги, яка у разі її настання та документального підтвердження є підставою для отримання певного виду соціального забезпечення у визначеному законодавством порядку [3, с. 51].

Галузева доктрина пов'язує виникнення в особи права на певний вид соціального забезпечення з моменту впливу на неї соціального ризику конкретного виду [9, с. 73]. Водночас слушним є зауваження К. В. Бориченко, що в сучасних умовах значна кількість заходів соціального захисту надається не у зв'язку з настанням соціального ризику, а з метою уникнення несприятливих наслідків, зумовлених ним [10, с. 96].

Все це свідчить про те, що категорія «соціальний ризик», незважаючи на відсутність єдності в розумінні її як відправної основи в соціально-забезпечувальному наданні, зберігає свою актуальність для права соціального забезпечення як самостійної галузі права. Адже з розвитком суспільних відносин з'являються нові види соціальних ризиків, які потребують належної оцінки та закріплення у законодавстві. А оскільки попередження та подолання несприятливих наслідків соціальних ризиків є визначальними у призначенні соціального захисту, на це має бути спрямована соціальна політика держави, в тому числі й в контексті осучаснення соціально-забезпечувального законодавства.

Список використаних джерел:

1. Zinn J. Risk as an Interdisciplinary Research Area. *Risk in Social Science*. 2006. № 1. P. 20-53.
2. Синчук С. М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення. *Право України*. 2003. № 3. С. 55-59.
3. Яковлева Г. О. До визначення поняття та природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. *Право і інновації*. 2018. № 2 (22). С 49-53.
4. Кучма О. Л. Соціальне страхування в Україні: проблеми теорії та практики: дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 2017. 439 с.

5. Трунова Г. А. Страховий соціальний ризик у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/17296/%C3>

6. Юровська В. В. Правове регулювання відносин в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 20 с.

7. Потабенко Л. В. Бідність і малозабезпеченість: глобальні проблеми сучасності. Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створенню каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 632 –635.

8. Тищенко О. В., Черноус С. М., Мельничук Н. О. Соціальне забезпечення в Україні: тенденції реформування: навчальний посібник. Харків: Юрайт, 2023. 236 с.

9. Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2015. 422 с.

10. Бориченко К. В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.

Гетьманцева Н. Д.,
докторка юридичних наук, професорка
завідувачка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

АЛЬТЕРНАТИВНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Економіка завжди є функціональним явищем, яка піддається тим чи іншим реформуванням. Проте, для якісного реформування економіки та забезпечення її

функціонування, необхідний відповідний, постійно відтворюваний кадровий потенціал, який, у свою чергу, потребує ефективної системи професійної освіти, здатної швидко зреагувати і пристосовуватися до її умов. Це означає необхідність виховання людини, що володіє широким спектром компетенції, як з професійної точки зору так і в загальному аспекті.

Особливо це стає актуальним при запровадженні зайнятості на підставі інтернет-платформ, тобто альтернативних форм зайнятості, що стали результатом цифрової економіки.

Відповідно, стандартна модель зайнятості зіштовхнулася зі складним викликом, оскільки вироблення нових механізмів залучення до праці та створення гнучких гарантій зайнятості, докорінно змінюють як саме поняття праці так і трудових відносин, які піддаються новим виткам правового регулювання, модифікуючи змістовне наповнення трудового права в цілому. В нових реаліях необхідно зберегти соціальну функцію трудового права та виробити нові механізми залучення до праці, забезпечивши їх відповідними гарантіями.

Цифрова ера супроводжується зміною характеру праці, спостерігається індивідуалізація трудових відносин, на протипагу колективним відносинам.

Поряд із традиційним робочим місцем виникають цифрові робочі місця для працівників, що працюють дистанційно, умови праці відрізняються від стандартних умов трудового договору. Відповідно, зміни в організації праці та зобов'язання перед працівником і роботодавцем вимагають адекватних законодавчих рішень, оскільки гарантії трудових прав працівників повинні бути збережені, а отже, не повинні бути обмежені.

Особливо актуальним на сьогодні є необхідність врегулювати роботу на підставі інтернет-платформ, оскільки саме цей вид зайнятості вимагає переосмислення і зміни підходів держави до питань зайнятості та соціального захисту працюючого населення.

Цифрова ера поряд зі своїми плюсами і мінусами відкриває нові ринки для потенційних роботодавців та надає нові можливості для працюючого населення.

Здатність швидко реагувати та обмінюватися інформаційними ресурсами заклали відповідний фундамент у розвиток цифрової економіки та цифрових трудових платформ. Поряд з традиційною моделлю праці зароджується нова: бізнес – модель, яка дозволяє роботодавцям за допомогою інтернет-платформ виступати посередниками між клієнтами та виконавцями, та організувати роботу без потреби найму працівників які визначаються як особи, що працюють за трудовим договором і в силу ст. 21 КЗпП України зобов'язуються виконувати роботу. Вказане розмиває правовий статус сторін потенційних трудових відносин як працівника так і роботодавця. А це позбавляє правових гарантій для вказаних осіб. Міжнародна організація праці зазначає, що багато працівників не мають доступу до соціального захисту. Вони часто не в змозі брати участь у колективних переговорах, які б дозволили їм вирішувати це та інші питання [1].

Безумовно, проблему правового регулювання роботи за допомогою інтернет-платформ не може бути вирішено без переосмислення поняття: «робота», «працівник» і «роботодавець», що вже зауважувалося в юридичній літературі [3, с.12–46]. Практика минулого дозволяє визначити відповідні тенденції у розвитку правового регулювання праці в цілому так і в статусі роботодавця та працівника як суб'єктів трудових правовідносин. Ці тенденції пов'язані перш за все з формуванням цифрової економіки, з розвитком штучного інтелекту та роботизації, з запровадженням нових форм зайнятості та з необхідністю нівелювати негативні наслідки впровадження нових технологій у відносинах між працівником та роботодавцем.

Правові виклики сучасності прагнуть визначити для трудового права як самостійної галузі, власну нішу у правовому полі, забезпечити, удосконалити понятійний інструментарій галузі і відродити її на новій основі, як трудове право майбутнього. І якщо законодавець раніше визначав роботодавця через категорію трудових відносин, то в умовах цифрової економіки потрібно визначити наявність трудових відносин через виконання працівником роботи, трудових операцій, а роботодавця через виконання властивих йому функцій, повноважень. При цьому поняття «робота», «робоча операція (послуга)» потребують

визначення на законодавчому рівні. Адже виникнення трудового права з його центральним інститутом «трудоий договір» пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, який не вкладається в рамки цивільно-правової конструкції найму праці, оскільки відрізняється від будь-якого об'єкта цивільних прав [2, с. 337].

Слід зауважити, що впродовж багатьох років у сфері трудових відносин проблема підміни трудових відносин цивільно-правовими залишалася і залишається й до сьогодні не вирішеною. Зазначена проблема не була помічена вітчизняним законодавцем, що не дозволяло на законодавчому рівні перекваліфікувати цивільно-правові договори в трудові. Проте судова практика коментуючи ознаки наявності трудових відносин, у свою чергу, відносить до таких наступне: предметом трудового договору (контракту) є праця (трудова функція) особи, яка є об'єктом саме трудових правовідносин, які повною мірою врегульовані трудовим законодавством, інтегрованість працівника до організаційної структури роботодавця, надання інструментів, матеріалів та механізмів роботодавцем [4] підпорядкування робітника правилам внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення робітнику умов праці та виплати винагороди за виконану роботу [5, 6].

Формування цифрової економіки вимагає від законодавця більш гнучкого підходу до визначення поняття «робота», «працівник», «роботодавець». В умовах, коли сторони трудових відносин набувають нового правового статусу необхідно посилити позиції трудового права як соціальної галузі та забезпечити захист виробників матеріальних благ як на рівні держави так і на локальному рівні – самим роботодавцем. При цьому соціальна захищеність повинна розглядатися як ознака наявності трудових відносин, оскільки трудове право як галузь є соціальним правом у контексті здійснення ним захисних функцій.

Список використаних джерел:

1. World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO Flagship Report. 2021.

URL:https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm

2. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. дис ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481с.

3. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 12–46.

4. Постанова Верховного Суду від 20 листопада 2019 року у справі № 295/8991/17 (провадження № 61-41341св18). URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85868744>

5. Постанова Верховного Суду від 22 травня 2019 року у справі № 757/49315/16-ц (провадження №61-28768св18). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/82156773>

6. Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 у справі №638/16444/19 (провадження №61-16133св21) щодо встановлення факту трудових відносин URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813593>

Дараганова Н. В.,

докт. юрид. наук, професор,

професор кафедри адміністративного,

фінансового та інформаційного права

Державного торговельно-економічного університету

ПРАВО НА ОХОРОНУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Конституція України визнала людину, її життя, здоров'я, честь, гідність,

недоторканність та безпеку найвищою соціальною цінністю. Всі права, свободи людини та їх гарантії мають визначати зміст і спрямованість діяльності держави, і держава є відповідальною перед людиною за свою діяльність (стаття 3). У системі цих прав одне з вагомих місць посідає охорона праці – як закріплено у статті 43 Конституції України, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці.

Велике значення охорони праці проявляється й у тому, що вона є предметом дослідження різних галузей наук (юридичних, економічних, технічних, медичних, біологічних, соціологічних тощо). У контексті ж правового регулювання, слід відзначити саме трудове право, на яке припадає найбільша доля правових питань у сфері охорони праці.

При цьому вже традиційним у трудовому праві є погляд на питання охорони праці з позиції широкого та вузького їх розуміння: у широкому розумінні охорону праці розглядають як поняття, що є синонімом трудового права, сутністю галузі трудового права, а у вузькому розумінні, охорона праці найтипівіше визначена як один з інститутів трудового права, – сукупність правових норм, які регулюють відносини щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці, норм, спрямованих насамперед на збереження життя та здоров'я працівників. І саме вузьке розуміння поняття охорони праці, було обрано за основу легального визначення поняття «охорона праці», установленого у статті 1 Законі України «Про охорону праці». Згідно з її нормами: «Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності». І саме це вузьке розуміння охорони праці обрано за основу при дослідженні питань щодо охорони праці в умовах воєнного стану.

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, з 24 лютого 2022 р. Указом Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в

Україні» в нашій країні було введено воєнний стан. Згідно з пунктом 3 цього Указу, тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Введення режиму воєнного стану призвело до фактичного обмеження деяких трудових прав – вже у березні 2022 року був прийнятий та набрав чинності архіважливий для трудових правовідносин Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] (з наступними змінами та доповненнями) в якому, у частині другій статті 1, встановлено, що «На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України».

У зв'язку з цим, окремі науковці почали висловлювати думки про те, що зазначені обмеження стосуються і такої сфери, як охорона праці. Зокрема Н. В. Мінська та Л. М. Трефілова у своїй праці зазначили, що «установлені обмеження стосуються і сфери охорони праці, тобто роботодавці можуть застосовувати обмеження щодо дотримання вимог статті 43 Конституції України, де зазначено, що кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці» [2]. Аналогічно висловлюються і деякі інші науковці [3, с. 229–230]. Проте, вважаємо, що ці думки є спірними.

Так, аналіз положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у редакції, що є чинною на час написання цих тез, засвідчує, що всі норми, які у ньому викладені, насправді стосуються основних інститутів трудового права та встановлюють особливості застосування норм трудового права на період дії воєнного стану. Насамперед це стосується: укладання, зміни та припинення трудового договору; питань правового

регулювання робочого часу, часу відпочинку (особливо відпусток), питань оплати праці. Проте норм, які б стосувались безпосередньо питань охорони праці та скасовували б або обмежували б норми щодо охорони праці – і насамперед конституційні основи щодо права на належні, безпечні і здорові умови праці, у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» ми не знайдемо (винятком є новели щодо праці жінок, але, враховуючи гендерну тенденцію у трудовому праві, на ці приписи можна подивитися досить двояко).

Більше того, аналіз чинних нормативно-правових актів у сфері охорони праці дозволяє зробити висновок про наявність нині якісно нових актів, спрямованих на врегулювання новітніх питань, що виникають у сфері охорони праці, прийнятих під час дії воєнного стану і спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Зокрема, Закон України від «Про систему громадського здоров'я» від 6 вересня 2022 р. (з 1 жовтня 2022 р. набрав чинності), у статті 16 установив, що «епідеміологічний нагляд здійснюється з метою вивчення, оцінки і прогнозу епідемічної ситуації, виявлення причинно-наслідкових зв'язків між станом здоров'я населення та впливом на нього факторів середовища життєдіяльності, розроблення науково обґрунтованих рекомендацій для прийняття своєчасних та ефективних управлінських рішень у сфері громадського здоров'я. Цей нагляд здійснюється за установленими напрямками, серед яких і такий напрям, як професійні хвороби та охорона праці».

Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», прийнятий 21 вересня 2022 р. установив викласти у новій редакції Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», що врахувало сучасні правові, фінансові й організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також гарантії працюючим громадянам щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, у разі нещасного випадку на виробництві або професійного

захворювання, охорони їхнього життя та здоров'я.

Відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337, пункту 1349 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106, з метою вивчення, оцінки і прогнозу щодо виявлення причинно-наслідкових зав'язків між станом здоров'я працівників та впливом на нього небезпечних і шкідливих виробничих факторів, створення належних, безпечних і здорових умов праці, захисту працівників від ризику отримання гострого та хронічного професійного захворювання (отруєння), а також розробки науково обґрунтованих рекомендацій для прийняття ефективних управлінських рішень, у цій сфері був розроблений та затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 листопада 2022 року № 2020 «Порядок збирання та передачі інформації про випадки гострих та хронічних професійних захворювань (отруєнь) для автоматизованої системи обліку та аналізу гострих та хронічних професійних захворювань (отруєнь)».

21 серпня 2024 року було прийнято за основу проект Закону України про безпеку та здоров'я працівників на роботі [4], поданий Кабінетом Міністрів України, який увібрав у собі і найкращі світові практики, і національний досвід щодо управління безпекою праці.

17 листопада 2023 року Міністерство охорони здоров'я України затверджено «Порядок дій роботодавців у разі виявлення небезпеки впливу на працівників хімічних речовин та біологічних агентів», спрямований на захист працівників від загрози для їх безпеки і здоров'я, наявної або такої, що може виникнути під впливом хімічних речовин та біологічних агентів, наявних на робочому місці, або таких, що можуть виникнути в процесі роботи з хімічними речовинами та біологічними агентами [5]. Під час дії воєнного стану прийняті і

інші нормативно-правові акти, що стосуються різних аспектів охорони праці.

З урахуванням вказаного вище, доцільно визнати, що трудові відносини у сфері охорони праці не належать до тих відносин, на які вводяться обмеження чи скасовуються окремі норми, передбачені воєнним станом. Право людини на охорону праці, на збереження її життя, здоров'я та працездатності у процесі праці є одним із фундаментальних для нашої країни, таким, що існує незмінно, зокрема і під час дії воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX (в редакції від 24 грудня 2023 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

2. Мінська Н. В., Трефілова Л. М. Охорона праці під час воєнного стану. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/18424/1/Zapobiganya_vynuknennya_NS-220-221.pdf.

3. Потопахіна О. М. Забезпечення права на безпечні і здорові умови праці: теоретико-правовий аспект. URL: https://www.researchgate.net/profile/Liudmyla-Gudz/publication/378610452_Konferencia_27_10_2023_Zbirka_tez_original_maket/links/65e1aa20adc608480af23d81/Konferencia-27-10-2023-Zbirka-tez-original-maket.pdf#page=227. С. 229–230.

4. Проект Закону України про безпеку та здоров'я працівників на роботі (реєстр. № 10147). Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3912-20>

5. Порядок дій роботодавців у разі виявлення небезпеки впливу на працівників хімічних речовин та біологічних агентів, затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України 17 листопада 2023 р. № 1976. МОЗ. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z2101-23>

Івчук Ю. Ю.,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного та приватного права
Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Особливості формування ринку праці під час воєнного стану обумовлюють виникнення та стрімке поширення професій, які передбачають виконання роботи дистанційно в безпечних умовах. Питання нормативного регулювання дистанційної праці було частково вирішено у 2021 році шляхом доповнення Кодексу законів про працю України статтею 60² «Дистанційна робота», у якій дистанційна робота визначається як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Законодавче визначення дистанційної праці відображає її організаційні складові, в той час як вітчизняні науковці комплексно розглядають дану категорію з урахуванням природи дистанційних трудових відносин. Зокрема, на підставі системного аналізу доктринальних підходів Н. М. Вапнярчук визначає дистанційну зайнятість як нестандартну форму зайнятості, засновану на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником та роботодавцем і яка відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [2, с. 101]. Гнучкість дистанційних трудових відносин віднайшла своє втілення у положеннях трудового законодавства, які передбачають можливість врегулювання більшості питань, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи в індивідуальному порядку у трудовому договорі в межах, передбачених законом.

Незважаючи на нормативне закріплення дистанційної роботи у трудовому законодавстві, залишаються неврегульованими окремі питання реалізації трудових прав та обов'язків учасників дистанційних трудових відносин, серед яких:

1) процедура переведення працівників з дистанційної роботи на традиційну у разі виробничої необхідності, а також закінчення обставин, передбачених ч. 11 ст. 60² КЗпП України. Укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу з окремим працівником є обов'язковою умовою переходу з традиційної форми організації праці на дистанційну. Водночас, у разі виникнення надзвичайних ситуацій (наприклад, пандемії або стихійного явища), а також загрози збройної агресії дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи [1]. Отже, механізм переведення працівника на дистанційну форму роботи передбачає два варіанти процедури: 1) укладення письмового трудового договору з подальшим затвердженням наказом (розпорядженням) роботодавця; або 2) видання наказу (розпорядження) роботодавця про запровадження дистанційної роботи на підприємстві, установі, організації (за наявності обставин, передбачених ч. 11 ст. 60² КЗпП України) без укладення письмового трудового договору. Водночас, чинне законодавство не передбачає механізму переведення працівника назад на традиційну форму організації праці у разі, коли відпали обставини, що стали причиною переходу на дистанційну роботу. Безумовно, повернення до традиційної форми організації праці на підприємстві має бути оформлено локальним актом роботодавця (наказом, розпорядженням). Виникає питання з приводу чинності договору про дистанційну роботу та необхідності укладення нового. На нашу думку, повернення до традиційної форми організації праці на підприємстві можна вважати зміною істотних умов праці, про яку працівник повинен бути повідомлений локальним актом роботодавця

дистанційно не пізніше ніж за два місяці в порядку ст. 32 КЗпП України. Водночас, на період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [1]. Окрім того, ч. 11 ст. 60² КЗпП України передбачено спеціальний дводенний строк ознайомлення працівника з наказом про запровадження дистанційної роботи, який теоретично також може бути застосовний у випадку повідомлення про повернення до традиційної форми організації праці. З огляду на наявність законодавчої прогалини, вважаємо за доцільне внести зміни до ст. 60² КЗпП України, шляхом закріплення механізму документального оформлення переходу до традиційної форми організації праці з визначенням спеціального строку повідомлення працівника про зміни в організації праці;

2) межі застосування роботодавцем електронних технологій для обліку робочого часу дистанційного працівника з метою недопущення втручання у приватне життя. Облік робочого часу працівника є необхідною умовою коректного розрахунку заробітної плати. В умовах дистанційної роботи можливі такі варіанти розподілу робочого часу: 1) встановлення працівником режиму роботи на власний розсуд; 2) спеціальний режим роботи, обумовлений сторонами у трудовому договорі. У випадку узгодження сторонами конкретного режиму роботи у трудовому договорі виникає необхідність обліку робочого часу дистанційного працівника з метою контролю дотримання ним графіку роботи.

Сучасний ринок інформаційних технологій пропонує низку ресурсів для дистанційного відстеження перебування працівника за комп'ютером у робочий час, у тому числі програм, здатних відображати та записувати робочий екран пристрою працівника. Зазвичай, процедура відстеження часу перебування працівника узгоджується на колективно-договірному рівні між роботодавцем та працівниками або у правилах внутрішнього розпорядку. При цьому, чинне законодавство не містить загальних гарантій дотримання прав дистанційних працівників під час здійснення такого контролю. З метою недопущення порушень прав працівників, пропонуємо закріпити у ст. 60² КЗпП України етичні засади здійснення контролю за працівниками, серед яких принцип

конфіденційності даних, мінімального втручання та поваги особистого життя, а також обов'язок дотримання цих засад з боку роботодавця.

Враховуючи викладене, можна зробити висновок, що нормативне врегулювання дистанційної роботи стало важливим кроком на шляху відновлення національної економіки під час пандемії COVID-19, та є актуальним в умовах воєнного стану. Водночас, залишаються неврегульованими деякі аспекти дистанційної праці, які потребують подальшого нормативного закріплення, зокрема процедура переведення працівників з дистанційної роботи на традиційну форму організації праці, а також етичні засади здійснення цифрового моніторингу за дистанційними працівниками.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Вапнярчук Н. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 101–106.

Коваленко О. О.,
доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ЩОДО ПОБУДОВИ МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА ВІД МОБІНГУ В УКРАЇНІ

Підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода) остаточно визначило

проєвропейський курс розвитку українського суспільства. За цією Угодою сторони взяли на себе зобов'язання виконання наступної мети: «посилювати співробітництво у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод» [1]. Відповідно, питання попередження порушень прав людини, правового захисту від порушень та відновлення порушених прав є стрижневими в державній політиці України.

Серед порушень трудових прав, на боротьбі з якими зараз особливо наголошується правозахисниками, народними депутатами в мас-медіа, виокремлюється мобінг. Лише за 2023 рік Державна служба з питань праці та її територіальні органи отримали 553 звернення щодо ознак мобінгу (цькування) [2].

Враховуючи поширення випадків мобінгу, у Верховній Раді зареєстровано проект закону про внесення змін до ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу (№ 11044 від 28.02.2024), який дозволить перевірки Державної служби з питань праці щодо скарг громадян стосовно виявів мобінгу. А 19 червня 2024 р. Верховна Рада України прийняла його за основу та постановила «комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів доопрацювати зазначений законопроект з урахуванням поправок і пропозицій суб'єктів права законодавчої ініціативи та внести його на розгляд Верховної Ради України у другому читанні» [3].

Вочевидь, зазначене дозволяє окреслити проблему мобінгу для України як суттєву та таку, що потребує вирішення з метою попередження порушень трудових прав працівників та захисту від них.

Українське законодавство, виконуючи свої міжнародні зобов'язання, комплексно підійшло до вирішення цієї проблеми, активно реформуючи своє трудове законодавство, щоб попередити, припинити мобінг та допомогти жертвам мобінгу у поновленні їх прав за допомогою вибудовування правового механізму.

Так, КЗпП України у 2022 р. було доповнено спеціальною ст.2-2, яка визначила поняття мобінгу. А саме: «мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [4].

Також ст.5-1 КЗпП України доповнили державною гарантією забезпечення права громадян на працю наступного змісту: «правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили» [4].

Також КЗпП України було доповнено ч.3 ст.38, яка передбачає можливість у визначений працівником строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, «якщо роботодавець... чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили», а також п.12 ст.40 «вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили»

А Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу

(цькуванню)» від 1 грудня 2022 р. № 2806-IX правова доктрина України поповнилась також новим складом правопорушення, за яке встановлено адміністративну відповідальність, бо КУпАП було доповнено ст.173-5 «Мобінг (цькування) працівника», що у якості санкції передбачає штраф або громадські роботи [5].

Відповідно, можна сказати, що правові засади протидії та боротьби з мобінгом в Україні закладено достатньо ґрунтовно і тепер справа знаходиться у практичній площині, яка б застосувала існуючі норми на захист працівників. Звичайно, в даному випадку багато залежить від самих працівників, від їх готовності скористатися існуючими правовими нормами для свого захисту. Але, безперечно, без державної допомоги тут не обійтись і, вочевидь, дозвіл Держпраці інспектування підприємств, установ, організацій щодо проведення перевірок вчинення мобінгу став би істотним кроком у вирішенні проблем боротьби з мобінгом.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011

2. Українцям дозволять офіційно «скаржитись» на роботодавців: про що йдеться. РБК-Україна. 21 червня 2021 р. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/ukrayintsyam-dozvolyat-ofitsiyno-skarzhitis-1718983182.html>.

3. Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу. Постанова Верховної Ради України від 19 червня 2024 р. № 3834-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3834-20>

4. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню). Закон України від 1 грудня 2022 р. № 2806-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20>

Костюченко О. Є.,
доктор юридичних наук, професор,
провідний науковий співробітник відділу науково-правових експертиз
Інституту правотворчості та науково-правових експертиз НАН України

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Удосконалення правових умов вирішення колективних трудових спорів з урахуванням тенденцій розвитку колективно-договірного регулювання у сфері праці виступає однією з актуальних проблем правової науки. На сьогодні Верховною Радою України зареєстровано проект Закону України «Про колективні трудові спори» реєстр. № 12034 від 16.09.2024, який спрямований на усунення низки недоліків чинного законодавства у цій сфері. Прийняття названого закону сприятиме наближенню вітчизняного законодавства до міжнародних та європейських стандартів у сфері праці. Актуальність та доцільність розробки законопроекту «Про колективні трудові спори» реєстр. № 12034 не викликає сумніву, адже чинна редакція Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР щонайменше не враховує сучасні тенденції розвитку примирних процедур, трудового арбітражу, трудової медіації й інших альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів. Водночас варто зазначити, що не усі новації потребують схвального відгуку.

Однією з дискусійних новел законопроекту є запровадження локауту. Частина 1 статті 50 законопроекту закріплює, що «локаут – крайній засіб вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця» [1]. Частиною 2 статті 50 законопроекту передбачено, що «локаут передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи підприємства, установи, організації, фізичної особи – роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників або їх частини до робочих місць (без припинення трудових договорів)» [1]. Водночас такий правовий засіб протидії роботодавцем страйку працівників, хоча і є тимчасовим крайнім засобом, викликає сумніви у своїй доцільності. Запровадження локауту додатково посилить (поглибить) економічну нерівність між працівниками й роботодавцем.

Також за результатами аналізу положень проекту Закону України «Про колективні трудові спори» (реєстр. № 12034 від 16.09.2024) доцільно висловити такі пропозиції щодо його змісту.

1. Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України «при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод». У Рішенні Конституційного Суду України у справі № 8-рп/2005 від 11 жовтня 2005 року міститься висновок відповідно до якого «звуження змісту прав і свобод означає зменшення ознак, змістовних характеристик можливостей людини, які відображаються відповідними правами та свободами, тобто якісних характеристик права. Звуження обсягу прав і свобод – це зменшення кола суб'єктів, розміру території, часу, розміру або кількості благ чи будь-яких інших кількісно вимірюваних показників використання прав і свобод, тобто їх кількісної характеристики» (абз. 6 пункту 4 мотивувальної частини) [2].

Враховуючи вище викладене та приймаючи до уваги той факт, що у проекті Закону України «Про колективні трудові спори» відсутні усі чинні нормативні положення щодо наслідків участі працівника у страйку, які сьогодні закріплені

статтею 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», вважаємо за доцільне зберегти за працівниками у праві на страйк зарахування часу страйку до загального та безперервного трудового стажу.

Ця позиція ґрунтується на тому, що трудовий стаж як права категорія щонайменше має юридичне значення для отримання працівником права на відпустку та низки інших трудових, соціальних, економічних прав, закріплених у колективних договорах та угодах. Зарахування часу страйку до трудового стажу пояснюється й тим, що участь працівника у страйку не припиняє трудових відносин із роботодавцем, а сам страйк є правовим засобом колективного захисту економічних і соціальних інтересів працівника і, відповідно, участь у страйку є реалізацією працівником конституційного права на страйк. Реалізація працівником конституційних прав не повинна породжувати для нього негативні правові наслідки у вигляді переривання трудового стажу.

Пропонується статтю 42 законопроекту реєстр. № 12034 від 16.09.2024 доповнити частиною шостою такого змісту: «б. Час участі працівника у страйку, крім страйку, що визнаний судом незаконним, зараховується до загального і безперервного трудового стажу».

2. Аналіз термінів «альтернативний спосіб вирішення колективних трудових спорів» та «примирна процедура», що закріплені у статті 2 законопроекту реєстр. № 12034 від 16.09.2024 дає підстави стверджувати, що примирними процедурами є: трудова медіація та трудовий арбітраж.

У Рекомендації МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 6 червня 1951 року у підпункті 1 пункту 3 частини I «Добровільне примирення» зазначається, що «процедура примирення повинна бути безплатною та оперативною; час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно то зведено до мінімуму» [3]. Водночас частина 2 статті 35 законопроекту реєстр. № 12034 від 16.09.2024 покладає на сторони колективного трудового спору обов'язок оплатити працю

трудового медіатора та трудового арбітра в рівних частинах, якщо сторони не домовились про інше.

Отже, у разі здійснення оплати праці трудового медіатора та трудового арбітра за рахунок коштів сторін трудового спору, доцільно встановити межі такої оплати праці та визначити її розмір на рівні середнього заробітку трудового медіатора та трудового арбітра за основним місцем роботи. Такі пропозиції загалом відповідають «філософії законопроекту» та є аналогічними щодо розміру оплати праці членів уповноважених представницьких органів сторін трудового колективного спору (частина 1 статті 36 законопроекту реєстр. № 12034 від 16.09.2024).

Пропонується частину 2 статті 35 законопроекту реєстр. № 12034 від 16.09.2024 доповнити абз. 2 такого змісту: «Оплата праці трудового медіатора та трудового арбітра сторонами колективного трудового спору здійснюється у розмірі середньої заробітної плати за основним місцем роботи».

Список використаних джерел:

1. Проект Закону України «Про колективні трудові спори» реєстр. № 12034 від 16.09.2024. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/0548be87-76fc-45e8-9933-1d598f833196>

2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) № 8-рп/2005 від 11 жовтня 2005 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-05>

3. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 6 червня 1951 року. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232

Купіна Л. Ф.,
докт. юрид. наук, професор,
завідувачка відділом публічно-правових досліджень
Інституту правотворчості та науково-правових експертиз
Національної академії наук України

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ

На сьогодні інституційний механізм держави щоденно спрямовує свою діяльність на подолання викликів, пов'язаних із війною, у тому числі і на сповільнення темпів зовнішньої вимушеної міграції українців, яка впливає на зниження якісних і кількісних показників індексу людського капіталу, що потребує трансформації підходів до формування та реалізації державної політики і створення нормативно-правових механізмів забезпечення збереження трудового потенціалу України. Одним із інструментів накопичення трудового потенціалу нашої держави є розробка та оперативне впровадження політики повернення українців із-за кордону. Аналіз чинного законодавства та проєктів нормативно-правових актів у сфері міграції, соціальної політики, політики зайнятості та праці дав можливість зробити висновок, що визначення напрямів і засад політики збереження трудового потенціалу, які мають узгоджуватися із упорядкуванням міграційних процесів та розробкою політики повернення, на жаль, не стало першочерговим завданням уряду на початку повномасштабного вторгнення. Лише на третій рік війни спостерігається певна активність влади у цьому напрямку, про що свідчать численні заяви очільників центральних органів виконавчої влади щодо роботи інституційного механізму держави над стратегією повернення українців. Як заявив Прем'єр міністр України Денис Шмигаль: «Ми хочемо пріоритезувати цю роботу не лише в документі, в стратегії, ми хочемо її

пріоритезувати в реальності. Ми маємо намір залучити команду людей, які щоденно будуть займатися стратегією повернення українців» [1].

Вищевказане підтверджує відсутність своєчасних комплексних нормативно-правових механізмів щодо збереження трудового потенціалу, що впливає на рівень індексу людського капіталу держави і, в певній мірі, не сприяє посиленню спроможності інституційного механізму держави у реалізації зовнішньої та внутрішньої політики. Малофункціональна діяльність владних інституцій у стриманні зовнішньої міграції населення, розробка фрагментарних національних програм, що мають на меті стимулювання громадян України до повернення, без системних стратегічних політико-правових рішень орієнтованих на посилення здатності суспільства адаптуватися до змін, може стати чинником загрози національній безпеці. Законом України «Про національну безпеку» від 21 червня 2018 року № 2469-VIII визначено, що явища, тенденції і чинники, що унеможливають чи ускладнюють або можуть унеможливити чи ускладнити реалізацію національних інтересів та збереження національних цінностей України – є загрозою національній безпеці України [2]. У Стратегії національної безпеки України визначено, що еміграція, насамперед фахівців і молоді, підривають національну стійкість, людський, економічний і воєнний потенціал, загрожують майбутньому України, а пріоритетами національних інтересів та забезпечення національної безпеки є розвиток людського капіталу.

Свого часу, визначаючи концептуальні основи збереження та розвитку трудового потенціалу, колектив співавторів наукової монографії здійснювали свої дослідження через призму соціальної безпеки та зазначали, що ефективність правового регулювання трудових відносин безпосередньо впливає на збереження та розвиток трудового потенціалу і є одним із ключових завдань держав у XXI столітті [3, с. 5]. Концепцією Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. № 851-р, було обґрунтовано причини необхідності збільшення обсягів трудового потенціалу та визнано, що розвиток трудового

потенціалу є стратегічним завданням сталого розвитку країни. Реалізація Концепції передбачалася упродовж 2010–2017 років, а її виконання мало сприяти вирішенню низки проблем, пов'язаних із демографічною кризою, зростання рівня зайнятості населення та зниження безробіття, унормування міграційних процесів, тощо. Відкриті інформаційні джерела не дають можливості провести аналіз моніторингову звіту, підготовку якого за результатами виконання Концепції було покладено на Міністерство економіки України, і з'ясувати стан виконання тих завдань, які ставили перед собою розробники Концепції. Водночас, на сьогодні перед Україною стоять нові виклики, які пов'язані із збереженням трудового потенціалу країни в умовах вимушеної міграції, що потребують нормативно-правових рішень.

На нашу думку, вказанні рішення повинні мати пріоритетне значення для забезпечення загальнодержавних інтересів та мають бути сформовані у документі стратегічного планування. Ураховуючи актуальні чинники, які поглибили кризу в розвитку трудового потенціалу країни – війна на території України та вимушена міграція населення, убачається, що стратегічні рішення щодо збереження трудового потенціалу можуть бути викладені у окремому розділі Стратегії повернення громадян України, які отримали тимчасовий захист інших країн, що має бути розроблена та затверджена у найкоротші терміни задля збереження людського капіталу країни.

На сьогодні інституційний механізм держави впроваджує численні стратегії, програми та плани розвитку країни, оперативні плани реалізації яких спрямовуються на досягнення Цілей Сталого розвитку та визначають гарантії прав і свобод населення України. Водночас, у своїх змістах, вони не містять заходів запобігання зовнішнім міграційним рухам, зменшенню трудового потенціалу та концептуальних засад політики повернення українців. На нашу думку, політика повернення українців має формуватися комплексно, у трансформаційному взаємозв'язку із політикою у сфері праці, трудових відносин та зайнятості, освіти, інформатизації та цифровізації, надання адміністративних послуг, фіскальної політики, реформ у сфері містобудування, тощо. При цьому,

варто досить помірковано обирати методи та засоби накопичення трудового потенціалу, щоб запобігти обмеженню чи утиску у правах громадян України. З огляду на вказане привертає увагу проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо скасування дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства від 09 лютого 2024 року № 11006, який передбачає лібералізацію процедури працевлаштування іноземних громадян з метою спрощення залучення іноземних громадян як фахівців з компетенціями, котрі необхідні українським роботодавцям, що, в свою чергу, спонукає інституційний механізм до перегляду міграційної політики України, яка, зі слів авторів законопроекту, на сьогодні розглядає іноземця як особу від якої потрібно захищатись, створюючи штучні перепони на його шляху у працевлаштуванні в Україні [4]. Варто зазначити, що скасування дозвільних процедур при працевлаштуванні іноземців та осіб без громадянства йде в розріз із міжнародними стандартами залучення до роботи осіб інших країн на національних ринках праці. Так, зокрема статтею 98 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, визначено, що працівники юридичних осіб України або юридичних осіб Сторони ЄС, працюють на підставі дозволів на роботу та проживання, строк дії яких не повинен перевищувати період найму. Положеннями статті 2 Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів, ратифікованої Законом України від 16.03.2007 р. № 755-V, визначено право трудящого-мігранта на оплачувану роботу після отримання дозволу на роботу та необхідних документів [5]. Варто зважати, що прийняття аналізованого законопроекту може призвести не лише до утиску в реалізації громадянами конституційного права на працю, а й масової трудової міграції до України іноземців із країн, які за критеріями Комітету ООН з політики в галузі розвитку характеризуються як такі, що мають низькі рівні доходу, слабкі людські ресурси та є економічно вразливими, що матиме вплив на людський капітал через заповнення виключно його кількісного показника. Вказане корелюється із висновком директорки

Інституту демографії та соціальних досліджень імені Михайла Птухи Національної академії наук України Елли Лібанової щодо відновлення людського капіталу після війни,: «Ми не можемо відновити кількісні параметри, тому коли йдеться про відродження людського потенціалу, варто дискутувати про якісні характеристики» [6].

Ураховуючи вищевикладене, можна висувати, що політика збереження трудового потенціалу країни має бути складовою політики повернення українців, напрями, завдання і цілі якої, слід відобразити у документі стратегічного значення. Розробку Стратегії повернення українців та накопичення трудового потенціалу, слід здійснювати з урахуванням досвіду інших країн, які впроваджували програми реєміграції та реінтеграції громадян до повоєнного суспільства, результатів аналітичних досліджень, що проводять інститути громадянського суспільства та науковці, здійснювати постійний моніторинг потреб і прагнень українців, котрі користуються тимчасовим захистом інших країн, що дозволить розробляти Стратегію повернення українців дотримуючись принципів людиноцентризму, рівності прав та можливостей та врахуванням міжнародних документів у сфері прав людини.

Було б доцільним при формуванні змісту Стратегії та операційного плану її реалізації розробляти керуючись та дотримуючись положень Загальної Декларації прав людини та Європейської Соціальної Хартії (переглянутої), яка гарантує права і свободи, які стосуються всіх людей в їх повсякденному житті.

Список використаних джерел:

1. Шмигаль розповів про основну ідею створення Міністерства повернення українців. Електронний ресурс. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-polytics/3904110-smigal-rozpoviv-pro-osnovnu-ideu-stvorena-ministerstva-povernenna.html> (дата звернення 17.09.2024).

2. Закон України «Про національну безпеку України» від 21 червня 2018 року № 2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text> (дата звернення 17.09.2024)

3. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України: монографія за заг. ред. М. Іншина, І. Сахарук. Київ. ФОП Маслаков. 2018. 544 с.

4. Про внесення змін до деяких законів України щодо скасування дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: проект Закону. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43668> (дата звернення 17.09.2024)

5. Європейська конвенція про правовий статус трудящих – мігрантів, ратифікована Законом України від 16.03.2007 № 755-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text (дата звернення 17.09.2024)

6. Академік Елла Лібанова – про те, яким буде відновлення людського потенціалу після Перемоги. Електронний ресурс. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=10433> (дата звернення 17.09.2024)

Кухнюк Д. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

Голова Національної служби посередництва і примирення

Запара С. І.,

докт. юрид. наук, професорка,

перша заступниця

Голови Національної служби посередництва і примирення

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

16 вересня було зареєстровано головою Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України Г. Третяковою та групою народних депутатів України проект Закону № 12034 «Про колективні трудові спори» (далі проект Закону) [1]. У проекті Закону визначаються

принципи, правові та організаційні засади нової моделі вирішення колективних трудових спорів в Україні.

Цей проєкт Закону розроблено на виконання Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки [2], з метою реалізації якої, Кабінетом Міністрів України було затверджено відповідний План дій на 2021–2023 роки [3]. 48 пункт цього Плану передбачав розроблення проєкту нової редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а Національну службу посередництва і примирення було визначено відповідальним виконавцем цього завдання.

Розроблення та внесення на розгляд Верховної Ради України проєкту Закону визначено Планом законопроектної роботи Верховної Ради України на 2024 рік, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 06.02.2024 року N 3561-IX [4].

Проєкт Закону має на меті осучаснити організаційно-правові засади, форми та методи вирішення колективних трудових спорів в Україні, запровадити сучасний механізм вирішення таких спорів за допомогою примирних процедур та трудового арбітражу, розширити розвиток інституту трудової медіації, уточнити повноваження та функції НСПП, удосконалити порядок та процедури оголошення страйків і локаутів, збалансувати інститут відповідальності та інтереси працівників і роботодавців у сфері акцій протесту тощо.

Проєкт Закону передбачає спрощення процедури вирішення колективних трудових спорів, запровадження для сторін можливості обирати спосіб їх вирішення, у тому числі шляхом закріплення в колективних угодах, договорах, а також можливості позасудових способів їх вирішення, за винятком випадків, коли колективні трудові спори можуть розглядатися судом. Важливою новелою проєкту Закону стала можливість для сторін обирати спосіб вирішення колективного трудового спору та право закріплювати свій вибір в колективних угодах, договорах. Проєкт збільшує роль переговорів сторін у вирішенні колективних трудових спорів та розширює можливості позасудових способів їх вирішення, насамперед шляхом застосування трудової медіації. При цьому

зберігається роль Закону України «Про медіацію» як базового. Таким чином проєкт Закону розвиває трудову спеціалізацію медіації.

Також проєкт Закону встановлює порядок вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем, закріплює обов'язковість рішення трудового арбітражу, порядку оскарження такого рішення, виконання рішення трудового арбітражу у добровільному та примусовому порядках.

Одним із важливих питань проєкту Закону є запровадження чіткого та уніфікованого правового регулювання права на страйк, зокрема щодо процедури оголошення страйку, його проведення, прав та гарантій, обов'язків працівників та роботодавців під час страйку, визнання страйку незаконним та його заборони, особливих умов участі у страйку деяких працівників, на яких поширюється обмеження та заборона проведення страйку тощо.

Проєкт Закону удосконалює нормативні засади взаємної відповідальності сторін колективного трудового спору, їх представників за виконання рішень трудового арбітражу, зобов'язань за досягнутими домовленостями, а також порядку відшкодування збитків, заподіяних у результаті страйку чи локауту.

Крім того, проєктом Закону запропоновано внести зміни до деяких законодавчих актів з метою приведення їх норм у відповідність до його положень, забезпечення єдності термінології та її осучаснення. Зокрема пропонується визначити розміри ставок судового збору за подання до суду процесуальних документів стороною (представником сторони) колективного трудового спору у справах про визнання страйку/локауту незаконним, його припинення, обмеження, відміну, заяв про скасування рішення трудового арбітражу, у справах про погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати тощо.

Водночас розробка проєкту Закону була обумовлена необхідністю приведення законодавства у цій сфері у відповідність до міжнародних стандартів, насамперед положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) (ст. 6) [5], що пропонує заохочувати формування і застосування відповідного механізму примирення і добровільного арбітражу для вирішення трудових

спорів та закріплює права працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, а також, а також Конвенцій Міжнародної організації праці про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 року [6], про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98 від 01.07.1949 року [7], про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються №135 від 30.06.1973 року [8], про сприяння колективним переговорам №154 від 19.06.1981 року [9], Рекомендацій МОП №91 про колективні договори 1951 року [10], №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року [11], №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року [12] та ін.

Відповідно до розділу 19 Плану заходів з виконання рекомендацій Європейської комісії, представлених у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2023 року затвердженого розпорядженням КМУ від 9 лютого 2024 року № 133-р серед рекомендацій Європейської Комісії зазначено забезпечення сприятливого середовища для двостороннього та тристороннього соціального діалогу, посилення спроможності соціальних партнерів [13]. Також, серед заходів визначено розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України проекту Трудового кодексу України [14], у підготовлену редакцію якого повністю імплементовано положення проекту Закону, які, у випадку його прийняття, стануть його окремою частиною (Розділ II. Колективні трудові спори).

Крім цього, положення проекту Закону дозволяють імплементувати у національне законодавство низку положень директив ЄС, зокрема:

- Директиви Європейського Парламенту та Ради 2019/1152 від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС [15] – в частині забезпечення вирішення спорів шляхом судових процесів після можливих звертань до інших компетентних органів, механізму завчасного врегулювання та доступу до ефективного і неупередженого врегулювання спорів (розширення інституту медіації з метою запобігання виникненню колективних конфліктів (спорів);
- Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 про рамкову угоду про

роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС (Європейська конфедерація профспілок), СКПРЕ (Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи) та ЄЦРП (Європейський центр роботодавців і підприємств) [16] – в частині запобігання та врегулювання суперечок та скарг, які виникають при застосуванні колективної трудової угоди згідно з національним правом та практикою);

- Директиви Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення [17] – в частині обов'язку проводити консультації з представниками працівників з метою досягнення домовленостей та врегулювання трудових спорів шляхом медіації).

Положення проекту Закону, спрямовані на посилення ролі і значення інституту переговорів та положень колективних угод (договорів) під час вирішення колективних трудових спорів, що дозволить імплементувати у національне законодавство України й положення інших директив ЄС, зокрема: Директиви Європейського Парламенту та Ради № 2003/88/ЄС від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу [18], Директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства, Директиви Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 [19] про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин.

Таким чином, прийняття проекту Закону дасть змогу привести національне законодавство у цій сфері до міжнародних стандартів, запровадити в Україні ефективний порядок вирішення колективних трудових спорів, розширить можливості позасудового порядку вирішення таких спорів шляхом розвитку інституту трудової медіації та трудового арбітражу, а також забезпечити розвиток соціального діалогу шляхом збільшення ролі переговорів та положень колективних угод (договорів).

Список використаних джерел:

1. Про колективні трудові спори : проект Закону України від 16 вересня 2024 р. № 12034. URL: <https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/44879> (дата звернення: 25.09.2024).
2. Про Національну стратегію у сфері прав людини на 2021-2023 роки : Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
3. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 р. № 756-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
4. Про план законопроектної роботи Верховної Ради України на 2024 рік, затверджений Постановою Верховної Ради України від 06.02.2024 року N 3561-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3561-20#Text>. (дата звернення: 25.09.2024).
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 25.09.2024).
6. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 09.07.1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 25.09.2024).
7. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98 від 01.07.1949 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text. (дата звернення: 25.09.2024).
8. Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 30.06.1973 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text (дата звернення: 25.09.2024).
9. Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text. (дата звернення: 04.04.2024).

10. Рекомендація МОП №91 про колективні договори 1951 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text. (дата звернення: 04.04.2024).
11. Рекомендація МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text (дата звернення: 25.09.2024).
12. Рекомендація МОП № 163 «Щодо сприяння колективним переговорам» року від 3 червня 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text (дата звернення: 04.04.2024).
13. План заходів з виконання рекомендацій Європейської комісії, представлений у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2023 року затверджений розпорядженням КМУ від 9 лютого 2024 року № 133-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/133-2024-%D1%80#Text>. (дата звернення: 25.09.2024).
14. Проект трудового кодексу: ключові моменти. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty/> (дата звернення: 25.09.2024).
15. Директива Європейського Парламенту та Ради Європи про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС 2019/1152 від 20.06.2019. URL: <https://www.ilo.org/uk/media/78676/download> (дата звернення: 25.09.2024).
16. Директива Ради Європи про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС, СКПРС та ЄЦРП 1999/70/ЄС від 28.06.1999. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://rdo.in.ua/sites/default/files/document_a4.pdf (дата звернення: 25.09.2024).
17. Директива Ради Європи про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення 98/59/ЄС від 20.07.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-98#Text. (дата звернення: 25.09.2024).
18. Директива Європейського Парламенту та Ради про деякі аспекти організації робочого часу № 2003/88/ЄС від 04.11.2003. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/>

@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_778505.pdf (дата звернення: 25.09.2024).

19. Директива Європейського Парламенту та Ради Європи про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариств 2002/14/ЄС 11.03.2002 URL: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rdo.in.ua/sites/default/files/document_a4.pdf. (дата звернення: 25.09.2024).

Кучма О. Л.,

докт. юрид. наук, проф.,

проф. кафедри трудового права

та права соціального забезпечення

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

**ДАТА ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ ТА ПОЧАТОК
ОБЧИСЛЕННЯ ЧАСУ ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ: ДИСКУСІЙНІСТЬ
СУДОВОЇ ПРАКТИКИ**

Правові позиції Верховного Суду та навіть його висновки у будь-якій судовій справі не залишаються поза увагою суддів, адвокатів, юристів та використовуються ними при обґрунтуванні їх позицій у справах і наданні консультацій. Тому вкрай важливо, щоб висновки Верховного Суду не викликали дискусій щодо правильності, відповідності законодавству тощо. На жаль, не всі висновки Верховного Суду є безспірними. Наприклад, у справі № 591/4894/15-а [1] Верховний Суд прийшов до наступного висновку: «Поновлення незаконно звільненого працівника на роботі відбувається шляхом видання відповідною посадовою особою розпорядчого документа про поновлення працівника на роботі з дати звільнення, оскільки наказом про

поновлення на роботі анулюється наказ про звільнення працівника. Таким чином відсутність у оскаржуваних судових рішеннях дати, з якої позивач має бути поновлена на роботі на посаді, з якої була звільнена без законної підстави, не є підставою для їх скасування чи зміни.

Відповідно до частини другої статті 235 КЗпП України при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції в частині стягнення з відділу охорони здоров'я Сумської міської ради конкретної суми середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу, суд апеляційної інстанції дійшов помилкового висновку, що вимушений прогул позивача починається з 22 липня 2015 року. Позивача звільнено з посади 22 липня 2015 року та це був її останній робочий день, за який відповідно нараховано і виплачено заробітну плату. Також і відповідно до неодноразово наданих районному суду в.о. начальника відділу охорони здоров'я Сумської міської ради розрахунків середнього заробітку за час вимушеного прогулу, він починається з 23 липня 2015 року. Тому касаційні скарга в частині оскарження рішення суду апеляційної інстанції щодо неправильного визначення початку вимушеного прогулу є обґрунтованою.

Верховний Суд погоджується з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про задоволення позовних вимог, проте вважає за необхідне змінити абзац четвертий постанови суду апеляційної інстанції в частині визначення початкової дати зобов'язання здійснити нарахування та виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу.»

Ця позиція Верховного Суду є досить дискусійна з огляду на наступне.

Відповідно до п. 2.27 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників №58 [2] днем звільнення вважається останній день роботи. І факт праці людини в останній її робочий день залишиться, незважаючи на модернізації адміністрування трудової діяльності працівника.

Тобто, якщо працівник був звільнений, наприклад, 26.02.2024 року, то в нього цей день був останнім днем роботи (його протабелювали як працівника, нарахували за цей день заробітну плату, цей день йому було зараховано до трудового та страхового стажу тощо), тому поновлення на посаді (у разі визнання звільнення незаконним) може бути з першого дня, коли особа вже не мала статусу працівника, тобто з 27.02.2024 року.

Якщо ж дотримуватися вищезгаданої позиції Верховного Суду, а саме: поновлення працівника на роботі однією датою, а нарахування середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу з іншої дати (з наступного дня), то період поновлення на роботі не буде співпадати з періодом вимушеного прогулу на один день. Якщо ж поновлювати працівника на роботі датою звільнення і з цієї ж дати обчислювати час вимушеного прогулу, то у нього за один день (день звільнення, він же день поновлення) буде і нарахована заробітна плата за останній день роботи і заробіток за час вимушеного прогулу, якого у працівника в цей день не було.

Зважаючи на зміст поняття «час вимушеного прогулу», який не може співпадати з часом роботи працівника, як і дата звільнення не може співпадати з датою поновлення на роботі (так само як не може бути у працівника в один день (з 9-00 до 18-00 за київським часом) останній день роботи на одному підприємстві і перший день роботи на іншому підприємстві), то єдиним правильним варіантом є поновлення працівника на роботі з дати, яка є наступною за датою звільнення, та, відповідно, нарахування середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу за цей же період.

Список використаних джерел:

1.Постанова від 14 травня 2020 року №89217232 / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89217232> (дата звернення 01.10.2024)

2.Про порядок ведення трудових книжок працівників: Інструкція від 29.07.1993 року №58 / Міністерство праці України, Міністерство юстиції України, Міністерство соціального захисту населення України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> (дата звернення 01.10.2024)

Lagutina I. V.,

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

RISE OF DIGITAL PLATFORM WORK

One of the new and fast-growing forms of employment is platform employment. According to the Organization for Economic Cooperation and Development, online platforms are the result of innovation in technology and one of the new manifestations of globalization [1].

The International Labour Organization divides digital labour platforms into two categories: 1) web-based online platforms that bring together a customer and a contractor, i.e. an individual or business and a contractor who will perform paid work remotely (freelance and competition platforms (e.g. Upwork, Freelancer), microtask platforms (Appen, Microworkers), competitive programming platforms (Topcoder, Codeforces), medical consultation platforms (DocOnline); 2) location-based platforms that bring together a client and a business, while services are provided in person, in a certain location, and the contractor is often a third party; this type includes, in particular, repair services, taxi and delivery, household services, homework, care services [2, p.40]

There are no international legal instruments that comprehensively regulate the operation of digital labour platforms. However, across the United Nations (UN)

system, the platform economy has been addressed in various reports, including those on digital inclusion [3] and emerging challenges related to the use of personal data [4].

There are typically at least three parties involved in digital platform work: a digital labour platform, a client and a digital platform worker. A digital labour platform is “an online facility or marketplace operating on digital technologies (including the use of mobile apps) that are owned and/or operated by an undertaking, facilitating the matching between the demand for and supply of labour provided by a platform worker”. A digital platform employee is an individual who provides labour, intermediated with a greater or lesser extent of control via a digital labour platform, irrespective of their legal employment status. Both the care receiver (the client) and the care provider (the digital platform worker) using digital labour platforms for health and social care purposes may find themselves in a vulnerable situation that presents severe risks to their safety and health. Depending on the specific case, the balance of power may tip in favour of the care receiver or provider, making both vulnerable to abuse, harassment and discrimination. This is especially the case when the care provision takes place inside the client’s home, and the workers become invisible (e.g. in domestic care work, which tends to attract migrant women workers, who are particularly vulnerable to exploitation and have a high risk of being wrongly classified as self-employed)[5].

The following digital platforms [6] should be singled out: transactional - a product, technology or service that acts as a channel (or mediator) between users of a platform to facilitate exchange and transactions (for example, Alibaba, Amazon, Uber, Airbnb, Baidu); innovative - a product, technology or service that serves as a certain basis of the innovation ecosystem for the own development of additional products, technologies or services by other companies with a less organized innovation system (for example, Windows, Android, Salesforce); integrated – a product, technology or service that is both transactional and innovative platforms (for example, Apple); investment – platforms consisting of companies that implement the platform's investment portfolio strategy as a holding and/or active investor of the company.

In the European Union, it is estimated that around 28 million people (in 2022) are involved in such work arrangements, with the number expected to rise to 43 million by 2025 [7].

Unionen in Sweden and IG Metall in Germany have agreed to work together to find ways to organise the growing number of people working in isolation through online platforms. It is estimated that some 700,000 people in Sweden are earning their living through ‘crowd-working’: selling their labour to employers via platform-based companies, a phenomenon also known as the sharing or ‘gig’ economy. Many of these online jobs are precarious and badly paid. ILO research indicates that workers suffer from lack of autonomy, constant pressure and no way of claiming their rights.

To avoid a downward spiral in working conditions and pay, trade unions are stepping up to the challenge of organising and defending such employees [8].

By its essence, platform work, in the case of its implementation within the framework of labour relations, is a continuation of the construction of borrowed labour in the form of outsourcing, which is characterized by the entry into labour relations of a subject of a third party of an employment agency [9, p. 194].

Employment on platforms is often associated with the problem of hidden employment or dependent self-employment, i.e. concealment by the parties of the real essence of the legal relationship in order to avoid obligations under the employment contract regarding the payment of taxes, payment of social contributions, registration of employment relationships with employees.

There is no consensus on how to classify such workers, whether as employees or self-employed [10]. The lack of unanimity is a consequence of the diversity of factual circumstances and regulatory frameworks. Court decisions on classification issues have widely applied the principle of factual priority rather than strict interpretation of contractual terms. Courts within a single jurisdiction have sometimes made conflicting decisions [11] regarding workers in the same or substantially similar situations, which may be due to the courts’ reliance on multi-factor criteria that are subject to interpretation.

In the Concept of Development of the Digital Economy and Society of Ukraine for 2018-2020, approved by the Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated January 17, 2018 No. 67-p38, among the technological concepts that should be taken into account when implementing initiatives for the digitization of state institutions, digital state platforms are noted.

According to the aforementioned Concept, "digital state platforms are a concept for the formation of state bodies aimed at simultaneously improving the quality of services, optimizing the number of civil servants and reducing costs. "Digital" platforms allow you to solve tasks, increase efficiency, reducing the cost of operations and the time of execution. State bodies use "digital" platforms to simplify and optimize internal processes, improve interaction with citizens and reduce costs. Despite the announced development of state digital platforms, no full-fledged state platforms have been created in Ukraine today. It can be noted about the Unified state web portal of electronic services "Portal Diya", the online digital literacy platform "Diya. Digital education", online platform "Action. Business" as prototypes of state digital platforms.

Several job platforms, whether focusing exclusively on telework or publishing remote positions alongside in-person roles, have been created over the past year with the aim of supporting Ukrainians. These include EmployUkraine, UA Talents, and JobAidUkraine [12].

The nature of work on platforms may expose workers to more serious occupational risks, in particular psychosocial risks such as stress, anxiety, burnout and depression [13].

Besides, factors aggravating occupational and health risks and challenges are: 1) unclear employment status and contract (employees become responsible for their own safety and health); 2) algorithmic management (concentrated power in the platform; rewards or penalties based on employees' performance; lack of transparency of the algorithm; reduced employees' autonomy, job control and flexibility; exhaustion, anxiety, stress; isolation and lack of social support; cause sleeping problems, exhaustion, stress, depression, etc.; limit employee organisation and collective bargaining; complicate implementation of preventive measures and access to OSH

services); 3) work transience and boundaryless careers (job and income insecurity; lead to mental and physical health issues) [14].

The impact of digitalisation on society and the world of work is growing and will only become more pervasive. But the transformation is a multifaceted one. All this indicates the need to fill the gap regarding necessity strengthening the regulation of working time issues, by providing employees with a specific right to disconnect from a digital labour platform in certain cases and addressing the issue of payment for waiting time; monitoring and enforcement of occupational and health regulations; expanding the coverage of social security systems; clarifying the rights related to the protection of employee's personal; ensuring the protection of employees and defining the responsibilities of platforms in this regard; establishing accessible and appropriate dispute resolution mechanisms, particularly taking into account the specific nature of work on platforms and its nature.

References:

1. OECD (2019). An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. OECD Publishing, Paris.

2. ILO (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office. ILO, Geneva.

3. Digital Economy Report Pacific Edition 2022: Towards Value Creation and Inclusiveness, 2023.

4. Digital Economy Report 2021: Cross-border Data Flows and Development – For Whom the Data Flow, 2021.

5. Digital platform work in the health and social care sector: implications for occupational safety and health. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-health-and-social-care-sector-implications-occupational-safety-and-health>

6. Evans P.C., Gawer A. The Rise of the Platform Enterprise. The Center for Global Enterprise. 2016. URL: https://www.thecge.net/wp-content/uploads/2016/01/PDF-WEB-Platform-Survey_01_12.pdf.

7. EU rules on platform work. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/#platform%20work>
8. German and Swedish unions unite to defend crowdworkers. URL: <https://www.etuc.org/en/german-and-swedish-unions-unite-defend-crowdworkers>
9. Велика Українська енциклопедія: у 20 т. Том 11: Трудове право. редкол. С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко. 2018. 776 с.
10. ILO, Decent Work in the Platform Economy.
11. Stefano De V., “Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection, ILO Employment Policy Department, Employment Working Paper No. 246, 2018.
12. Displacement, integration, and return: What remote work possibilities for Ukrainians? URL: <https://www.icmpd.org/blog/2023/displacement-integration-and-return-what-remote-work-possibilities-for-ukrainians>
13. Karolien Lenaerts et al., Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review (EU-OSHA, 2021).
14. Digital platform work: implications for occupational safety and health. URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/HWC23-25_Digital_platform%20work_en_0.pptx

Малюга Л. Ю.,

доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ПРО ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ В УКРАЇНІ

В час війни, соціального розшарування українського суспільства та різкого зниження рівня забезпеченості населення, питання соціальної захищеності громадян, забезпечення гідного рівня життя є проблемами, які повинні солідарно

розв'язуватись державою, науковою спільнотою та суб'єктами громадянського суспільства. Необхідно констатувати, що встановлені нині мінімальні розміри соціальної підтримки аж ніяк не можуть в більшості випадків задовольнити реальних потреб населення (особливо, з низьким рівнем доходів) в Україні, тому існує слабка соціально-правова захищеність, відсутністю необхідних механізмів соціальної безпеки та стабільності. Тому в Україні гостро постає питання дієвості системи соціального захисту, ефективності державних соціальних гарантій в умовах воєнного стану, коли нормальне життя суспільства та функціонування держави стає неможливим і бідність щодня зростає.

В юридичному сенсі гарантії є юридично значущими зобов'язаннями суб'єкта права (як приватного, так і публічного) забезпечити певні умови або стандарти, передбачені чинним законом або договором (угодою), що відповідає закону, які прямо чи опосередковано захищають права та/або ж законні інтереси суб'єктів, котрим вони призначені. Соціальні гарантії необхідно розуміти як комплекс зобов'язань держави або іншого уповноваженого суб'єкта (органу місцевого самоврядування, роботодавця та ін.) щодо забезпечення мінімальних соціально-економічних стандартів, які гарантують гідний рівень життя та соціального захисту людини і громадянина. Означеними гарантіями охоплюються, з-поміж іншого, достатні умови для реалізації низки базових соціальних прав людини, зокрема, на освіту, охорону здоров'я, соціальне забезпечення та захист від соціальних ризиків.

У цьому контексті слід відокремлювати державні соціальні гарантії від недержавних, оскільки державні соціальні гарантії забезпечують більш високий рівень соціально-економічної стабільності буття населення та надійності функціонування національної системи соціального захисту, будучи забезпечені нормативно-правовим (законодавством), інституційним (діяльність відповідних органів публічної служби та їх посадових осіб), а також іншими ресурсами, які є у розпорядженні держави та охоплюють всі категорії громадян, гарантуючи базовий рівень соціального захисту кожному, тоді як недержавні ініціативи часто обмежені певними регіонами держави чи групами населення.

Доцільно зауважити, що чинним законодавством розкривається поняття «державні соціальні гарантії» як встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, встановлені законами пільги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму [1]. Важливо констатувати, що підхід законодавця щодо розкриття сутності розглядуваних гарантій є дискусійним, адже: по-перше, через надмірну формальність не відображає феноменологічну сутність цих державних соціальних гарантій; по-друге, не береться до уваги мінливість життєвих ситуацій, які можуть вимагати гнучкості в підходах до соціального захисту; по-третє, законодавець у наведеній дефініції не відображає прагнення держави виконувати свою соціальну функцію, яка не обмежується лише мінімальними гарантіями, а передбачає також створення умов для повноцінної участі в соціальному бутті всіх громадян, сприяння їх соціальній мобільності та захисту від соціальних ризиків (викликів); по-четверте, у визначенні цих гарантій не враховується їх якісний характер, який насамперед виявляється у сприянні зменшенню нерівності та соціального виключення, що вимагає від держави активних зусиль щодо збалансування інтересів різних соціальних груп та забезпечення рівного доступу до ресурсів, які слугують соціальній безпеці громадян.

Отже, враховуючи зміст ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», а також підходи вчених до визначення поняття «державні соціальні гарантії» [2, 3], можемо дійти висновку, що на сьогоднішній день державні соціальні гарантії – це набір фундаментальних, законодавчо закріплених зобов'язань держави, спрямованих на підтримання мінімально прийняттого рівня життя всіх громадян, який не може бути нижчим від встановленого прожиткового мінімуму, забезпечуючи при цьому стійкість соціальної системи та фактичний захист громадян від основних соціальних ризиків (викликів), сприяючи реалізації їхніх основних прав, законних інтересів і свобод.

Концептуалізувавши основні державні соціальні гарантії, зазначимо, що з ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» впливає такий перелік відповідних державних гарантії:

1) мінімальний розмір оплати праці, який, виходячи із ч. 4 ст. 3 Закону України «Про оплату праці», є «державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці» [4];

2) мінімальний розмір доходів можна визначити як законодавчо встановлений економічний поріг, який гарантує кожному громадянину (або домогосподарству) достатній дохід для підтримки базового рівня життя, що відповідає стандартам та потребам суспільства у відповідній державі. Встановлення цього «порога» має на меті забезпечити громадянам можливість придбання необхідних товарів та отримання послуг, а також підтримки належного рівня здоров'я і створення їм умов для здобуття (підвищення рівня) освіти, і, зважаючи на це, є найважливішим інструментом запобігання їхній бідності та соціальному виключенню (ізоляції);

3) мінімальні розміри пенсійного забезпечення. Під пенсійним забезпеченням треба розуміти конституційну гарантію від держави, яка забезпечує матеріальну підтримку населення України через щомісячну виплату пенсій на підставі настання певних обставин, таких як інвалідність, втрата годувальника, або досягнення пенсійного віку. Виплати здійснюються у розмірах, які не можуть бути нижчими за прожитковий мінімум, встановлений законом. Мінімальний розмір пенсії визначений законодавством і слугує базою для розрахунку додаткових пенсійних виплат, таких як надбавки за додатковий стаж, підвищення для ветеранів війни, за догляд, цільові грошові допомоги, щомісячні компенсаційні виплати, а також компенсації, пов'язані з наслідками Чорнобильської катастрофи тощо;

4) мінімальний розмір соціальної допомоги, яким є у нормативно-правовий спосіб гарантована сума коштів (або ж методика її розрахунку), спрямована на

підтримку осіб, які перебувають у складних життєвих умовах. Це стосується тих із них, котрі не здатні забезпечити собі мінімально необхідний рівень життя через відсутність доходів, інвалідність, хвороби, втрату годувальника, наслідки стихійних лих чи інші обставини, що вказують на наявність обставин та умов, за яких, відповідно до норм законодавства, надається відповідна державна соціальна допомога. Приміром, розмір державної соціальної допомоги для малозабезпечених сімей згідно з Порядком, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 року № 250 [5], визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом;

5) мінімальний розмір встановлених законами пільг, якими є у нормативно-правовий спосіб регламентований параметр, що гарантує надання певного мінімального заходу соціальної підтримки (пільги) членам соціально вразливих та інших верств населення, котрі належать до пільгових категорій. Відповідні параметри можуть бути виражені, зокрема, як конкретна сума, відсоткова ставка знижки або обсяг послуг, що забезпечують базове полегшення від соціально-економічних обтяжень та інших обставин, пов'язаних із реалізацією низки прав, які безпосередньо чи опосередковано стосуються соціальної безпеки особи, яку крізь призму законодавчо визначених підстав і умов віднесено до пільгової групи;

б) розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Державні соціальні гарантії є категоріями, що вимірюються відповідними величинами (розмірами), а для кожного виду соціальних гарантій використовується спеціальний порядок визначення їх розміру. На сьогодні в Україні, як і в інших державах, не створено єдиного порядку визначення розмірів державних соціальних гарантій в силу їхнього різноманіття. Зрештою, відповідний порядок враховує соціально-економічні дані, рівень інфляції, рівень прожиткового мінімуму та низку інших соціально значущих показників, що дає

можливість адаптувати соціальні стандарти до актуальних соціально-економічних умов.

Таким чином, державні соціальні гарантії потребують перегляду в напрямку адаптації їх до нових умов існування та удосконалення системи забезпечення суспільного добробуту та підвищення соціальної безпеки вразливих верств населення, а також осіб, які можуть опинитися у складних життєвих обставинах. Сучасна візія соціальної політики повинна передбачати стратегії та соціальні програми, які спрямовані на створення умов для поліпшення якості життя вразливих груп та їх захист від реальних та потенційних соціальних ризиків. Зокрема, сприяння повній зайнятості, підвищення та затвердження стандартів гідної праці, пристосування інфраструктури та робочих місць для осіб з інвалідністю, безумовне утвердження гендерної рівності, спрямоване на усунення несправедливих нерівностей у доступі до тих чи тих ресурсів, освіти, роботи та прийняття рішень тощо.

Список використаних джерел:

1. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>
2. Смирнова І., Сімакова О., Карлаш Ю. Державні соціальні стандарти та гарантії як основа ефективного розвитку соціального захисту населення в Україні. Економіка та суспільство, 2021. №34. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-15>
3. Тищенко О. В. Державні соціальні стандарти та гарантії як основа соціального забезпечення в Україні. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2013. № 4. С. 97-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnau_2013_4_21
4. Про оплату праці: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр/>
5. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2003 № 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/250-2003-п>

Мельник К. Ю.,

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

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ, ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Важливість для працівника таких елементів трудових правовідносин як робочий час, час відпочинку та оплата праці важко переоцінити. Так, робочим часом є часовим проміжком, протягом якого працівник виконує свою трудову функцію. Його тривалість впливає на життєдіяльність працівника, окреслюючи період витрати його фізичних та розумових сил на виконання трудової функції. Важливість для працівника часу відпочинку, як часового проміжку, протягом якого він не виконує свою трудову функцію, полягає в тому, що у цей період працівник займається важливими особисто для себе і своєї сім'ї діями та бездіяльністю (відпочиває від роботи, відновлює свої фізичні сили, оздоровлюється, займається вихованням дітей тощо). Оплату праці слід розглядати як основну умову праці, оскільки від її розміру, передусім, залежить вибір фізичною особою тієї чи іншої роботи, а також зацікавленість працівника в результатах праці. Розуміючи важливість вищезазначених категорій національний законодавець відніс їх до істотних умов праці, встановивши спеціальний порядок їх зміни.

Правове регулювання робочого часу, часу відпочинку та оплати праці працівників підприємств, установ, організацій здійснюється, передусім, Кодексом законів про працю України. Кожному із зазначених елементів трудових правовідносин у КЗпП України присвячена окрема глава (глава IV «Робочий час», глава V «Час відпочинку», глава VII «Оплата праці»). Крім цього регулювання часу відпочинку та оплати праці здійснюється й іншими законами.

Так, поряд з КЗпП України діють закони України «Про оплату праці» та «Про відпустки».

Правове регулювання проходження служби у Національній поліції України, зокрема робочого часу, часу відпочинку та оплати праці поліцейських здійснюється Законом України «Про Національну поліцію». Аналіз змісту Закону свідчить про відсутність комплексного підходу до правового регулювання вказаних елементів проходження служби. Так, для робочого часу поліцейських у Законі не знайшлося навіть окремої статті (ст. 91 «Службовий час і час відпочинку поліцейських»). Час відпочинку поліцейських окрім вказаної статті регулюється ще двома статтями, присвяченими відпусткам (ст. 92 «Відпустки поліцейських» та ст. 93 «Обчислення тривалості відпусток поліцейських»). Правовому регулюванню оплати праці поліцейських присвячена одна стаття (ст. 94 «Грошове забезпечення поліцейських»).

Також слід відмітити застосування у спеціальному законодавстві, яке регулює проходження служби у Національній поліції України, інших термінів, ніж у загальному трудовому законодавстві для позначення одних і тих самих явищ. Так, у Законі України «Про Національну поліцію» застосовуються терміни «службовий час» та «грошове забезпечення», а у КЗпП України «робочий час» та «оплата праці» відповідно. Лише термін «час відпочинку» застосовується як у загальному трудовому законодавстві, так і спеціальному законодавстві. Вважаю за доцільне з метою уникнення різночитань та хибного сприйняття законодавчої термінології, здійснити уніфікацію вказаних термінів, замінивши у Законі України «Про Національну поліцію» терміни «службовий час» та «грошове забезпечення» на терміни «робочий час» та «оплата праці» відповідно.

Стаття 91 «Службовий час і час відпочинку поліцейських» Закону України «Про Національну поліцію» передбачає регулювання робочого часу поліцейського лише такими нормами: «Особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: 1) службу у святкові та вихідні дні; 2) службу позмінно; 3) службу з нерівномірним графіком; 4) службу в нічний час. Розподіл службового часу поліцейських визначається

розпорядком дня, який затверджує керівник відповідного органу (закладу, установи) поліції. Для поліцейських установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, а для курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які готують поліцейських, – шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем».

Аналіз наведених норм дозволяє вказати на те, що ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію» не закріплює навіть тривалість робочого часу поліцейських, при чому не передбачається й відсылки до трудової норми до трудового законодавства, ні з цього, ні з будь-яких інших питань, про поширення його на неврегульовані питання робочого часу поліцейських.

Стосовно часу відпочинку поліцейських, ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію» закріплює наступні норми: «Вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всіх поліцейських, крім залучених до виконання службових обов'язків. Поліцейським, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, крім поліцейських, які працюють у змінному режимі, відповідний час для відпочинку в порядку компенсації надається протягом двох наступних місяців». З огляду на вищезазначене, взагалі поза правовим регулюванням залишилися такі види часу відпочинку поліцейських як перерви протягом робочого дня (зміни) та щоденний (міжзмінний) відпочинок.

У цілому, виходячи зі змісту ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію», слід констатувати доволі неповне правове регулювання робочого часу і часу відпочинку поліцейських та відсутність ясності навіть відносно існуючих норм Закону. Вважаю, що такий стан, передусім, не дозволяє поліцейським отримати повне розуміння параметрів таких важливих умов їх служби як робочий час та час відпочинку, що певним чином ускладнює реалізацію та захист поліцейськими своїх трудових прав у відповідних сферах. З огляду на це, існує необхідність доповнити Закон України «Про Національну поліцію» розділом з назвою: «Робочий час та час відпочинку поліцейських» у якому детально викласти особливості тривалості робочого часу, режиму робочого часу, тривалості, порядку та умов надання видів часу відпочинку.

Стаття 94 «Грошове забезпечення поліцейських» Закону України «Про Національну поліцію» у частині 1 встановлює, що поліцейські отримують грошове забезпечення, розмір якого визначається Кабінетом Міністрів України залежно від посади, спеціального звання, строку служби в поліції, інтенсивності та умов служби, кваліфікації, наявності наукового ступеня або вченого звання. Частина 2 цієї статті передбачає, що порядок виплати грошового забезпечення визначає Міністр внутрішніх справ України. На виконання останньої норми видано Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських» від 06.04.2016 № 260, який встановив структуру грошового забезпечення поліцейських, розміри його структурних елементів, порядок та умови його виплати.

Отже, основне правове регулювання оплати праці поліцейських здійснюється спеціальним підзаконним актом. У ст. 94 Закону України «Про Національну поліцію» окрім вищезазначеного передбачені норми стосовно: особливостей грошового забезпечення поліцейських, які тимчасово проходять службу за межами України, та поліцейських, що відряджені до інших органів державної влади, установ, організацій, і які прикомандировані; збереження виплат грошового забезпечення поліцейським, захопленим у полон або взятим у заручники, а також інтернованим у нейтральні держави або зниклим безвісти за особливих обставин та виплати його членам сім'ї такого поліцейського.

Вважаю, що особливості такої важливої умови служби поліцейського як оплата праці мають бути максимально повно висвітлені у законі. Отже, існує необхідність доповнити Закон України «Про Національну поліцію» розділом з назвою: «Оплата праці поліцейських» у якому детально викласти структуру, порядок, умови, гарантії оплати праці поліцейського. Також необхідно законодавчо закріпити мінімальний розмір оплати праці поліцейського за категоріями посад (молодшого, середнього та вищого складу поліції) у кратному відношенні до мінімальної заробітної плати .

Москаленко О. В.,

доктор юридичних наук, професор,
декан факультету менеджменту, адміністрування та права
Державного біотехнологічного університету

Дуюнова Т. В.,

кандидат юридичних наук, доктор економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри права та європейської інтеграції
Державного біотехнологічного університету

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

В умовах неспровокованої воєнної агресії російської федерації проти України проблема соціального захисту осіб з інвалідністю стає особливо значущою у зв'язку зі стійкою тенденцією до зростання частки осіб з інвалідністю у загальній структурі населення. Сьогодні, як ніколи українське суспільство та держава потребують абсолютно нового бачення державної політики з питань соціального захисту осіб з інвалідністю, проведення відповідних реформ та законодавчих змін, які у свою чергу сприятимуть поліпшенню життєдіяльності осіб з інвалідністю, досягненню матеріальної незалежності та всебічної інтеграції в суспільство, формуванню в них активної життєвої позиції, стійкої позитивної самооцінки.

Стаття 3 Конституції України визначає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю; права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [1]. Аналізуючи вказане конституційне положення варто зазначити, що про права людини з інвалідністю, так само, як і про права людини взагалі, слід говорити з точки зору взаємовідносин «влада – людина». Якщо людина з інвалідністю має право, то це означає, що держава

зобов'язана забезпечити їй можливість скористатись цим правом. Відповідно, важливою соціальною функцією держави є соціальний захист.

У науковій доктрині поняття «соціальний захист» трактується по різному, його розглядають, як у широкому так і у вузькому розумінні. У широкому розумінні соціальний захист на думку науковців належить до функцій держави і є системою організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах та певних ризикових ситуаціях, яка передбачає створення ефективного механізму соціального захисту [2, с. 167].

У свою чергу, у вузькому розумінні, соціальний захист розглядається, як система організаційно-правових форм та видів соціального забезпечення осіб з інвалідністю з метою попередження або подолання наслідків соціальних ризиків зі сторони суспільства та держави [3, с. 8]. А. Стойка пропонує термін «соціальний захист» трактувати, як одну з основних складових системи людського розвитку, яка включає дії із забезпечення сталого і гідного рівня життя людини, що приводить до її мотивованої продуктивності й ефективного відтворення людського капіталу [4].

Досліджуючи питання адміністративно-правового регулювання соціального захисту інвалідів, А. М. Куца дійшла висновку, що соціальний захист осіб з інвалідністю – це система здійснюваних державою організаційних, юридичних, економічних, фінансових, соціальних заходів, спрямованих на задоволення потреб зазначеної категорії осіб у відновленні та підтримці здоров'я, матеріальному забезпеченні, самореалізації, безперешкодному доступі до об'єктів соціальної інфраструктури тощо [5, с. 11].

Павлюков Р. О., вивчаючи питання соціального захисту інвалідів в Україні зазначає, що соціальний захист неможливий без його нормативно-правового закріплення, а тому потрібно говорити про соціально-правовий захист осіб з інвалідністю, під яким науковець розуміє діяльність державно організованого суспільства щодо встановлення та реалізації гарантій прав осіб з інвалідністю в усіх сферах життєдіяльності, спрямовану на забезпечення процесу їх

інтегрування у суспільне життя та задоволення відповідних матеріальних та моральних потреб [6, с. 9].

На думку Фомічова К. С., соціальний захист осіб з інвалідністю є складовою діяльності держави щодо забезпечення прав і можливостей осіб з інвалідністю нарівні з іншими громадянами та полягає у наданні пенсії, державної допомоги, компенсаційних та інших виплат, пільг, соціальних послуг, здійсненні реабілітаційних заходів, встановленні опіки (піклування) або забезпеченні стороннього догляду [7, с. 65].

Аналізуючи точки зору вчених – правознавців, можна констатувати, що поняття «соціальний захист» є багатоаспектною правовою категорією, яка охоплює широкий спектр правових зв'язків, спрямованих на виконання суспільством і державою своїх завдань та функцій; включає види та механізм надання окремим вразливим категоріям населення допомоги та підтримки; повною мірою поширюється на осіб з інвалідністю, які в силу наявних вад потребують адекватної підтримки, допомоги зі сторони суспільства та держави [8, с. 75].

Питання соціального захисту осіб з інвалідністю, в політиці держави, займає одне із провідних місць, а державна політика у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю – це цілісна система різноманітних заходів та діяльність суб'єктів політики щодо забезпечення економічних, правових та соціальних гарантій особам з інвалідністю, які потребують допомоги з боку держави, з метою створення їм рівних із іншими громадянами можливостей реалізації інтересів і потреб.

Варто зазначити, що на сьогодні в Україні реалізується низка програм соціального захисту осіб з інвалідністю, які віднесено до пріоритетних державних програм, а видатки на їх виконання належать до захищених статей Державного бюджету України. Серед них такі, як матеріальне забезпечення осіб з інвалідністю та дітей з інвалідністю, санаторно-курортне оздоровлення, забезпечення протезно-ортопедичними виробами та спеціальним автотранспортом, соціальна, трудова та професійна реабілітація осіб з

інвалідністю. Окрім цього, усвідомлюючи важливість та нагальність проблем соціального захисту осіб з інвалідністю в Україні, державою були зроблені певні кроки та було прийнято низку нормативно-правових актів, які покликані створити як необхідні умови правового, соціального, економічного захисту прав осіб з інвалідністю, умови реалізації цих прав, так і в цілому змінити ставлення суспільства до осіб з інвалідністю. Але на превеликий жаль, доводиться констатувати, що хоча в цілому національне законодавство щодо соціального захисту осіб з інвалідністю і відповідає міжнародним і європейським стандартам, але до цього часу характеризується розпорошеністю нормативного матеріалу, тобто норми, що регулюють це питання, містяться у великій кількості нормативно-правових актів різного рівня.

Аналізуючи вище викладене, можна констатувати, що реалії сьогодення та широкий спектр проблем людей з інвалідністю в Україні формують відповідні вимоги до соціального захисту цієї категорії населення. В нинішніх умовах, система соціального захисту осіб з інвалідністю не повинна бути консервативною, замкнутою, застарілою, і з огляду на це українське суспільство та держава потребують абсолютно нового підходу розробки державної політики з питань соціального захисту осіб з інвалідністю, проведення відповідних реформ в існуючій системі соціального захисту та належного нормативного регулювання з урахуванням передових тенденцій, які застосовуються та використовуються в міжнародній практиці у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Скуратівський В. Соціальна політика : навч. посіб. Київ: Вид-во УАДУ. 2003. 265 с.
3. Мельник В. П. Поняття та ознаки соціального захисту осіб з інвалідністю: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету*

«Острозька академія». *Право*. 2015. № 2. URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n2/15mvptpa.pdf>

4. Стойка А. Розвиток системи соціального захисту як основи стратегічного планування в соціальній сфері URL: http://www.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2010_1/10savpss.pdf (дата звернення: 10.12.2022).

5. Куца А. М. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту інвалідів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07, Запоріжжя, 2011. С. 11.

6. Павлюков Р. О. Соціально-правовий захист інвалідів в Україні : автореф. дис...канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. С. 9.

7. Фомічов К. С. Адміністративно-правове регулювання взаємодії суб'єктів державної політики у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю з правоохоронними органами. *Juris Europensis Scientia*. Випуск 3, 2023. С. 63–68.

8. Мельник В. П. Правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю: національний та міжнародний досвід : монографія. Київ : Леся, 2017. 268 с

Павлютін Ю. М.,

доктор юридичних наук, доцент,
провідний науковий співробітник

Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України

ЩОДО ДЕЯКИХ АСПЕКТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗБУДОВИ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення проблеми розбудови дослідницької інфраструктури в Україні є критичними для забезпечення динамічного розвитку сучасної науки та її інтеграції у світовий науковий простір і Європейський дослідницький простір.

Слід погодитись, що питання матеріально-технічного оснащення наукової і науково-технічної діяльності, забезпеченості найбільш сучасним та прогресивним обладнанням і технологіями, необхідними для виконання наукових досліджень і розробок, а також питання створення, функціонування та розвитку дослідницької інфраструктури в Україні та її інтеграції до світової дослідницької інфраструктури, є важливими чинниками для отримання нового наукового результату, з огляду на це розвиток сучасної матеріально-технічної бази та дослідницької інфраструктури наукових установ, в тому числі ключових державних лабораторій, та закладів освіти є одним із пріоритетних напрямків, за яким здійснюється грантова підтримка Національного фонду досліджень [1].

Відповідно до норм статті 49 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII (в редакції від 27.06.2024) [2] однією з головних складових мети утворення Національного фонду досліджень України є розбудова дослідницької інфраструктури в Україні та її інтеграція до світової дослідницької інфраструктури. Разом із тим, зазначена бюджетна установа утворена Кабінетом Міністрів України згідно з постановою від 4 липня 2018 р. № 528 [3] та реалізує єдину державну політику у сфері наукової та науково-технічної діяльності в межах законодавчо регламентованих повноважень.

Відповідно до п. 7 Положення про Національний фонд досліджень України [4] Фонд в межах своїх повноважень забезпечує розвиток національного дослідницького простору та його інтеграцію до світового дослідницького простору, розбудову дослідницької інфраструктури в Україні та її інтеграцію до світової дослідницької інфраструктури, що корелює із цілями його утворення, які регламентовані в нормах Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність». До того ж ця бюджетна установа має широке коло повноважень щодо надання грантової підтримки і проведення відповідних конкурсних відборів проєктів.

Загальна стратегія роботи Національного фонду досліджень України на 2024-2027 роки [5], яка була оновлена у 2024 році, регламентує наступні

переваги діяльності Фонду: надання фінансування науковим (дослідницьким) групам та окремим вченим на конкурсних засадах незалежно від інституційного фінансування установ, де вони працюють; надання фінансування, яке відповідає потребам проєкту, задовольняє запити його виконавців та дозволяє забезпечити необхідні матеріально-технічні умови науковим спільнотам для реалізації дослідницьких завдань; створення прозорих механізмів незалежного стимулювання наукових колективів, окремих вчених і науки в цілому; незалежність у сфері реалізації державної політики з наукової та науково-технічної діяльності у межах визначених пріоритетів фінансування науки; наявність правових умов та механізмів для залучення альтернативних джерел фінансування наукових проєктів; підвищення рівня обізнаності наукової спільноти щодо управління грантовими проєктами та можливостей залучення грантового фінансування; можливості, які надає Фонд вченим України щодо інтеграції національної науки до світового дослідницького простору.

Водночас зазначений документ стратегічного планування акцентує увагу на зростанні необхідності фінансової та адміністративної підтримки науково-дослідницьких інноваційних структур та регламентує наступні стратегічні цілі (на досягненні яких Національний фонд досліджень України зосереджується при втіленні програм грантової підтримки, при організації власної роботи, а також при здійсненні інших видів діяльності, визначених чинним законодавством України):

1. Формування сталих, дієвих та ефективних національних наукових спільнот.
2. Інтеграція української науки до світового дослідницького простору.
3. Ефективна взаємодія між провідниками наукової та інноваційної діяльності з акцентом на питаннях національної безпеки та обороноздатності і покрокового відновлення України.
4. Поширення наукових знань в українському суспільстві та формування гідного соціального статусу вченого.

5. Подальша інституційна розбудова Фонду та вдосконалення його нормативно-правової бази.

Вказані стратегічні напрями є ключовими орієнтирами розвитку в середньостроковій перспективі та повинні відображати законодавчо визначені цілі утворення та завдання Фонду, серед яких важливим є розбудова дослідницької інфраструктури в Україні та її інтеграція до світової дослідницької інфраструктури. Таким чином, необхідно підкреслити, що положення документів стратегічного планування обов'язково повинні бути узгоджені із нормами чинного законодавства у відповідній сфері діяльності.

Також слід погодитись, що з метою розбудови та розвитку дослідницької інфраструктури доцільно розпочати проведення конкурсів за напрямом «Розвиток матеріально-технічної бази та дослідницької інфраструктури» із залученням іноземних донорів з чітким визначенням об'єктів підтримки, тобто Уряду доцільно просувати конкурси Національного фонду досліджень України як один із прозорих та ефективних інструментів використання іноземної допомоги, під час проведення конкурсів на підтримку мобільності доцільно враховувати необхідність доступу українських вчених до провідних світових дослідницьких інфраструктур [6].

Отже, Національний фонд досліджень України, враховуючи обсяг його законодавчо регламентованих повноважень та стратегічно визначених переваг діяльності, відіграє важливу роль у розбудові дослідницької інфраструктури країни, тому його повноваження та стратегічні напрями діяльності повинні бути чітко визначеними і спрямованими на досягнення ключової мети його утворення щодо реалізації єдиної державної політики у сфері наукової та науково-технічної діяльності в межах його повноважень, розвитку національного дослідницького простору та його інтеграції до світового дослідницького простору, розбудови дослідницької інфраструктури в Україні та її інтеграції до світової дослідницької інфраструктури тощо.

Перспективами подальших наукових досліджень є аналіз особливостей державного регулювання та управління у сфері розвитку дослідницької інфраструктури в Україні.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Національного фонду досліджень України. URL: <https://nrfu.org.ua/contests/funding-directions/development-of-material-and-technical-base-and-research-infrastructure/>
2. Про наукову та науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (в редакції від 27.06.2024) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#top>
3. Про Національний фонд досліджень України : постанова Кабінету Міністрів України від 4 липня 2018 р. № 528. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/528-2018-%D0%BF#n23>
4. Положення про Національний фонд досліджень України : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 4 липня 2018 р. № 528. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/528-2018-%D0%BF#n23>
5. Загальна стратегія роботи Національного фонду досліджень України на 2024-2027 роки: затв. рішенням Наукового комітету Національної ради України з питань розвитку науки і технологій «05» квітня 2024 р. URL: <https://nrfu.org.ua/wp-content/uploads/2024/05/strategiya-2024-27.pdf>
6. Дослідницька інфраструктура в умовах повоєнного відновлення: від порятунку до зростання. Проєкт «Наука в небезпеці». 2024. URL: <https://scienceatrisk.org/storage/lp/123/81995af7b0f916d324508907fe2c71096ae320a7.pdf>

Пижова М. О.,

доктор юридичних наук, доцент

проректор з наукової роботи

Державного податкового університету

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Сьогодні Україна знаходиться у надскладних умовах: збройна агресія, яка триває вже третій рік і фактично є повномасштабною війною. Виснаження країни, економічна криза, шалений дефіцит фінансування, постійні дотації на оборонний комплекс, а найголовніше це постійна втрата людського потенціалу, зокрема трудового.

У багатьох сферах економіки вже відчувається дефіцит робочої сили, брак спеціалістів-чоловіків, мобілізаційна напруга серед військовозобов'язаних працівників, все це дуже негативно впливає на сферу праці, зайнятість населення та реалізацію українцями свого конституційного права на працю.

Водночас, зазначені вище обставини «розв'язують руки» деяким роботодавцям чинити дискримінацію на робочих місцях, і на жаль, тенденція до збільшення кількості таких роботодавців.

Ні в кого не виникає сумніву, що в період затяжної збройної агресії необхідно мобілізувати сили, об'єднатися і працювати задля спільної перемоги. Саме тому цілком логічними є положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – воєнний закон), де в статті 12 сказано, що у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Крім того, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. У статті 13 визначена можливість тимчасового припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасового припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із

збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. У статті 11 сказано, що на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. У статті 2 визначено, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [1]. Тобто як бачимо, законом, надана можливість роботодавцю коригувати визначенні Кодексом законом про працю України гарантії прав працівників, зокрема, гарантії права на відпочинок, права визначені колективними договорами, права доступу до роботи та інші.

Водночас, це не значить, що воєнний закон дає право роботодавцям творити свавілля у сфері праці, застосовувати дискримінацію, обирати на власний розсуд до кого застосовувати воєнний закон, а до кого ні.

Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять № 111 Міжнародної організації праці надає широко визначення щодо дискримінації, а саме:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять.

Тобто, коли йде мова про дискримінацію ми маємо чітко розуміти про: 1) факт дискримінації, це будь-яке розрізнення, виокремлення, недопущення або перевага; 2) причину, тобто чому цей факт стався (через що), може бути через раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, упереджене ставлення тощо;

3) наслідок, який призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять.

Останнім часом особливого поширення набуває непряма дискримінація, коли через правову норму, критерій або практику, що виглядають нейтральними, особа потрапляє в несприятливе становище, яке може характеризуватися одним із заборонених критеріїв, крім випадків, коли така правова норма, критерій або практика має об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [3].

Воєнний стан став гарним «прикриттям» для використання дискримінації як елементу зловживання роботодавцями своїми правами, які їм були надані воєнним законом. І як наслідок дискримінація стає поширеними знаряддям мобінгу, який набуває шалених обертів, оскільки позитивна судова практика доведення мобінгу відсутня. Враховуючи складність ситуації в країні, працівники вимушені терпіти дискримінацію, оскільки бояться втратити роботу в такий складний час. Хоча у Кодексі законів про працю України [4] і з'явилася стаття 2², яка встановлює заборону мобінгу, однак в судовому порядку довести факт мобінгу дуже важко, навіть в українських реаліях неможливо. Проблема полягає в тому, що Україна ратифікувала низку міжнародних – нормативно правових актів, які забороняють дискримінацію у сфері праці, внесла зміни до Кодексу законів про працю України, визначивши на законодавчому рівні поняття мобінгу, однак маємо констатувати про відсутність процедурної реалізації захисту від проявів мобінгу, зокрема дискримінації.

Маємо відзначити позитивний крок, 19 червня 2024 року Верховна Рада України першому читанні проект закону №11044 щодо проведення перевірок роботодавців в умовах воєнного стану на предмет вчинення мобінгу. Безумовно, це покращить ситуацію щодо захисту працівників від дискримінації. Оскільки з'явиться реальний інструмент запобігання і боротьби з нею. Крім того, це сприятиме полегшенню доведення факту дискримінації в судовому порядку. Водночас, поки це лише перше читання. Маємо надію, що проект закону № 11044 буде прийнятий і набере чинності у цьому році.

Проблема дискримінації у трудовій сфері в Україні із запровадженням правового режиму воєнного стану набуває особливого значення, оскільки відбувається постійна втрата та відтік трудового потенціалу. Саме з цих причин не можна її замовчувати, приховувати, «прикривати» воєнним станом. Воєнний закон вже потребує перегляду в частині саме зловживання роботодавців своїми правами та недопущення мобінгу, зокрема дискримінації.

Таким чином, задля збереження трудового потенціалу країни, зупинення відтоку «розумового потенціалу», створення фундаменту для економічного зростання країни проблема дискримінації у сфері праці має бути нагальному порядку денному. Але не на декларативному рівні (прийняття стратегії задля стратегії), а на процедурному (як чином виявляти, як доказувати, наявність реальної санкції і способу застосування її).

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
2. Рекомендація МОП щодо дискримінації в галузі праці та занять № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602
3. Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці». URL: <https://www.ilo.org/uk/publications/navchalnyy-kurs-mop-rozbudova-suchasnykh-i-efektyvnykh-system-inspektsiyi>
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>

Рим О. М.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПРИ ПЕРЕДАЧІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ: ВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДИРЕКТИВ ДО УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ

На євроінтеграційному шляху України, що є єдиноправильним напрямом руху нашої держави, часом трапляється так, що прагнучи наблизити національне правове регулювання до європейських стандартів, український нормотворець виказує надмірну ретельність, що призводить до небажаних наслідків. Одним із таких випадків є ухвалення 25 квітня 2024 року Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання» (набрав чинності 15 травня 2024 року) [2]. Запровадження цих змін зумовлено необхідністю виконання зобов'язань, визначених додатком XL до гл. 21 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» роз. V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Зокрема, приведення національного трудового законодавства у відповідність до положень Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів (далі – Директива 2001/23/ЄС)[3].

У цілому вітаючи спроби адаптувати трудове законодавство України до вимог права ЄС, все ж мусимо вказати на певні неточності, які закралась до тексту КЗпП України при ухваленні відповідного закону про внесення змін. Удосконалення вимагає, насамперед, понятійний апарат, що ним оперує нормотворець у статті 36-1, якою власне було доповнено КЗпП України. Йдеться про такі терміни як «суб'єкт господарювання», «власник підприємства,

установи, організації», «організована група ресурсів», «вид економічної діяльності» та «зміна істотних умов трудового договору». Зміст цих понять КЗпП України не розкриває, а термін «власник підприємства, установи, організації» узагалі не мав би тут бути, адже відповідно до Закону України «Про дереадянізацію законодавства України» від 21.04.2022 р. № 2215-IX був дереадянізований та замінений на «роботодавець» [3, С. 171].

Змінюючи правове регулювання трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання, нормотворцю вже ж не вдалося здійснити таке у дусі права ЄС. Насамперед зауважимо, що Директива 2001/23/ЄС спрямована на захист працівників у разі зміни роботодавця (п. 3 Преамбули). Про це також йдеться у ч. 1 ст. 1 цього правового акту, де зазначено, що Директиву 2001/23/ЄС застосовують до будь-яких випадків передання підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу іншому роботодавцю в результаті законного передання чи злиття. Це також додатково підтверджується п.п. «а», «б» ч. 1 ст. 2 Директиви 2001/23/ЄС, де вказано, що відчужувач перестає бути роботодавцем, а набувач стає роботодавцем відповідно. З огляду на наведене, під час адаптації національного трудового законодавства до стандартів права ЄС, український нормотворець мав би забезпечити правове регулювання динаміки і розвитку трудових відносин у разі зміни роботодавця або при переході прав та обов'язків роботодавця від одного суб'єкта господарювання до іншого.

Натомість чинна редакція ст. 36-1 КЗпП України закріплює наступні випадки застосування нових правил:

- зміна власника юридичної особи;
- реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ юридичної особи;
- зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовуються фізичною особою – роботодавцем.

Таким чином, при ухваленні відповідних змін, не було враховано фундаментальну різницю між зміною роботодавця (що і регулює Директива) та

змінюю власника роботодавця (тобто, учасника, акціонера). У цій частині, ст. 36-1 КЗпП України має бути переглянута.

Також потребує удосконалення процедура інформування про очікувані зміни та консультування щодо цього. Ст. 36-1 КЗпП України запровадила обов'язок відчужувача та набувача не пізніше ніж за 10 робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання поінформувати про це письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників, а в разі їх відсутності – працівників. У разі виявлення ініціативи працівників чи їхніх представників можуть бути проведені консультації з відчужувачем і набувачем. Консультації проводяться впродовж п'яти робочих днів із дня їх ініціювання. Метою таких є з'ясування причин прийняття рішення про передачу суб'єкта господарювання та його правових, економічних та соціальних наслідків для працівників, а також окреслення заходів, які планується запровадити для уникнення таких наслідків чи їх пом'якшення.

Також потрібно зауважити, що про зміни істотних умов праці, спричинених передачею суб'єкта господарювання, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Проаналізовані новації правого регулювання та порядок їхньої реалізації не є до кінця зрозумілим. По-перше, варто конкретизувати, яких наслідків мають очікувати відчужувач і набувач в разі неповідомлення працівників про відчуження суб'єкта господарювання. По-друге, не врегульовано процес взаємодії між старим та новим роботодавцями, тож не зрозуміло, чи зобов'язаний набувач повідомляти відчужувача про майбутні плани ведення бізнесу та зміни умов роботи й оплати праці.

З огляду на формальність повідомлення працівників про значимі та вагомі для них зміни, можемо виснувати, що ефективність відповідних новацій та їхня корисність для працівників та роботодавців є сумнівною. Швидше навпаки.

Додаткові обов'язки для роботодавці, якими нині їх обтяжує ст. 36-1 КЗпП України, негативно вплинуть на рівень інвестиційної привабливості України, оскільки відтепер навіть у разі незначних змін у структурі власності бізнесу (наприклад, відчуження частки у статутному капіталі господарського товариства у розмірі 1%) як теперішньому, так і майбутньому власнику підприємства потрібно виконувати додаткові бюрократичні кроки, за невиконання яких вони можуть зазнати негативних наслідків.

Список використаних джерел:

1. Парпан Т. В. Трудові відносини при зміні роботодавця через призму імплементації Директиви Ради № 2001/23/ЄС в трудове законодавство України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 8/2024. С. 170-173.
2. 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 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/540-20> (дата звернення: 25.08.2024)
3. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *OJ L 82, 22.3.2001. P. 16–20.* URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023> (accessed: 02.10.2024).

Sereda O.,

Doctor of Law, Professor of Labor Law

Head of the Department of Labor Law

Yaroslav Mudryi National Law University

Shapovalova K.,

Researcher of Digital Society Initiative

Faculty of Law, University of Zurich

PhD candidate, Department of Labor Law

Yaroslav Mudryi National Law University

PROTECTION OF PERSONAL DATA OF THE SUBJECTS OF LABOUR RELATIONSHIPS UNDER THE LAWS OF UKRAINE AND EU COUNTRIES

The protection of personal data represents one of the most urgent and pivotal concerns within the contemporary legal landscape. The exponential advancement of information technology has precipitated the emergence of new challenges pertaining to the assurance of confidentiality and security with respect to such data. This issue is particularly salient in the area of labour relationships, where employees' personal data is processed on a regular basis. In light of the ongoing integration processes between Ukraine and the European Union (EU), it is of the utmost importance to harmonise national legislation with the European standards.

According to the European Commission, the number of reports of data protection violations has increased significantly since the General Data Protection Regulation (GDPR) came into force [1]. In 2019, more than 160 000 data breaches were reported in the EU, indicating an increase in awareness and compliance. According to the data of the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, the number of citizens' appeals regarding violations of their rights, especially in the context of the armed aggression of the Russian Federation, in the field of personal data protection has increased, which indicates the need for further improvement of national legislation and its implementation.

The data protection institute has undergone a significant evolution, progressing from the initial efforts to regulate information processing to the present comprehensive legislative framework that guarantees a robust level of data protection in the digital age. This process was influenced by two key factors: technological advancement and the shifts in social relations that emerged as a consequence of this advancement. The genesis of efforts to regulate the processing of personal data can be traced back to the mid-20th century, a period during which the technological capabilities of information processing and storage underwent a notable expansion. The first legislative measures designed to safeguard privacy rights were introduced during this period. To illustrate, the initial data protection legislation in Germany was enacted in the year 1970 [2, c. 247] This legislation established the fundamental principles of personal data processing and introduced requirements to ensure its confidentiality.

Since the 1980s, Europe has been engaged in the active development of a comprehensive legal framework for the protection of personal data. In 1981, the Council of Europe adopted Convention No. 108 for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data [3], which constituted the inaugural international treaty in this area. The Convention provided the basis for the establishment of unified data protection standards across European countries.

In 1995, the European Union adopted Directive 95/46/EC [4], which became the key document regulating the protection of personal data in the EU. This Directive laid down general rules on the processing of personal data, the requirements for consent to data processing, the rights of data subjects and the obligations of data controllers. It also required EU Member States to adopt national legislation in accordance with its provisions.

The development of personal data protection in Ukraine began a little later. The first significant legislative act in this area was adopted in 2010 - the Law of Ukraine «On Personal Data Protection» [5]. This law was developed in accordance with European standards and established the basic principles of data processing, the rights of data subjects, and the obligations of data owners and controllers.

In modern conditions, with the onset of the digital epoch and the widespread use of information technology, the need for stricter and more detailed regulation of personal data processing has become apparent. In 2016, the European Union adopted the GDPR [6], which entered into force in 2018. The GDPR is one of the most stringent data protection laws in the world and sets high standards for the processing of personal data, including transparency requirements, data subjects' rights, data controllers' and processors' obligations, and significant fines for violations of its provisions.

It is important to acknowledge that the implementation of the GDPR in the EU had a considerable influence on non-EU countries, including Ukraine. Ukrainian businesses engaged in collaboration with European partners or handling the data of European citizens were compelled to modify their procedures to align with the GDPR standards. This led to the advancement of further national data protection legislation.

In the EU, the principal challenges pertain to the adaptation of legislation to the advent of new technological realities, including artificial intelligence, Big Data and the Internet of Things (IoT). This necessitates the continual refinement of legal norms to guarantee a equilibrium between innovation and the safeguarding of citizens' privacy rights. European countries are engaged in ongoing efforts to enhance data protection frameworks, with a view to addressing emerging threats and risks.

Since 2020, Ukraine has been engaged in active efforts to align its national legislation with the requirements set forth in the GDPR. This has included the introduction of draft laws, such as No. 5628 [7] and No. 8153 [8]. It is essential that this work incorporates the fundamental principles of the European regulation and is designed to enhance the standard of personal data protection in Ukraine.

Personal data of subjects of labour relationships in Ukraine and the EU should ensure the identification of not only the person, but also his or her professional qualities, qualifications and compliance with the requirements for employees. An important aspect is that the processing of such data must comply with the principles of legality, fairness, transparency, data minimisation, accuracy, storage limitation, integrity and confidentiality.

The harmonisation of Ukrainian legislation with the GDPR, which is currently in force in the EU, represents a significant opportunity for improvement. This encompasses the following:

1. Introduction of new rights of data subjects: a) Right to be forgotten (opt out): Legislation should provide employees with the right to request erasure of their personal data if it is no longer needed for the purposes for which it was collected; b) Right to data portability: Employees should be able to receive their personal data in a structured, commonly used format and to transfer it to another employer or organisation.

2. The introduction of stricter requirements pertaining to the consent of individuals for the processing of their data: The necessity for clear and unambiguous consent. It is recommended that legislation require that consent to the processing of personal data be unambiguous, voluntary and clearly expressed. This implies that employees must consent to each specific purpose of processing.

3. Introduction of stricter sanctions for violations. Increase fines - significant fines for violations of personal data protection requirements should be envisaged to encourage employers to comply with the law.

4. The necessity for the implementation of enhanced control and oversight mechanisms is self-evident. It is recommended that the powers of the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights be expanded. The powers of the Commissioner should be expanded in order to afford her greater capacity to conduct investigations and impose sanctions.

5. Implementation of modern technical means of data protection: a) Encryption and anonymisation: Legislation should require employers to implement modern technologies for encryption and anonymisation of personal data, which will reduce the risk of information leakage; b) Regular security audits: Employers should conduct regular security audits of their information systems to identify and remediate vulnerabilities.

6. Training of employees and employers: a) Training programmes: It is recommended that mandatory training programmes for employees and employers on the subject of personal data protection be introduced. This will assist in enhancing

awareness and encouraging adherence to the legislation. b) Assistance for civic initiatives: The provision of support to civil society organisations engaged in the field of personal data protection will facilitate the dissemination of knowledge and enhance comprehension of the pertinent issues.

7. Cooperation with international organisations: a) Exchange of experience and best practices: Ukraine should actively cooperate with international organisations and EU countries to exchange experience and best practices in the field of personal data protection; b) Participation in international programmes: Participation in international programmes and initiatives will help to increase the level of personal data protection and harmonise legislation with European standards.

8. It is recommended that a flexible system of legal requirements for data processing be introduced, with the size of the enterprise determining the extent of the requirements. This approach would help to avoid unnecessary bureaucratic risks for small and medium-sized enterprises.

The question of harmonising Ukrainian legislation with European standards remains a pertinent one. This encompasses the implementation of new data protection measures, including the establishment of data protection officers, data protection impact assessments, and so forth. The principal challenges are to guarantee effective oversight of compliance with the legislation, to enhance awareness among businesses and citizens, and to develop dependable instruments to address infringements.

In conclusion, the current state of data protection for individuals engaged in employment relationships in Ukraine and EU countries demonstrates notable advancements in the development of legal frameworks designed to guarantee a high level of data confidentiality and security. Nevertheless, there are numerous challenges that require further attention from legislators, regulators and society in order to effectively respond to new technological and social threats. It is of great importance to guarantee transparency in the processing of data, to enhance the accountability of companies and organisations with regard to data security, and to facilitate collaboration between EU member states for the effective implementation of the GDPR.

Acknowledgments: This work was supported by Digital Society Initiative (DSI UZH).

References:

1. A guide to European law on personal data protection. K.: K.I.C., 2020. 432 P.
2. Riccardi J L., The German Federal Data Protection Act of 1977: Protecting the Right to Privacy?, Boston College International and Comparative Law Review No. 6, P. 243–247.
3. For the Protection of Individuals with Regard to Automatic Processing of Personal Data: the Convention of 28.01.1981 №108. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text
4. On the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data: Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24.10.1995. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_242#Text
5. On the protection of personal data: Law of Ukraine of 01.06.2010. №2297-VI. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine. 2010. № 34. P. 481.
6. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (GDPR). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
7. Draft Law on Personal Data Protection № 5628 of 07.06.2021. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/26873>
8. Draft Law on Personal Data Protection № 8153 of 25.10.2022. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40707>

Synchuk S. M.,
Doctor of Law, Professor,
Professor of the Department of Social Law
Ivan Franko National University of Lviv

FORMATION OF RESPONSIBLE PARENTHOOD AS A DIRECTION OF SOCIAL SUPPORT FOR FAMILIES WITH CHILDREN: LEGISLATIVE FRAMEWORK

Article 18 of the UN Convention on the Rights of the Child emphasises the provision of appropriate assistance to parents and legal guardians in fulfilling their responsibilities in raising children [1]. The provisions of this Convention have been implemented into the norms of the Law of Ukraine "On Social Work with Families, Children, and Youth" [2], which defines a system of measures aimed at fostering responsible parenting skills, carried out within the scope of social prevention, social services, and social rehabilitation. It is important to note that these measures do not align with the Law of Ukraine "On Social Services" [3], particularly in terms of the goals of providing social services and the measures that support the development of responsible parenthood.

Social prevention, which aims to prevent the occurrence of difficult life circumstances and/or falling into such circumstances (Article 16, Part 1, Clause 1 of the Law of Ukraine "On Social Services"), in social work with families and children involves comprehensive measures aimed at preventing family dysfunction, social orphanhood, domestic violence and child abuse, human trafficking, and the worst forms of child labour (Article 9 of the Law of Ukraine "On Social Work with Families, Children, and Youth"). The list of circumstances that social prevention addresses in social work legislation is more limited. For parents or guardians, within the scope of social prevention, not only social services can be provided but also practical workshops and training sessions conducted according to standardised programmes on responsible parenthood, alongside the distribution of relevant informational materials. Social prevention plays a crucial role in preventing child orphanhood and maintaining a

family environment for every child. Currently, Ukraine has developed standardised programmes on responsible parenthood, such as "Stress-Free Parenting" [4] and "Hope Groups" [5], among others.

Social services, as outlined in Article 8 of the Law of Ukraine "On Social Work with Families, Children, and Youth," are provided through a range of social services. Article 10 of the same law defines social rehabilitation for families and children, which includes measures aimed at optimising and adjusting the attitudes of families, children, and youth towards responsible parenthood. In essence, this is a social service, making it unclear why it is treated as a separate provision within the Law of Ukraine.

Social services aimed at fostering responsible parenthood are general and universal, catering to various groups of parents or guardians, as well as targeted services for families with specific vulnerabilities, those experiencing difficult life circumstances, or facing a real or potential risk of entering such circumstances.

The primary social services provided under the "formation of responsible parenthood" programme, as outlined in Article 61 of the Law of Ukraine "On Social Work with Families, Children, and Youth," include social prevention, social rehabilitation, social support, and counselling. While counselling or social prevention services are offered as one-time interventions, in the context of case management, systematic social services are provided to parents or guardians to enhance their capacity to care for and raise children within the family. These services are delivered according to the procedures defined by legislation governing the organisation of social services.

Social services within the "formation of responsible parenthood" programme are specified in the Social Services Classifier [6] and are provided in accordance with the state standards for such services [7; 8; 9; 10]. The implementation of social services aimed at fostering responsible parenthood should be based on the principles outlined in national legislation, particularly the Laws of Ukraine "On Social Work with Families, Children, and Youth" and "On Social Services."

The support and development of responsible parenthood continues to evolve. In 2024, an experimental project is being implemented to introduce a comprehensive social service aimed at fostering resilience, in accordance with the Procedure approved

by the Cabinet of Ministers resolution of 3 October 2023 №. 1049 [11]. The goal of this experimental project is to determine the content, scope, and procedure for providing the comprehensive social service aimed at building resilience. One aspect of its introduction within a territorial community is the strengthening of family and kinship ties, as well as the development of parental competencies.

The measures included in the comprehensive service also focus on promoting and developing responsible parenthood, specifically: 1) training on the basics of child care and the fundamentals of conscious parenting, tailored to the needs of the community/district/region; 2) organising interest-based clubs as part of group social and psychological support, including educational and preventive parent/family clubs; 3) providing assistance in strengthening or restoring family and social ties, including diagnosing issues in parent-child relationships, helping parents acquire skills to manage everyday life situations and raising children, preventing situations that could lead to a decline in the quality of family upbringing or hinder a child's development, and equipping parents with constructive parenting skills.

The promotion of responsible parenthood as a focus of the state's social policy has significant consequences at the individual level. These include: 1) parents' or guardians' readiness to recognise and meet a child's need for safety; 2) the development of healthy family relationships; 3) the rejection of violence; 4) joint family care for children; 5) support for children in their process of social integration; 6) Maintenance of both their own and their child's mental health. The establishment of responsible parenthood will encourage greater attention to children's health, such as parents or guardians attending medical check-ups with their children and increasing their ability to seek early intervention services in a timely manner. Thus, the creation of a legal mechanism to implement state policy on fostering responsible parenthood should become a priority for Ukraine.

References:

1. UN Convention on the Rights of the Child, 20 November 1989 (as amended on 16 November 2023). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text

2. Law of Ukraine "On Social Work with Families, Children, and Youth", 21 June 2001 № 2558-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text>

3. Law of Ukraine "On Social Services", 17 January 2019 № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

4. Stress-Free Parenting: An informational platform for parents and guardians raising children. Developed by the All-Ukrainian Public Centre "Volunteer" with support from the UNICEF Office in Ukraine. URL: <https://parents.nostress.org.ua/>

5. Hope Groups: Tools for building hope for families and children in crisis or facing life changes: Research by Oxford University in collaboration with the organisations "World Without Orphans," "Ukraine Without Orphans," and "Children's Mission." URL: <https://parents.nostress.org.ua/>

6. Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine "On Approval of the Social Services Classifier", 23 June 2020 № 429. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text>

7. Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine "On Approval of the State Standard for Social Support of Families (Individuals) in Difficult Life Circumstances," 31 March 2016 № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16>

8. Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine "On Approval of the State Standard for Social Service Counselling", 02 July 2015 № 678. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0866-15#Text>

9. Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine "On Approval of the State Standard for Social Service Social-Psychological Rehabilitation for Persons with Drug or Psychoactive Substance Dependency", 01 October 2020 № 677. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1218-20#Text>

10. Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine "On Approval of the State Standard for Social Support of Families with Orphaned Children and Children Deprived of Parental Care", 11 August 2017 № 1307. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1089-17#Text>

11. Cabinet of Ministers of Ukraine Resolution "On Implementation of an Experimental Project for the Introduction of a Comprehensive Social Service for

Сімутіна Я. В.,

докт. юрид. наук, проф., провідна наукова співробітниця
відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права,
Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України,
запрошена професорка Брістольського університету, Велика Британія

ПРАВО НА СТРАЙК: НОВІ РЕАЛІЇ, СТАРІ ВИКЛИКИ

Право на страйк є одним з міжнародно визнаних основоположних трудових прав, яке закріплене в конституціях близько 90 країн світу, включаючи Україну. У деяких країнах право на страйк тлумачиться судами в аспекті права на свободу асоціацій та мирних зібрань (наприклад, Бельгія, Фінляндія, Норвегія). Меншість європейських країн (наприклад, Велика Британія, Австрія, Данія) взагалі не мають прямого закріплення права на страйк у законодавстві.

Про страйки і право на страйк написані сотні сторінок академічних текстів. Попри це, як на наднаціональному рівні, так і у багатьох державах на національному рівні, реалізація права на страйк продовжує стикатися з численними викликами, які набувають ще більшої гостроти з огляду на нові реалії сучасного світу праці, що змушує знову й знову замислюватися над цими категоріями.

Чому саме тема страйку видалася мені актуальною для наукової дискусії на цій конференції? Для цього є дві причини. Перша причина пов'язана з тим, що вперше в історії Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) у листопаді 2023 році Міжнародна організація праці (далі – МОП) звернулася до Міжнародного суду ООН за вирішенням спору щодо тлумачення Комітетом експертів Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію» [1].

Другою причиною став зареєстрований 16.09.2024 у Верховній Раді України проект Закону про колективні трудові спори (№ 12034), який містить окремий розділ, присвячений страйкам, та загалом передбачає суттєві новели правового регулювання колективних дій працівників і роботодавців [2].

Почнемо з історії суперечки в МОП навколо Конвенції МОП № 87. Дійсно у цій Конвенції, як утім і в інших, відсутня будь-яка пряме закріплення права на страйк. Натомість наглядові органи МОП, а саме Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій (СЕАСР) (далі – Комітет експертів) як орган, залучений до процедури регулярного моніторингу на основі звітів держав, і Комітет зі свободи об'єднань (СФА) розробили низку принципів, що стосуються цього права. У численних тлумаченнях Конвенції МОП № 87 завжди наголошувалося, що право на колективні дії є невід'ємною складовою свободи об'єднання, адже профспілки не могли б ефективно відстоювати інтереси своїх членів без страйків як важливого інструменту ведення колективних переговорів.

Попри те, що таке розуміння права на страйк було схвалене, у 1989 році Група роботодавців МОП почала ставити його під сумнів, а з червня 2012 року Група перервала щорічні засідання Міжнародної конференції праці, висунувши ряд претензій, які зводилися: по-перше, до відмови визнавати за Комітетом експертів права тлумачити конвенції, що віднесено лише до компетенції Міжнародного Суду ООН; по-друге, до обмеження тлумачити Конвенцію МОП № 87 в частині права на страйк, враховуючи міжнародно визнані правила тлумачення та відсутність будь-яких згадок про страйк у тексті Конвенції [3].

З метою вирішення цієї тривалої суперечки Адміністративна рада МОП на своїй спеціальній сесії, що відбулася 10 листопада 2023 року, вирішила передати давній спір про тлумачення Конвенції № 87 (1948 року) до Міжнародного суду ООН відповідно до статті 37(1) Статуту МОП та звернутися за консультативним висновком, який має відповісти на питання: «Чи захищене право на страйк Конвенцією МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію»?

У зв'язку з цим постає інше питання, чи справді визнання права на страйк в конвенціях МОП є настільки важливим? Адже це право прямо передбачене в

інших міжнародних документах, зокрема в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (далі – МПЕСКП, Пакт) та Європейській соціальній хартії (далі – ЄСХ, Хартія).

МПЕСКП є одним з основних міжнародно-правових інструментів у сфері соціально-економічних прав. Стаття 8 Пакту стосується колективних трудових прав, включаючи право на колективні дії відповідно до підпункту (d) ч. 1 ст. 8. Однак остання захищає право на страйк за умови, що «він здійснюється відповідно до законів конкретної країни», що дає державам-підписантам свободу дій щодо обмеження права на страйк без урахування таких принципів, як пропорційність або необхідність у демократичному суспільстві. Єдине застереження про межі, в яких держави вправі обмежувати право на страйк встановлюється у ч. 3 ст. 8, яка передбачає, що це положення не дозволяє державам-учасникам Конвенції МОП № 87 вживати заходів, які б «завдавали шкоди [...] гарантіям, передбаченим цією Конвенцією». Це означає, що не тільки зміст права на страйк за МПЕСКП, як мінімум, відповідає доктрині МОП, але й те, що захист такого права, гарантований МПЕСКП, залежить від статусу, який воно має в системі документів МОП, оскільки в іншому випадку держави мали б повну свободу дій у його обмеженні. Таким чином, якщо Міжнародний суд ООН визнає, що Конвенція МОП № 87 не захищає право на страйк, то статус цього права в рамках МПЕСКП опиниться вкрай невизначеним.

А що ж з Європейською соціальною хартією? Вона разом з Європейською конвенцією з прав людини, є другим ключовим документом з прав людини в рамках Ради Європи саме у сфері соціально-економічних прав, та вважається першим міжнародно-правовим документом, який прямо гарантує право на страйк, а отже, не залежить від Конвенції МОП № 87. Позатим, на відміну від МПЕСКП та конвенцій МОП, будь-яке право, що захищається на рівні ЄСХ, обмежене географічними рамками європейських держав. Крім того, виходячи зі статті 6(4) ЄСХ, право на страйк фактично обмежується метою страйку і предметом вимог, адже згідно зі ст. 6(4), працівники можуть брати участь у колективних діях лише з метою укладення колективних договорів і лише для

вирішення «конфлікту інтересів», тобто таких, що стосуються встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Такий підхід значно звужує можливості реалізації права на страйк порівняно з підходами МОП, яка допускає лише заборону суто політичних страйків. Саме тому стаття 6(4) ЄСХ не є належною альтернативою документам МОП, враховуючи обмежену дію Хартії, а також звуження права на страйк виключно до колективних дій у спорах про інтереси.

Отже, якщо Міжнародний суд ООН вирішить, що Конвенція МОП № 87 не захищає право на страйк (що саме по собі є маловірогідним, але ймовірним), це право звісно збережеться в МПЕСКП та на рівні Ради Європи, проте – у досить абстрактному або значно звуженому статусі.

Не дивлячись на період турбулентності для права на страйк на міжнародному рівні, питання реформування законодавства про колективні трудові спори в Україні, зокрема про страйки, вже досить давно стоїть на порядку денному, враховуючи правові прогалини та неефективність чинного закону, існуючого з 1998 року.

Як вже зазначалося вище, у вересні 2024 року до Верховної Ради України внесений проєкт оновленого Закону про колективні трудові спори, який тривалий час напрацьовувався у Національній службі посередництва і примирення із залученням соціальних партнерів. Цей проєкт передбачає чимало позитивних новел у правовому регулюванні порядку вирішення таких спорів. Одним із досягнень цього проєкту в частині реалізації права на страйк є скорочення переліку працівників, яким заборонено страйкувати та його вичерпне визначення в одному нормативно-правовому акті, який безпосередньо регулює ці питання. Водночас, не зважаючи на прагнення розробників проєкту максимально врахувати міжнародні стандарти у сфері колективних трудових спорів і, зокрема страйків, у проєкті залишається ряд дискусійних моментів, які, як видається, зумовлені в тому числі недостатньою чіткістю/визначеністю певних аспектів права на страйк на міжнародному рівні.

Перш за все, варто звернути увагу на мету і предмет страйку, який може бути визнаний законним чи незаконним, залежно від того, що вимагають

страйкарі. У багатьох країнах, у тому числі в Україні станом на сьогодні, мета страйку обмежується лише захистом соціально-економічних прав працівників. Це обмеження опосередковано закладено і в проєкті нового Закону. Так, виходячи з визначення страйку у ч. 2 ст. 37 проєкту, страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору з метою захисту економічних і соціальних інтересів працівників після проведення примирних процедур, за винятком обмежень або заборони його проведення, встановлених цим Законом. Таке обмеження, з одного боку, відповідає конституційній нормі, відповідно до якої ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44 Конституції України). З іншого боку, виходячи з практики комітетів МОП, законними формами реалізації права на страйк є також страйки, спрямовані на критику економічної та соціальної політики уряду, або страйки з вимогою визнання профспілок. [4] Більше того, працівники повинні мати можливість вдаватися також до так званих страйків симпатії/солідарності, підтримуючи вимоги страйкарів до іншого роботодавця, за умови, що первинний страйк, який вони підтримують, сам по собі є законним. У проєкті нового закону про колективні трудові спори ці підходи поки не знайшли відображення.

Важливим є питання законодавчого визначення попередніх процедур для оголошення та проведення страйку, точніше їх швидкості та доступності. Загальний підхід МОП полягає в тому, що юридичні процедури оголошення страйку не повинні бути настільки складними, щоб унеможливити оголошення законного страйку. Проєкт закону про колективні трудові спори, на відміну від чинного Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», більш чітко регламентує процедуру оголошення та проведення страйків, зокрема в частині строків, а також не містить вимоги щодо наявності голосів двох третин делегатів конференції для прийняття рішення про оголошення страйку, що неодноразово була об'єктом критики як з боку наглядових органів МОП у їх висновках та рекомендаціях по Україні, так і Європейського комітету соціальних прав, який у зв'язку з цим визнавав законодавство в Україні таким, що не відповідає ЄСХ.

Натомість у проєкті закріплений підхід, згідно з яким для оголошення страйку необхідно, щоб на нього проголосувало не менше половини працівників підприємства, установи, організації (їх відокремленого підрозділу), фізичної особи – роботодавця (ч. 2 ст. 39 проєкту). При цьому, кількість працівників визначається на основі даних про середньооблікову кількість штатних працівників за підсумками місяця, що передував колективному трудовому спору, якщо інше не визначено в колективній угоді (договорі).» Чи не є така вимога щодо кількості голосів для оголошення страйку надмірною, враховуючи, що за новими правилами проєкту колективний трудовий спір, а відповідно і страйк не може бути оголошений на рівні структурного підрозділу підприємства, за винятком відокремлених структурних підрозділів? Виходячи з тлумачень наглядових органів МОП, вимога про необхідність рішення для оголошення страйку більш ніж половини всіх залучених працівників є надмірною і може надмірно ускладнити можливість проведення страйку, особливо на великих підприємствах [5].

У проєкті є й інші спірні положення, які йдуть в розріз з підходами МОП. Зокрема, у ч. 2 ст. 2 проєкту зазначено, що «терміни «роботодавець» та «працівник» вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про колективні угоди та договори», в результаті чого право на страйк отримують виключно працівники, які перебувають у трудових відносинах. Однак, згадуючи вже наведену вище ст. 44 Конституції України, в ній вживається конструкція «ті, хто працює» мають право на страйк, без прив'язки до форми залучення до праці. Схожу конструкцію застосовує і МОП, говорячи про право на страйк усіх «працюючих/тих, хто працює». Крім того, як свідчать тенденції останніх років, як на рівні держав, так і на наднаціональному рівні відбуваються процеси перегляду усталених підходів та поширення фундаментальних трудових прав, що характеризуються певним ступенем універсальності, зокрема свободи об'єднань, права на колективні переговори, й, навіть, права на страйк, за межі традиційних відносин підпорядкованої зайнятості за трудовим договором. [6]

Право на страйк традиційно є об'єктом для різного роду обмежень з боку держав. Тим не менш, воно залишається фундаментальною компонентою трудових відносин, надаючи профспілкам можливість просувати свої інтереси та зменшувати розрив у переговорній силі між працівниками та роботодавцями. Окрім виконання соціальної функції, право на страйк також є проявом основоположного права людини – свободи об'єднання, а також запорукою демократії. Однак, враховуючи поточну заяву про надання консультативного висновку Міжнародним судом ООН, статус права на страйк в рамках стандартів МОП, наразі залишається під питанням.

В Україні право на страйк прямо закріплено і гарантовано в Конституції, проте його нелегко реалізувати на практиці через низку експліцитних та імпліцитних законодавчих обмежень. Незважаючи на певний прогрес, наприклад, скасування заборони на право на страйк у транспортному секторі після справи Веніамін Тимошенко та інші проти України, 02.10.2014, № 48408/12, в рамках чинного законодавства проблема ефективної реалізації права на страйк залишається невирішеною. З огляду на це, є великі очікування від проекту закону про колективні трудові спори, який покликаний забезпечити швидкі та дієві процедури їх вирішення та наблизити національне трудове законодавство до міжнародних стандартів. Хочеться сподіватися, що в процесі розгляду законотворець знайде спосіб його удосконалити та зрештою ухвалити збалансований, прогресивний та такий потрібний закон.

Список використаних джерел:

1. International Court of Justice. Press Release. No. 2023/64, 14 November 2023. URL: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20231114-pre-01-00-en.pdf>
2. Проект Закону про колективні трудові спори, реєстр. № 12034 від 16.09.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44879>
3. Employers' Statement in the Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference on 4 June 2012. URL: www.uscib.org/docs/2012_06_04_ioe_clarifications_statement.pdf.

4. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. 759-763. URL: https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

5. Ibid, 806.

6. Див.: Сімутіна Я. В. Проблеми реалізації колективних трудових прав за межами трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. Серія Право. Вип. 83: ч. 2. С. 34–41.

Тищенко О. В.,

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

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ПЕНСІЙНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Попри те, що у доктринальній юридичній літературі питанню сутності та значення принципу соціальної справедливості для демократичної, цивілізованої держави приділено досить багато, проте історично-правовий досвід засвідчує про певне ускладнене та утопічно-нездійсненне сприйняття цього принципу як можливості для повномірної реалізації у суспільстві. Разом з тим, слід визнати, що аналіз специфіки правового регулювання пенсійного забезпечення у сучасних провідних країнах світу та європейської спільноти вказує на перспективні гуманістичні тенденції у цій сфері, оскільки дієва реалізація соціальної функції держави зумовлена сформованим та усталеним цивілізаційно-демократичним світобаченням, в основу якого покладено найпрогресивніші соціально-правові засади співжиття у суспільстві та державі.

Торкаючись проблематики соціальної справедливості, зокрема у частині правового регулювання пенсійних правовідносин, варто усвідомлювати, що ні в

якому разі не можна ототожнювати соціальну справедливість зі зрівнялівкою (егалітаризмом) у пенсійному забезпеченні, це призводить взагалі до нівелювання справедливості як явища. Виходячи з цього, необхідно урахувати значущість закріплення справедливої диференціації у пенсійному законодавстві, як чинника супутнього соціальній справедливості, без якого неможливо побудувати якісну сучасну систему пенсійного забезпечення.

Пенсійне законодавство України, яка сьогодні у тяжкій борні виборює своє право на незалежність, самовизначення та територіальну цілісність, хоча усіма засадничими положеннями і спрямоване на рівність та пропорційність, проте містить досить багато положень, які потребують аналізу та перегляду з метою осучаснення в контексті європеїзації.

Слід наголосити, що саме на початку 90-х років ХХ ст., коли розпочався перший етап формування національного пенсійного законодавства незалежної України, далеко не повною мірою були враховані загальноєвропейські тенденції, відповідно не були усунуті всі недоліки минулого законодавчого досвіду, коли аліментарний метод правового регулювання соціального захисту (метод безоплатності та безеквівалентності) тяжів над усіма іншими і не спрацював на запровадження загальнообов'язкового державного соціального страхування, у тому вигляді, в якому воно давно існувало в інших країнах світу як фактор так званого соціального самозабезпечення, усвідомленої відповідальності за своє майбутнє при досягненні пенсійного віку.

На ефективну реалізацію справедливого пенсійного забезпечення спрямоване також європейське правило «золотого рукостискання», коли формування бюджетів пенсійних фондів базувалося і базується на взаємній відповідальності поколінь у частині сумлінної сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і легалізації зайнятості на ринку праці.

Розвитку перспективних тенденцій реформування соціального захисту в Україні не сприяло пільгове необґрунтоване вирізнення особливостей пенсійного забезпечення таких категорій працівників, як-от: державні

службовці, народні депутати, судді тощо. Утім, у подальшому з реалізацією пенсійної реформи поступово означена ситуація щодо державних службовців було виправлена, але щодо народних депутатів та суддів це питання залишалося і, подекуди залишається, по-сьогодні проблемним та дискусійним. На втілення соціальної справедливості у правовому регулюванні пенсійного забезпечення в Україні спрямована також Концепція подальшого проведення пенсійної реформи, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2009 р. № 1224-р. У Концепції записано, що для забезпечення соціальної справедливості у солідарній пенсійній системі необхідно: удосконалити порядок перерахування пенсій працюючим пенсіонерам; ліквідувати диспропорції у пенсійному забезпеченні, зумовлені збереженням спеціальних пенсійних програм для деяких категорій громадян, якими встановлено окремі умови пенсійного забезпечення, та поетапно здійснити перехід до єдиних правил призначення пенсій [1].

Звернемо увагу на деякі аспекти цього питання. Законом України «Про статус народного депутата України» у редакції від 17.11.1992 р. встановлювалися спеціальні умови пенсійного забезпечення народних депутатів, які полягали у тому, що при досягненні пенсійного віку колишньому депутату призначалася пенсія, яка становила 80 процентів місячного окладу, встановленого на той час для працюючого народного депутата України. За ним зберігалися медичне обслуговування, забезпечення путівками для лікування, що було встановлено на той час для народних депутатів України [2] (ч.16 ст.32 Закону України «Про статус народного депутата»). Такий підхід породжував диспропорції у пенсійному законодавстві і несприйняття у суспільстві. Саме тому, наступною спробою відкоригувати вказану ситуацію було внесення у законодавство змін, згідно яких, п.12 ст.20 Закону України «Про статус народного депутата», було викладено у редакції: «12. Після досягнення чоловіками 62 років і жінками - пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», та за наявності страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком у

мінімальному розмірі, передбаченого абзацом першим частини першої статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також у разі визнання інвалідом I або II групи народному депутату призначається пенсія в розмірі 60 відсотків суми місячної заробітної плати працюючого народного депутата з урахуванням всіх доплат та надбавок до посадового окладу, з якої було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а до 1 січня 2011 року - страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Нарахування пенсії здійснюється із суми заробітної плати, що складається з посадового окладу з урахуванням усіх доплат та надбавок працюючого народного депутата на момент призначення пенсії [3].

І лише згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 3 жовтня 2017 року №2148-VIII було кардинально змінено підходи щодо пенсійного забезпечення народних депутатів, у зв'язку з чим, у п.12 ст.20 Закону України «Про статус народного депутата» закріплювалося таке положення: «12. Пенсійне забезпечення народних депутатів здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»» [4]. Вважаємо, що такий підхід є обґрунтованим і повною мірою узгоджується з демократичними європейськими тенденціями реформування пенсійного законодавства, а також корелюються з принципом верховенства права, який базується на ідеях рівності та соціальної справедливості та обґрунтованих соціальних гарантіях.

Щоправда, Конституційний Суд України 13 червня 2024 року отримав конституційне подання від 56 народних депутатів України щодо конституційності положень частини дванадцятої статті 20 закону «Про статус народного депутата України» від 17 листопада 1992 року № 2790-XII та абзацу третього пункту 14 розділу I закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 3 жовтня 2017 року № 2148-VIII, які стосуються забезпечення гарантій трудових прав народних депутатів Як зазначається у поданні: «Така зміна законодавства негативно позначилася на пенсійному забезпеченні народних депутатів України I-VIII скликань, які

вийшли на пенсію до набрання чинності Законом № 2148, тобто до 1 жовтня 2017 року. Адже Закон України № 2148 уже не містив норми, яка б визначала умови та порядок перерахунку пенсій у зв'язку з підвищенням заробітної плати народним депутатам України». Тим самим інститут перерахунку пенсій народним депутатам України був скасований, що, з одного боку, вступило в явну суперечність із їх легітимними очікуваннями, сформованими до 1 жовтня 2017 року, а з іншого – засвідчило законодавчу відмову держави від одержання базових стандартів пенсійного забезпечення по відношенню до даної групи осіб» [5]. Не поділяючи позиції, викладені у цитованому вище поданні, вважаємо за необхідне наголосити, що з самого початку визначаючи на певному етапі розвитку пенсійного законодавства пільгові особливості для пенсійного забезпечення народних депутатів, порушувалися єдині правила обрахунку пенсій для всіх категорій населення, що призвело до несправедливого та необґрунтованого вирішення пенсійного забезпечення за спеціальними пенсійними програмами.

Також і на сьогодні залишаються досить дискусійними у частині реалізації принципу соціальної справедливості особливості правового регулювання пенсійного забезпечення суддів, закріплені в п.2 ст.142 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2026 р. № 1402-VIII (у редакції від 08.08.2024 р.), згідно якого: «2. Суддя у відставці, який не досяг віку, встановленого частиною першою цієї статті, отримує щомісячне довічне грошове утримання. При досягненні таким суддею віку, встановленого частиною першою цієї статті, за ним зберігається право на отримання щомісячного довічного грошового утримання або, за його вибором, призначається пенсія на умовах, визначених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [6].

Підсумовуючи все вищезазначене, вважаємо за необхідне наголосити, що пропорційне збалансування за єдиними загальними правилами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» правового порядку пенсійного забезпечення для всіх категорії осіб з урахуванням

фінансових можливостей держави, особливо в умовах правового режиму воєнного стану, дозволить створити підґрунтя для ефективного формування в Україні пенсійного законодавства європейського рівня з надією і вірою у майбутнє незалежної України.

Список використаних джерел:

1. Концепція подальшого проведення пенсійної реформи, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2009 р. № 1224-р. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1224-2009-p#Text>

2. Про статус народного депутата: Закон України від 17.11.1992 р. № 2790-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12/ed19921117#Text>

3. Про внесення змін до статті 20 Закону України «Про статус народного депутата України»: Закон України від 01.12.2005 р. № 3173-IV; Про статус народного депутата України: Закон України у редакції 28.12.2015 р. № 2790-XII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2790-12>

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 03.10.2017 р. № 2148-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19#Text>

5. КСУ отримав подання 56 народних депутатів Ради через позбавлення їх права через перерахунок пенсій. URL. <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3874640-ksu-otrimav-podanna-56-deputativ-radi-cerez-pozbavlenna-ih-prava-na-pererahunok-pensij.html>

6. Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2026 р. № 1402-VIII (у редакції від 08.08.2024 р.). URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>

Чанишева Г. І.,

докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

Одним із актуальних теоретичних і практичних питань теорії трудового права є питання визначення поняття, видів, правової природи актів соціального діалогу та їх місця у системі джерел галузі. Ці питання потребують ґрунтовного аналізу як на підставі чинних законодавчих актів України, так і нових законів, зокрема законів України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-ІХ [1], «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року № 3354-ІХ [2], а також проєкту Трудового кодексу України, інших законопроєктів.

У чинному Кодексі законів про працю України [3] поняття колективного договору не визначається, а норми про колективні угоди взагалі у Кодексі відсутні. Отже, у Кодексі залишається без змін нелогічна ситуація, коли колективні переговори з укладення колективних угод та договорів, укладення колективного договору та його дія регламентуються нормами КЗпП України, а норми про колективні угоди як складова правового інституту «Колективні угоди та договори» в самому Кодексі відсутні, що не узгоджується з теорією трудового права, законами України «Про колективні договори і угоди» [4], «Про соціальний діалог в Україні» [5] та ін.

Однією з переваг нового Закону України «Про колективні угоди та договори» порівняно з чинним Законом України «Про колективні договори і угоди» є закріплення в ст. 2 понять колективної угоди та колективного договору. Відповідно до абзацу третього частини першої ст. 2 Закону колективна угода

(генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях. В абзаці четвертому частини першої ст. 2 Закону колективний договір визначається як письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

У літературі висловлювалися заперечення щодо визначення колективної угоди та колективного договору у ст. 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» як «письмового нормативного документу» [6; 7]. Цей термін не використовується в актах чинного законодавства України та не узгоджується із Законом України «Про правотворчу діяльність», розділом III якого закріплюється система нормативно-правових актів, зокрема, ст. 9 визначається термін «законодавство», а частиною другою цієї статті передбачений перелік нормативно-правових актів, які включаються до законодавства України. У цьому переліку відсутні акти соціального діалогу, а саме колективні угоди та договори, інші акти соціального діалогу. Термін «письмовий нормативний документ» відсутній у понятійно-категоріальному апараті Закону України «Про правотворчу діяльність», а застосування цього терміну в Законі України «Про колективні угоди та договори», своєю чергою, потребує його визначення як родового поняття стосовно колективних угод і договорів.

Таким чином, зазначені акти не належать до нормативно-правових актів, оскільки у частині другій ст. 8 Закону України «Про правотворчу діяльність» нормативно-правовий акт визначається як офіційний документ, прийнятий (виданий) суб'єктом правотворчої діяльності в установленому Конституцією України та (або) законом порядку у письмовій формі (крім випадків, визначених частиною другою статті 47 цього Закону), який містить норму (норми) права і розрахований на неодноразову реалізацію.

Водночас акти соціального діалогу не зазначаються й у ст. 1 Закону України «Про правотворчу діяльність», зокрема, частині четвертій цієї статті, в якій міститься перелік правових актів, що не містять норм права. У зв'язку з цим виникає питання: яка ж правова природа актів соціального діалогу та які з них є складовою системи джерел трудового права? Більше того, чи включаються вони до складу законодавства про працю, якщо виходити із визначення поняття «законодавство» у частині першій ст. 9 Закону України «Про правотворчу діяльність» як «взаємопов'язаної та упорядкованої системи нормативно-правових актів України і чинних міжнародних договорів».

Віднесення колективних угод до джерел трудового права є загальноновизнаним у сучасній науковій і навчальній літературі. Так, автори новітнього підручника «Трудове право України» у системі джерел трудового права виділяють джерела трудового права на соціально-партнерському рівні, а саме акти соціального партнерства: генеральна угода; галузева угода; територіальна угода [8, с. 32]. Водночас колективні договори авторами не віднесені до актів соціального партнерства, з чим не можна погодитися. У системі джерел трудового права акти соціального діалогу необхідно виділяти як окрему ланку після підзаконних нормативно-правових актів і включати до них колективні угоди, колективні договори, інші акти соціального діалогу, що містять норми права.

У визначеннях поняття колективної угоди та колективного договору у ст. 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» зазначається про регулювання ними відповідних суспільних відносин (трудових, соціально-економічних, а колективним договором – ще виробничих). У визначенні поняття соціального діалогу в ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» також зазначається про «регулювання трудових, соціальних, економічних відносин», що, вочевидь, має здійснюватися актами соціального діалогу, насамперед, колективними угодами і договорами.

Потрібно відзначити, що до актів соціального діалогу належать не тільки зазначені угоди та договори. На практиці сторони соціального діалогу укладають

(схвалюють) також меморандуми, резолюції, угоди, регіональні програми та ін. У зарубіжній практиці соціального діалогу вагому роль в укладенні таких актів відіграють спеціалізовані органи соціального діалогу, як-от Економічна і соціальна рада Республіки Словенія, що займає ключову позицію у переговорах щодо укладення соціальних угод, у тому числі про політику заробітної плати, які останнім часом були ухвалені в рамках її діяльності.

Актуальним питанням сьогодення є укладення соціальних пактів між сторонами соціального діалогу, що є досить поширеним у зарубіжних країнах, у тому числі країнах ЄС. Законодавством окремих країн повноваженнями укладати соціальні пакти наділені органи соціального діалогу на національному рівні. Так, відповідно до п. «е» ст. 85 Закону Румунії «Про соціальний діалог» до основних завдань Національної тристоронньої ради належить ведення переговорів та укладання соціальних угод, пактів та інших угод на національному рівні, а також моніторинг їх виконання [9].

Згідно з частиною дванадцятою ст. 185 Трудового кодексу Литовської Республіки [10] Тристороння Рада Литовської Республіки має право укладати тристоронні угоди у встановлених в частині дев'ятій цієї статті галузях (у частині дев'ятій ідеться про те, що Тристороння рада обговорює питання і надає висновки та пропозиції у сфері трудової, соціальної та економічної політики також і з питань, які необхідно обговорити відповідно до положень Конвенції Міжнародної організації праці №144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» – *Г.Ч.*).

Як видається, у новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» варто врахувати зарубіжний законодавчий досвід укладання соціальних пактів, угод при визначенні основних завдань і повноважень Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Не всі із зазначених вище актів соціального діалогу містять норми права. Отже, складовою системи джерел трудового права є ті акти соціального діалогу, що містять норми права, тобто виконують регулятивну правову функцію.

У науковій літературі прийнято вважати, що правове регулювання здійснюється на двох рівнях: нормативному і договірному [11, с. 39]. Договірне регулювання також називають ще «піднормативним» або «ненормативним юридичним». Особливістю механізму правового регулювання трудових відносин є те, що існує ще й третій рівень – локальний. Всі три зазначені рівні правового регулювання трудових відносин є взаємопов'язаними, їх поєднання є однією з особливостей методу трудового права.

Якщо нормативне регулювання здійснюється через систему нормативно-правових актів, яка закріплена в Законі України «Про правотворчу діяльність», то договірні та локальні правові акти як джерела трудового права мають бути врегульовані актами трудового законодавства: КЗпП України (в перспективі – Трудовим кодексом України), законами України «Про колективні угоди та договори», «Про соціальний діалог в Україні» та ін.

Таким чином, вповні логічним видається виокремлення в системі джерел трудового права трьох видів правових актів (тобто актів, які містять норми права): нормативних (у розумінні Закону України «Про правотворчу діяльність»), договірних і локальних.

Своєю чергою, договірний рівень правового регулювання трудових відносин варто поділяти на колективно-договірний та індивідуально-правовий. Колективні угоди та договори, інші тристоронні (двосторонні) акти соціального діалогу є колективно-договірними актами, що укладаються в результаті колективних переговорів як однієї з форм здійснення соціального діалогу.

У зв'язку з цим видається доцільним доповнити Закон України «Про соціальний діалог в Україні» окремою статтею «Акти соціального діалогу», якою передбачити можливість укладання зазначених вище актів, що закріплюють досягнуті спільні домовленості сторін соціального діалогу.

При цьому колективні угоди та договори є правовими актами, що укладаються в договірному порядку і є складовою системи джерел трудового права (а не тільки колективні угоди, про що зазначалося вище). Колективний договір є актом соціального діалогу і, своєю чергою, належить також до

локальних правових актів, які разом із договірними правовими актами включаються до системи актів трудового законодавства (хоча із Закону України «Про правотворчу діяльність» такий висновок не впливає).

Необхідність визнання інших актів, крім нормативно-правових, які регулюють трудові відносини, врахована розробниками проєкту Трудового кодексу України [12], про що свідчить включення до законопроєкту окремого розділу II «Акти, що регулюють трудові відносини». Зокрема стаття 12 проєкту має назву «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини», відповідно до частини другої якої «трудова відносини регулюються актами трудового законодавства, визначеними у статті 13 цього Кодексу». У частині третій ст. 13 законопроєкту зазначається, що «трудова законодавство складається з цього Кодексу та інших актів законодавства, що регулюють трудові відносини». Проте посилання на колективні угоди та договори, локальні правові акти в цій статті відсутні, з чим не можна погодитися. І перші, і другі є складовою системи актів трудового законодавства, належать до інших (крім нормативно-правових) актів, які регулюють трудові відносини, а відтак мають бути включені до ст. 13 проєкту Трудового кодексу України.

Список використаних джерел:

1. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 року № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20/conv#n120>
2. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24 серпня 2023 року №3354-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 93. Ст.364.
3. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 року № 3356- XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
5. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 року № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

6. Чанишева Г.І. Колективна угода: письмовий документ чи правовий акт? *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 47-49.
7. Чанишева Г.І. Колективні угоди як правові акти соціального діалогу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №1. С. 600-603.
8. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О.М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
9. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#
11. Пленюк М. Місце правовстановлюючого юридичного факту в механізмі цивільно-правового регулювання зобов'язальних відносин. *Юридична Україна*. 2015. №3. С. 38-42.
12. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf

Шумило М. М.,

д.ю.н., стар. наук. співробітник

Керівник секретаріату Вищої ради правосуддя

МЕДІАЦІЯ: СПРОБИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Закону України «Про медіацію» 16 листопада 2024 року буде три роки. Цим Законом медіація в Україні отримала нормативне визначення. Закон має рамковий характер, але його галузеве унормування досі триває.

Стаття 3 визначає сферу дії Закону, а саме: «Закон поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних ...». Отже, законодавець не навів жодних обмежень, що сфера застосування медіації і фактично зазначив, що медіація можлива при вирішенні як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Це була маленька перемога, оскільки в проєкті закону, медіація при вирішенні колективних спорів не допускалася, але робоча група, до якої мав честь входити автор цих рядків, зайняла позицію всеохопного поширення медіації в Україні.

Одночасно були внесені відповідні зміни до Цивільного процесуального кодексу у частині процесуальних строків та можливості їх зупинення і до Кодексу законів про працю України. Так, КЗпП було доповнено новою статтею 222⁻¹ «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Таким чином, «трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до комісії по трудових спорах або безпосередньо до суду».

Очевидно, що поява нової статті не може загальною нормувати такий окремий напрямок альтернативного вирішення спорів і потребує більш розлогого врегулювання.

На жаль, можна вкотре констатувати, що зміни до трудового законодавства продовжують сумну традицію неофіційної декодифікації. Перша декодифікація відбулася в 90-х роках ХХ ст., коли Парламент, замість того щоб розробити та ухвалити новий Трудовий кодекс розпочав процес ухвалення окремих спеціальних законів («Про відпустки», «Про оплату праці» тощо), які шматували окремі книги КЗпП. Як наслідок, Україна досі без нового Трудового кодексу, а спеціальні закони вже потребують своєї реновації. Час так званого парадусу

кодифікації 2000-х минув. Прикро, але спостерігаємо цю негативну законотворчу тенденцію і сьогодні, замість того, щоб здійснити рекодифікацію трудового законодавства, Парламент приймає спеціальні закони у новій редакції. Як приклад можна навести Закону «Про колективні угоди та договори» № 2937 від 23 лютого 2023 року, який має замінити Закон «Про колективні договори та угоди» № 3356 від 1 липня 1993 року. Продовження цієї тенденції простежується також в тому, що у Парламенті зареєстровано 16 вересня 2024 року проєкт Закону «Про колективні трудові спори» (№ реєстрації 12034), який в перспективі має замінити Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» № 137/98 від 3 березня 1998 року. Такі законодавчі практики загрожують подальшій декодифікації трудового законодавства і цього разу ми можемо втратити кодифікований акт у сфері праці. Це не є самонавіюванням чи даремними засторогами, спроби завершити вже *de jure* декодифікацію були, коли Міністерство економіки України підготувало проєкт вже закону!!! «Про працю». Ухвалення цього закону було б драматичним, оскільки столітня традиція кодифікації трудового законодавства була б перервана, а може і назавжди втрачена. І ми б отримали абсолютно абсурдну ситуацію, мали б Повітряний, Лісовий, Водний, Кримінально-виконавчий та інші кодекси, але не мали б Трудового. Проте загроза декодифікації минула і Міністерство економіки повернулося до концепції саме кодифікованого акту у сфері праці.

Повертаючись до питання медіації, то в законопроєкті «Про колективні трудові спори» пропонується, зокрема, у статті 2 «Визначення основних термінів» дати такі законодавчі дефініції:

- договір про проведення трудової медіації – письмова угода про надання послуг з проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання колективного трудового спору, укладена між сторонами такого спору та трудовим(ми) медіатором(ами), медіатором(ами), яка відповідає вимогам Закону України "Про медіацію" та цього Закону;

- примирна процедура – порядок розгляду колективного трудового спору безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової

медіації або іншим визначеним сторонами альтернативним способом, спрямованим на досягнення взаємоприйняттого рішення;

- трудова медіація – спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів), медіатора(ів) намагаються врегулювати спір.

У статті 21 «Трудова медіація. Трудовий медіатор» передбачити, що:

- Колективний трудовий спір може бути врегульовано шляхом проведення трудової медіації.

- Трудовий медіатор(и), медіатор(и) залучається(ються) до вирішення колективного трудового спору з метою проведення трудової медіації.

- Трудовим медіатором може бути особа, яка має статус медіатора відповідно до Закону України "Про медіацію", має досвід та/або пройшла спеціалізовану підготовку трудового медіатора у сфері вирішення трудових спорів.

- Трудовий медіатор обирається за взаємною згодою сторонами колективного трудового спору із списку трудових медіаторів, який формує Національна служба.

- Сторони колективного трудового спору мають право за взаємною згодою обрати іншого медіатора, ніж визначено положеннями частини четвертої цієї статті, з числа осіб, які відповідають вимогам частини третьої цієї статті.

- Трудовий медіатор, який бере участь у розгляді колективного трудового спору, не має права бути представником жодної із сторін цього колективного трудового спору.

- Мінімально необхідним терміном проведення трудової медіації є п'ять робочих днів, якщо сторони не врегулювали спір раніше або спільно не визначили інший термін.

- У разі досягнення згоди трудова медіація завершується укладенням угоди за результатами медіації, що є обов'язковою до виконання сторонами колективного трудового спору.

У статті 35 «Гарантії трудовим медіаторам, трудовим арбітрам» передбачити, що:

- Трудові медіатори та трудові арбітри на час участі у розгляді колективного трудового спору звільняються від виконання трудових обов'язків із збереженням місця роботи (посади) на строк не більше трьох місяців протягом одного календарного року.

- Оплата праці трудових медіаторів та трудових арбітрів, а також відшкодування витрат, пов'язаних з їх участю у примирній процедурі, трудовому арбтражі, здійснюються сторонами колективного трудового спору в рівних частках, якщо сторони не домовились про інше.

В проєкті викладені інші положення, які мають бути визначені в загальному законі, а саме в новому Трудовому кодексі, а не в спеціальному. Наразі, робоча група за участі провідних українських науковців-трудовиків при Міністерстві економіки України підготували пропозиції до проєкту Трудового кодексу. Починаючи з вересня 2024 року Мінекономіки обговорює цей проєкт обговорює із соціальними партнерами і готується до його внесення до Кабінету Міністрів України та подальшою реєстрацію у Верховній Раді України. Досі немає остаточної відповіді на питання, чи після внесення в Парламент проєкту Трудового кодексу буде окремо прийнято Закон «Про колективні трудові спори» чи цей проєкт стане однією із книг нового Трудового кодексу. Якщо буде політична воля про об'єднання наведених вище проєктів, тоді необхідно буде корегувати проєкт Кодексу, і в Загальній, і спеціальній частинах.

Сьогодні в проєкті Трудового кодексу передбачено:

«Стаття 236. Способи вирішення індивідуальних трудових спорів

1. Індивідуальні трудові спори можуть бути врегульовані та вирішені:

- 1) шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудового договору (їх представниками);
- 2) за допомогою медіації (трудової медіації);
- 3) судом.

2. Проведення безпосередніх переговорів та/або медіації можуть бути визнані поважною причиною для поновлення строку звернення до суду».

«Стаття 238. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації

1. З метою врегулювання індивідуального трудового спору за згодою між його сторонами може бути проведена медіація відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

2. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах, укладені в електронній формі із накладенням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті відкритого ключа, за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, вважаються укладеними у письмовій формі.

3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до суду».

«Стаття 239. Вирішення індивідуальних трудових спорів судом

1. Сторони індивідуального трудового спору мають право з в установленому порядку звернутися до суду за захистом своїх порушених прав чи інтересів.

2. Той факт, що сторони не намагалися вирішити індивідуальний спір шляхом безпосередніх переговорів або медіації, не може бути підставою для відмови у прийнятті заяви та розгляді справи по суті».

Підсумовуючи можна висувати, що окрім дискусійних питань по суті, які не розкриваються в цих тезах, існують питання юридичної техніки та майбутньої форми трудового законодавства. Чи це буде розпорошене законодавство, чи кодифіковане. На думку автора, це має бути кодифіковане законодавство і, звісно, медіація в трудових спорах має бути відображена в Загальній частині, а також окремо в книгах про вирішення індивідуальних та колективних трудових спорах.

Яковлєва Г. О.,
докторка юридичних наук, професорка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

Соціальний захист ветеранів війни, осіб, на яких поширюється чинність Закону № 3551-ХІІ [1], спрямований на забезпечення їм достатнього життєвого рівня. Обмеження або скасування пільг, що передбачені Законом, без рівноцінної їх заміни чи компенсації є порушенням зобов'язань держави щодо соціального захисту осіб, які захищали Вітчизну, та членів їхніх сімей. У разі зміни правового регулювання набуті вказаними особами пільги чи інші гарантії соціального захисту повинні бути збережені із забезпеченням можливості їх реалізації. Обмеження або скасування таких пільг, інших гарантій соціального захисту можливе лише у разі запровадження рівноцінних або більш сприятливих умов соціального захисту.

Аналіз законодавства та судової практики вказує на те, що протягом усього часу дії положень Закону № 3551-ХІІ щодо разової щорічної грошової допомоги зазначеним особам, спостерігались тенденції до зменшення її розміру шляхом передачі повноважень з визначення її розміру Кабінету Міністрів України. Порівняння редакцій частин 5 статей 12, 13, 14, 15, пункту 1 частини першої статті 16 Закону № 3551-ХІІ, Порядку № 754 [2], Постанови КМУ № 369 [3] демонструє очевидну різницю в розмірах щорічної разової грошової допомоги, при цьому не на користь допомоги, запровадженої Законом № 2983-ІХ [4], яка за розміром значно менша від тієї, яку отримували зазначені особи до внесення змін до Закону. При цьому, законодавець не пов'язує зменшення розміру допомоги в Законі № 2983-ІХ із запровадженням воєнного стану, фінансовими можливостями чи іншими винятковими обставинами.

Крім того, порівнюючи редакції зазначених норм, може скластися враження, що разова щорічна грошова виплата до Дня Незалежності України, передбачена Законом № 3551-ХІІ в редакції Закону № 2983-ІХ, за своєю назвою, тобто суто за формальним критерієм, є новим видом соціального забезпечення. Але за своїм змістом та ознаками (щорічна системність; разовий характер; обов'язковість виплати; коло осіб, на яких поширюється, порядок виплати) вона є аналогічною разовій грошовій допомозі до 5 травня, що виплачувалась відповідним особам до внесення змін. Формулювання «у порядку та розмірах, визначених Кабінетом Міністрів України в межах відповідних бюджетних призначень, встановлених законом про Державний бюджет України» не є новим в правовому регулюванні питання застосування згаданої пільги для ветеранів війни, тому, наявні підстави вважати, що разова грошова виплата до Дня Незалежності України є зміненою за умовами, підставами та строками виплати щорічною разовою грошовою допомогою до 5 травня шляхом безпосереднього внесення змін до спеціального Закону № 3551-ХІІ (а не через бюджетне законодавство та надання відповідних повноважень Кабінету Міністрів України з метою подальшого ухвалення ним рішення щодо визначення розмірів соціальних гарантій). Отже, за своєю природою така виплата є щорічною разовою грошовою допомогою, а приурочення її виплати до різних дат, зміна порядку її виплати, не змінює її природи саме як грошової допомоги ветеранам війни. Відтак, запроваджену Законом № 2983-ІХ разову грошову виплату до Дня Незалежності України за її правовою природою не слід вважати новим видом соціального забезпечення для таких осіб.

Окремо зауважимо, що нова редакція Закону № 3551-ХІІ містить деякі відмінності у формулюванні порівняно з іншими нормативними актами, що стосуються цього виду соціального забезпечення. Так, підпункт «б» пункту 9 частини першої статті 87 Бюджетного кодексу України [5] серед видатків, що здійснюються с Державного бюджету України, визначає саме щорічну разову грошову допомогу ветеранам війни та жертвам нацистських переслідувань; Постанова Кабінету Міністрів України № 1396 [6] визначає Порядок здійснення

разової грошової виплати до Дня Незалежності України, й визначає її як грошову допомогу, а Постанова Кабінету Міністрів України № 369, встановлюючи розмір такої виплати, не оперує поняттям «допомога». Внаслідок застосування різних дефініцій, які є однаковими за своєю природою, задля однакового тлумачення та правозастосування існує необхідність внесення змін до відповідних положень законодавства.

Конституційний Суд України у рішенні № 12-р/2018 від 18.12.2018 р. [7] зазначив, що встановлення пільг ветеранам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону № 3551-ХІІ, є одним із засобів реалізації державою конституційного обов'язку щодо забезпечення соціального захисту осіб, які захищали Батьківщину, її суверенітет і територіальну цілісність, та членів їхніх сімей. Держава не може в односторонньому порядку відмовитися від зобов'язання щодо соціального захисту осіб, які вже виконали свій обов'язок перед державою щодо захисту її суверенітету і територіальної цілісності. Невиконання державою соціальних зобов'язань щодо ветеранів війни, осіб, на яких поширюється чинність Закону № 3551-ХІІ, підриває довіру до держави.

Забезпечення державою соціального захисту осіб, які відповідно до обов'язку, покладеного на них частиною першою статті 65 Конституції України, захищали Вітчизну, суверенітет, територіальну цілісність і недоторканність України, та членів їхніх сімей згідно з частиною п'ятою статті 17 Конституції України в поєднанні з частиною першою цієї статті означає, що надання пільг, інших гарантій соціального захисту ветеранам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону № 3551-ХІІ, не має залежати від матеріального становища їхніх сімей та не повинне обумовлюватися відсутністю фінансових можливостей держави.

Ключовим є питання можливості Держави Україна в умовах воєнного стану у спосіб внесення змін до бюджетного законодавства з подальшим ухваленням Урядом рішення, встановлювати (звужувати) обсяг соціального захисту у вигляді окремих соціальних пільг шляхом визначення (зменшення) розміру щорічної разової грошової допомоги ветеранам війни як особливій

категорії осіб, які брали участь у захисті Батьківщини, та деякі з яких продовжують боронити країну в умовах повномасштабної збройної агресії, яка наразі триває.

Верховним Судом у постанові від 13.06.2023 р. по справі № 560/8064/22 [8] зверталась увага на те, що вже в період дії воєнного стану в Україні Конституційний Суд України ухвалив рішення № 1-р(П)/2022 від 06.04.2022 р. [9] та № 7-р(П)/2022 від 12.10.2022 р. [10], у яких він став на бік цієї особливої категорії громадян та вказав на необхідність посиленого з боку держави соціального захисту громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, осіб, що збройно захищають суверенітет, територіальну цілісність та недоторканність України під час агресії Російської Федерації проти України, розпочатої в лютому 2014 року, а також осіб, які вже виконали свій обов'язок перед державою щодо захисту її суверенітету і територіальної цілісності, а також на неможливість обмеження або скасування права на соціальний захист цієї особливої категорії осіб із спеціальним юридичним статусом.

Так, у рішенні № 1-р(П)/2022 від 06.04.2022 р. Конституційним Судом України констатовано, що конституційні принципи закріплені у статті 17 Конституції України є осердям конституційного ладу України, від захисту яких залежить його втілення загалом, зокрема й гарантованих Конституцією України прав і свобод людини і громадянина, а також наголошено на головній ролі Збройних Сил України та інших військових формувань в обороні України. За змістом статей 17, 65 Основного Закону України громадяни України, які захищають Вітчизну, незалежність та територіальну цілісність України, виконують конституційно значущі функції, тож держава повинна надавати їм та членам їх сімей особливий статус та забезпечувати додатковими гарантіями соціального захисту відповідно до частини п'ятої статті 17 Конституції України як під час проходження служби, так і після її закінчення. Щодо осіб, на яких покладено обов'язок захищати Україну, її незалежність та територіальну цілісність, та членів їх сімей частиною п'ятою статті 17 Конституції України

встановлено особливий соціальний захист, який не обмежено умовами й рівнем, визначеними у статті 46 Основного Закону України.

Таким чином, вже у період дії воєнного стану в Україні Конституційний Суд України у правовідносинах щодо соціального захисту сформував та розвинув юридичну позицію, суть якої зводиться до того, що Держава Україна без рівноцінної заміни чи компенсації в односторонньому порядку безвідносно до її фінансових можливостей не може відмовитися від зобов'язання щодо додаткових гарантій соціального захисту осіб, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях; осіб, що збройно захищають суверенітет, територіальну цілісність та недоторканність України під час агресії Російської Федерації проти України, розпочатої в лютому 2014 року; а також осіб, які вже виконали свій обов'язок перед державою щодо захисту її суверенітету й територіальної цілісності.

«Рівнозначність», «рівноцінність» визначається як однаковість з чим-небудь за своїми якостями, властивостями, значенням, роллю тощо. За змістом норм Закону № 3551-ХІІ як до внесення змін Законом № 2983-ІХ, так і після, щорічна разова допомога визначена законодавцем саме як «грошова», відтак розмір такої допомоги є ключовим параметром для її отримувачів. Отже, зміна розміру допомоги у зазначений спосіб звужує досягнутий високий рівень соціального захисту ветеранів війни, відтак не може вважатись рівноцінною як це передбачає стаття 2 Закону № 3551-ХІІ, що, своєю чергою, суперечитиме також статтям 17, 22 Конституції України.

Список використаних джерел:

1. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України № 3551-ХІІ від 22.10.1993 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>
2. Деякі питання соціального захисту ветеранів війни та жертв нацистських переслідувань : постанова Кабінету Міністрів України № 754 від 21.07.2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/754-2023-п>

3. Про встановлення розмірів разової грошової виплати до Дня Незалежності України, передбаченої Законами України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» і «Про жертви нацистських переслідувань», у 2024 році : постанова Кабінету Міністрів України № 369 від 02.04.2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/369-2024-п>

4. Про внесення змін до деяких законів України щодо разової грошової виплати ветеранам війни та жертвам нацистських переслідувань : Закон України № 2983-IX від 20.03.2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2983-20>

5. Бюджетний кодекс України : Закон України № 2456-VI від 08.07.2010 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>

6. Деякі питання соціального захисту осіб, які мають особливі та особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, ветеранів війни та осіб, що працюють в спеціальних умовах : постанова Кабінету Міністрів України № 1396 від 27.12.2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2023-п#n204>

7. Рішення Конституційного Суду України № 12-р/2018 від 18.12.2018 року (справа про соціальний захист ветеранів війни та членів їхніх сімей). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-18>

8. Постанова Верховного Суду від 13.06.2023 року у справі № 560/8064/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111536574>

9. Рішення Другого Сенату Конституційного Суду України № 1-р(II)/2022 від 06.04.2022 року (справа про посилений соціальний захист військовослужбовців). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-22>

10. Рішення Другого Сенату Конституційного Суду України № 7-р(II)/2022 від 12.10.2022 року (щодо соціальних гарантій для захисників і захисниць України). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v007p710-22>

Анатійчук В. В.,
канд. юрид. наук, асистент
асистент кафедри приватного права,
Чернівецького національного
університету імені Юрія Федьковича

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВОГО СЕРЕДОВИЩА

Нова соціально-економічна модель Гіг-економіки, як спільного використання трудових ресурсів та професійних навичок, характеризується поширенням нових видів приватної зайнятості та короткострокових трудових контрактів, які прийшли на зміну довгострокових трудових відносин із роботодавцем на основі штатного працевлаштування, від трудових відносин до платформних відносин, де працівник може одночасно поєднувати відразу кілька посад у різних компаніях, розташованих у будь-якій точці світу за допомогою цифрових сервісів [5, с. 1373].

Слід зауважити, що зайнятість може передбачати як ринкові відносини, що стосуються процесу, правил і умов, за якими організації (фірми) наймають працівників так і управлінські відносини - повноважень і підпорядкування, що регулюють поведінку працівників і які виникають у працівників після того, як вони підписали трудовий договір (контракт) і, таким чином, погодилися підкорятися дисциплінарній владі роботодавця, локальним актам підприємства, установи, організації.

Для трудового права як галузі, що постійно розвивається, є характерним процес еволюціонування, який можна прирівняти до парадигмального процесу, що опосередкований двома факторами: перманентним для якого є характерним соціально значущі потреби суб'єктів трудового права і темпоральним, в який закладено тип економіки. Нова еволюція трудового права закладає в основу нової його парадигми розширення сфери дії трудового права та розуміння

трудових відносин як відносин, в основі яких лежить трудова діяльність, що здійснюється фізичною особою особисто з метою задоволення соціально значущих потреб і підтримання своєї життєдіяльності, у будь-якій формі, під управлінням, контролем, підпорядкуванням суб'єкту, що надає роботу (наймачеві), в інтересах якого здійснюється праця.

Розвиток цифрової економіки та розширення цифрового простору включає в його поле все більше коло суспільних відносин, пов'язаних з працею та, одночасно, впливає на їх трансформацію. Відповідно, є потреба у пошуку нових, оптимальних моделей регулювання суспільних відносин у сфері праці саме у цифровому середовищі. що потребує ретельного дослідження та розробки необхідних механізмів управління.

Ринок праці та зайнятість зазнають значних змін, обумовлених різними чинниками, якими характеризується глобальна економіка. Зокрема, прогрес у технологіях, поява нестандартних форм зайнятості, демографічні зрушення, стрімка урбанізація, дефіцит ресурсів, зміна клімату, війни, епідемії різного роду, впливають на всі сфери життя і прискорюють процеси трансформації суспільних відносин у сфері праці.

Самозайнятість, або альтернативна самозайнятість розглядалася як суто ринкові, а не управлінські відносини, причому самозайняті особи розглядалися як рівна сторона з тими, з ким вони уклали контракт та передбачає залучення працівників, за потребою, для виконання певного завдання чи частини роботи контрактних робітників, незалежних підрядників, робітників «за викликом», робітників онлайн-платформ, тимчасових робітників, фрілансерів та незалежних працівників, гіг-працівників [4, с. 125–126], crowd-працівників, які можуть бути різної кваліфікації та досвіду, характеризуватися гнучким графіком, можливістю працювати з будь-якої точки світу, де є доступ до мережі Інтернет, поєднувати кілька робіт (проектів), відповідно, розширювати свої можливості для розвитку та професійного саморозвитку [3, с. 12–13]. Вважається, що самозайняті особи працюють поза трудовими відносинами і не підкоряються управлінській владі роботодавця, оскільки вони укладають угоди про надання послуг зі своїми

клієнтами, які регулюються контрактами [6, с. 482]. Однак, у деяких галузях промисловості використовується посередництво із праці між працівниками та клієнтами, які породжують триадні відносини між сторонами. Ці посередники з праці використовують відсутність інформації у фірм про підрядників, а у підрядників - про вакансії. Посередники, як правило, знаходять робочі місця для працівників, відраховують податки із заробітної плати та час від часу надають медичне страхування в обмін на комісію в розмірі 30–40 % від зарплати працівників. Проте, це не передбачає постійних відносин підпорядкування [4, с. 29]. Разом з тим, поява на платформах самозайнятих працівників також розглядається як «фальшива самозайнятність», де така практика використовується роботодавцями для зменшення податкових зобов'язань або відповідальності роботодавців. Це часто призводить до ситуації, коли працівники стикаються з відсутністю контролю за робочим часом, нестачанням обладнання чи матеріалів тощо [2, с. 133].

Цифровізація економіки, виробництва зміщує свої акценти в інтернет – середовище, де успіх виконання роботи залежить від цифрового капіталу. А це означає, що право приватної власності роботодавця на засоби виробництва перестають мати вирішальне значення. Цифровізація економіки переводить фокус уваги в інтернет-середовище, де успіх залежить від цифрового капіталу – тобто сукупності доступу користувачів до цифрових технологій та вміння застосовувати їх у професійних та особистих цілях [1, с. 81]. Сучасні цифрові технології збільшують свою присутність майже у всіх сферах. Вони здатні замінювати людину, як потенційного працівника, не тільки при виконанні фізичної роботи, операцій, а й у інтелектуальній праці.

Спеціальні знання та компетенції працівника та інформаційно-комунікаційні технології дозволяють створювати інтелектуальні продукти, не виходячи з дому, бути не залежним від роботодавця і не прив'язаним до робочого місця. Створюються умови для того, щоб оплачувався не сам процес праці, а результати праці. Оплату результатів праці працівник визначає самостійно, враховуючи особисті витрати, організацію свого робочого місця, амортизацію

власних основних засобів (комп'ютер, принтер та інше), змінні витрати (електроенергія, папір тощо); освіта, навчання, підвищення рівня кваліфікації, де все це потребує відповідних витрат.

Трансформація трудової діяльності це власне, зміни у соціально-трудовах відносинах, де сучасні технології формують цифровий ринок праці, цифрову зайнятість, цифрове робоче місце. Сектор гіг-економіки формує нові моделі роботи, що характеризуються довго і коротко тривалістю, договірним характером умов праці, (якщо інше не передбачено законодавством). Права приватної власності на засоби виробництва роботодавця перестають мати вирішальне значення, оскільки він втрачає монополію на засоби виробництва, які стають доступними самим працівникам, які мають доступ до цифрових технологій та вміння застосовувати їх у професійних та особистих цілях, іншими словами наділені цифровою компетентністю (цифровим капіталом).

В сучасних умовах саме цифрова компетентність є однією з головних компетенцій сучасного працівника, від якої залежить можливість отримати знання та удосконалити не тільки свої професійні навички, а й набути їх у інших сферах життєдіяльності. Слід підкреслити, що на сучасному етапі господарювання на ринку праці діють різнонаправлені процеси, один з яких зумовлює дефіцит робочої сили, зменшення чисельності населення внаслідок її міграції, що зумовлена військовою агресією росії проти України, а інший – скороченням рівня зайнятості як результату впровадження цифрових технологій у різні сфери життєдіяльності суспільства.

Цифровізація потягнула за собою кардинальну трансформацію трудових відносин, змінюючи характер трудових відносин, зміну комунікації між працівником і роботодавцем, способи забезпечення конфіденційності інформації, появу нових форм зайнятості з використанням програмних платформ, введення електронного документообігу тощо.

Відповідно піднімається питання про майбутнє класичних трудових правовідносин. Цифровізація права вимагає глибокого осмислення і формування, у зв'язку з цим, нового ефективного механізму реалізації прав і

законних інтересів працівників і роботодавців, збереження існуючих і запровадження нових гарантій.

Список використаних джерел:

1. Bourdieu, P. The forms of capital. The sociology of economic life. Routledge, 2018. P. 78–92. URL: https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9780429962882_A35112133/preview-9780429962882_A35112133.pdf
2. Englert, S., Woodcock, J. and Cant, C. (2020) ‘Digital Workerism: Technology, Platforms, and the Circulation of Workers’ Struggles’, *TripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 18, 132–145. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/1133-Article%20Text-4822-1-10-20200113%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/1133-Article%20Text-4822-1-10-20200113%20(2).pdf)
3. Maffie, M. D. (2020) ‘The Role of Digital Communities in Organizing Gig Workers’, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 59, 1–27. URL: <https://metadataetc.org/gigontology/pdf/Maffie%20-%202020%20-%20The%20Role%20of%20Digital%20Communities%20in%20Organizing%20Gig%20.pdf>
4. Morgan, G. and Pulignano, V. (2020) ‘Solidarity at Work: Concepts’, Levels and Challenges,’ *Work, Employment and Society*, 34, 18–34. URL: https://research-information.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/210076713/Final_version_Solidarity_at_work_.pdf
5. *Ocio-Economic Review*, Volume 19, Issue 4, October 2021, Pages 1369–1396, URL: <https://doi.org/10.1093/ser/mwab016>
6. Panteli, N., Rapti, A. and Scholarios, D. (2020) ‘If He Just Knew Who We Were’: Microworkers’ Emerging Bonds of Attachment in a Fragmented Employment Relationship’, *Work, Employment and Society*, 34, 476–494. URL: <https://doi.org/10.1177/0950017019897872>

Байло О. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Одеського національного університету

імені І. І. Мечникова

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ДИРЕКТИВИ РАДИ 2001/23/ЄС В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна задекларувала прагнення відповідати демократичним європейським цінностям в тому числі і шляхом гармонізації національного законодавства з нормативно-правовими актами ЄС (так званий «*acquis ЄС*»). З метою приведення національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів (надалі – Директива) щодо встановлення обов'язку роботодавця повідомляти працівникам про зміну власника підприємства було внесено низку змін до Кодексу законів про працю та інших нормативних актів у сфері праці.

Сфера застосування Директиви охоплює будь-які випадки передання як публічних так приватних підприємств, що здійснюють господарську діяльність як з метою отримання прибутку, так і без такої мети, або бізнесу чи їх частини іншому працедавцю в результаті законного передання чи злиття. Зі сфери дії цієї Директиви заборонено виключати трудовий договір (контракт) або трудові відносини винятково з причин кількості робочих годин, які було чи буде відпрацьовано; строку дії договору чи факту виконання роботи тимчасово.

Відповідно до абз. в п. 1 Директиви «випадком передання вважають передання господарського суб'єкта зі збереженням його ідентичності, за якою

стоїть організована група ресурсів, метою існування якого є здійснення господарської діяльності як основного чи додаткового виду діяльності» [1].

Натомість, в національному законодавстві у сфері праці визначено, що передача суб'єкта господарювання - це зміна власника підприємства, установи, організації, їх реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовуються роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), із збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем [2]. Внесені зміни до Кодексу законів про працю носять досить формальний характер, не враховують тонкощів та особливості корпоративного управління та ведення бізнесу.

Основним положенням Директиви є заборона обґрунтовувати припинення трудових відносин з працівниками самим лише фактом передачі підприємства або бізнесу. Проте, за роботодавцем залишається право звільнити працівника з економічних, технічних або організаційних причин, що тягнуть за собою зміни у складі робочої сили.

Директива додатково покладає як на підприємство-відчужувача, так і на підприємство-набувача обов'язки щодо завчасного проведення консультацій та інформування представників працівників про причини зміни власника підприємства чи бізнесу, заплановану дату передачі, юридичні, економічні й соціальні наслідки для працівників тощо. Інформація повинна бути надана та консультації повинні бути проведені заздалегідь до настання змін у діяльності. В Кодексі законів про працю визначено чіткі строки реалізації обов'язку роботодавця інформувати працівників – за 10 робочих днів та форму такого інформування: письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій.

Додатково варто відзначити «не приймається як аргумент виправдання, що порушення сталося з причини ненадання інформації підприємством, яке контролює працедавця» [1].

Директивою унормовано обов'язок правонаступника продовжувати дотримуватися умов колективного договору у тому ж об'ємі, що існував стосовно правовласника до розірвання або закінчення строку його дії або до набрання чинності чи застосування іншого колективного договору. Проте дозволяє державам-членам обмежувати період збереження попередніх умов на строк не менше як один рік. В Законі України «Про колективні угоди і договори» як в редакції 1993 р., так і в редакції 2023 р. зазначено про те, що «у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше» [3; ст. 9].

Внаслідок не належного виконання зазначених обов'язків та не надання робочого місця в підприємстві-відчужувачі працівники вправі звертатися до суду з вимогами про поновлення їх на роботі, про відновлення попередніх умов праці або про виплату їм грошової компенсації.

Так, в практиці Суду Європейського союзу присутня чимала кількість випадків застосування Директиви. Так, у рішення у справі № C-242/09 *Albron Catering BV v. FNV Bondgenoten and Roest* від 21.10.2010 р.[4] суд розглядав скаргу працівника, який працював з 1985 до 2005 року в *Heineken Nederlands Beheer* у службі громадського харчування працівників. В ході реорганізації частину бізнесу із громадського харчування для працівників групи компаній *Heineken* була передана іншому підприємству, *Albron Catering BV*. Скаржник був працевлаштований в *Albron Catering BV*, проте його заробітна плата та інші умови праці відрізнялися від умов, на яких він працював раніше. Для захисту свого права на збереження умов трудового договору при передачі підприємства чи бізнесу або їх частини працівник звернувся до суду. Суд першої інстанції задовольнив вимоги працівника частково. Проте *Albron Catering BV* звернулася до суду апеляційної інстанції, який в свою чергу звернувся за роз'ясненнями щодо можливості застосування Директиви до цих правовідносин до Суду Європейського суду. За результатами розгляду Суд Європейського союзу

зобов'язав локальні суди Нідерландів переглянути рішення з урахуванням положень Директиви.

Директивою також визначено про те, що у випадку припинення трудового договору або трудових відносин через те, що внаслідок передання відбулися значні зміни в умовах роботи не на користь працівника, вважається, що відповідальність за припинення трудового договору чи трудових відносин лежить на роботодавці. Ефективна реалізація цього пункту в національному законодавстві викликає певні сумніви, зокрема з причин наявності оціночного поняття «значні зміни», «не на користь працівника», «на шкоду працівникові».

Соціально-економічна інтеграція України з європейським соціально-політичним простором та наближення законодавства України до європейських стандартів та норм є одним з пріоритетних завдань національної державної політики. Отже, нормативне визначення механізму реалізації положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 в національному правовому просторі посилить правовий захист працівників у разі зміни власника підприємства або бізнесу та наблизить українське законодавство до європейських норм та стандартів.

Список використаних джерел:

1. Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року Про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів: Міжнародний документ. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_014-01#Text (дата звернення 21.09.2024 р.);

2. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання: Закон України № 3677-IX від 25.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3677-20#Text> (дата звернення 21.09.2024 р.);

3. Про колективні договори і угоди: Закон України № 2937-IX від 23.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#n169>;

4. Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 October 2010. Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest. European Court Reports 2010 I-10309. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2010:625. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0242>.

Бурнягіна Ю. М.,

канд. юрид. наук, доцентка,

асистентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Однією з актуальних проблем сучасного трудового права є захист трудових прав працівників в умовах війни. Військова агресія Російської Федерації проти України створює значні труднощі для реалізації права на працю, заробітну плату, безпечні та здорові умови праці, соціальне страхування тощо. Відсутність або обмеження можливості здійснювати трудові права може суттєво позначитися на добробуті населення та загальній ситуації в країні.

Захист трудових прав є важливою складовою правової системи України, що утверджується Конституцією України. Згідно зі ст. 43 Конституції України, кожний громадянин має право на працю, включаючи вибір виду заняття та роду діяльності. Принципи захисту прав працівників та їх соціальних гарантій закріплені у статтях 41–47 Конституції України. Конституція гарантує право на справедливую оплату праці, обмеження тривалості робочого часу, щорічну відпустку, право на створення профспілок та участь в страйках для захисту трудових прав, а також передбачає право на соціальний захист працівників у випадку безробіття, хвороби, інвалідності та інших негараздів [1].

Як слушно зазначає А. С. Сидоренко, організація трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану в Україні охоплює всі аспекти трудових відносин між працівниками та роботодавцями, що функціонують усередині країни. Це включає в себе всі види діяльності, форми власності підприємств, та галузеву приналежність. Також ця проблема зачіпає осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами протягом періоду дії режиму воєнного стану, що був введений відповідно до законодавства України та набуває чинності згідно із Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [2].

В умовах війни основою для законодавчого регулювання трудових відносин став Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3], яким визначено, що норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих прийнятим Законом, не застосовуються, а окремі конституційні права громадян можуть бути обмежені протягом усього періоду дії воєнного стану. Закон регулює питання, пов'язані із змінами в реалізації трудових прав, а саме: укладення трудового договору в умовах воєнного стану, зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору, встановлення та обліку робочого часу та часу відпочинку, роботи в нічний час, оплати праці, відпусток, відшкодування грошових сум, пов'язаних з діями агресора. Однак, необхідно відзначити, що цей Закон не охоплює питань захисту порушених трудових прав.

Під захистом порушених трудових прав розуміють сукупність нормативно-правових заходів, організаційних і правових способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди [4, с. 131].

Трудові відносини в умовах дії правового режиму воєнного стану вимагають особливого підходу до їх регулювання. Це може включати прийняття спеціальних законодавчих актів та заходів, які забезпечують захист прав працівників та соціальну стабільність у цей складний період.

У сфері захисту трудових прав акцентується увага на Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» [5]. Саме ним було встановлено низку додаткових гарантій у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в особливий період. Він регулює введення одноразової фінансової допомоги для організації підприємницької діяльності (замість одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності), спрощення порядку призначення допомоги по безробіттю, регламентацію порядку надання допомоги по частковому безробіттю та ін.

Реформування трудового законодавства України в умовах воєнного стану продовжує Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» [6]. Він визначає трудовий договір з нефіксованим робочим часом, який вводить новий вид трудових відносин, регулює стосунки між роботодавцем і працівником (фрілансером). При укладенні такого договору не встановлюється конкретний графік роботи, і фрілансер повинен виконувати завдання лише за умови їхнього надходження від роботодавця.

Відповідно до положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» будь-яка дискримінація у сфері праці є недопустимою, а особи, які зазнали дискримінації, як однієї із форм порушення прав на працю, повинні звернутися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмана) або до суду із скаргою [7]. Особливістю вказаного закону є посилення захисту трудових прав та інтересів працівників такими актами соціального діалогу, як колективні угоди і колективні договори, встановленням особливостей їх укладання та дії в умовах воєнного часу.

Колективні угоди і колективні договори як акти соціального діалогу набувають особливого значення в умовах воєнного стану, оскільки є одним із видів колективного захисту трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників, як форми захисту їх прав та інтересів, фіксують досягнуті спільні домовленості, узгоджені рішення між сторонами соціального діалогу. Саме за допомогою цих актів сторони мають можливість урегулювати трудові, соціальні, економічні відносини на різних рівнях соціального діалогу, враховуючи інтереси кожної із сторін [8, с. 378].

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що питання ефективного правового захисту трудових прав працівників набуває важливого значення в умовах війни. Саме чітке правове регулювання може забезпечити якісне існування трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні, але при цьому варто враховувати сучасні проблеми законодавчого регулювання відносин праці, які є наразі досить поширеними.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.09.2024).
2. Сидоренко А. С. Вплив covid-19 та війни в Україні на сферу трудових відносин: окремі аспекти. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 236–243.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. №2136-IX: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
4. Буряк В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія: юридична*. 2016. Вип. 63. С. 120–131.
5. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану : Закон України від 21 квітня

2022 р. №2220-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text> (дата звернення: 27.09.2024).

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18 липня 2022 р. № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 27.09.2024).

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12 травня 2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення: 27.09.2024).

8. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 71. С. 376–381. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/08/65.pdf>

Встухова І. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1. Якість трудового життя – категорія, яка характеризує умови трудової діяльності працівників через оцінку ступеня їх відповідності потребам суб`єктів соціально-трудоових відносин. Поняття вказаного терміну у законодавстві не наведено. Терміном «якість трудового життя», в основному, оперують фахівці в галузі економіки, соціології та ін. Предметом даного дослідження є спроба

проаналізувати якість трудового життя через зміст трудових правовідносин. Уточнимо, трудові правовідносини – це врегульовані нормами права суспільні відносини між працівником та роботодавцем, що виникають на підставі трудового договору й зміст яких полягає у сукупності суб'єктивних прав і обов'язків з виконанням працівником за винагороду роботи за професійним стандартом з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку та зі створенням належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем.

2. Економісти розглядають ознаки якості трудового життя як з позицій сторін трудових правовідносин: працівника та роботодавця, так із боку суспільства. Відмітимо, із сторони працівника такими ознаками є: задоволеність працею, умови праці, наявність стресових ситуацій, психологічний клімат в колективі, змістовність праці. З точки зору роботодавця це: ефективність праці, трудова дисципліна, плинність кадрів, число конфліктів в трудовому колективі, відчуження праці та ін. З позиції держави якість трудового життя передбачає: якість і рівень життя, рівень якості робочої сили, соціальна адаптація, показник задоволеністю працею.

3. Людина та його робота є вічною темою. Все, що створюють люди, це продукт їх праці, їх зусиль, їх творчої діяльності. Більша частина людського життя поглинута працею, співпадає з трудовою діяльністю та роботою. Якщо така особа виконує роботу за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації, то на неї поширюється дія трудового законодавства (ст. 3 Кодексу законів про працю України) (далі КЗпП). Розглянемо окремі умови праці трудящих, при наявності яких працівники виконують свої обов'язки. Відомо, що трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин. Аналіз окремих положень КЗпП свідчить про їх вплив на якість трудового життя працівника під час укладення трудового договору. Так, згідно ст.2¹ КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань... Особливо слід звернути увагу на ч. 2 вказаної статті, в якій

зазначено, що ... не вважається дискримінацією у сфері праці встановлені ... дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Тобто, якщо для окремої категорії працівників, як було зазначено, встановлено певні вимоги при виконанні роботи за трудовим договором, то згідно закону вони не є дискримінацією. Таке положення, на наш погляд, є абсолютно правильним й направлено на захист трудових прав найманих працівників й впливає на якість їх трудової діяльності.

4. Важливе значення для працівника мають умови трудового договору, котрі направлені на якість його трудової діяльності й входять до змісту трудових відносин під час роботи. Так, у КЗпП введено назву мобінг (цькування) (ст. 2²). В законі наведено поняття цього явища, а саме: це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Запропоновано певні форми психологічного та економічного тиску. Звертає на себе увагу ч. 5 зазначеної статті: особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду. Введення нового терміну до трудового законодавства, на наш погляд, є вчасним. Необхідно зазначити, що створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи як обов'язок роботодавця має важливе значення на виробництві. Але, вважаємо, що наявності тільки цих умов для забезпечення сприятливого психологічного

клімату на виробництві є недостатнім. До чого слід повернути увагу? Справа в тому, що на сьогодні, на наш погляд, важливе значення мають міжособистісні стосунки як між роботодавцем та працівниками, також й між працівниками у самому трудовому колективі. І без сумніву зрозуміло, що від того, як вони будуть побудовані, залежатимуть відносини між сторонами трудового договору, і в кінцевому результаті ця обстановка буде впливати на результати їх сумісної роботи. У виробничому середовищі важливе значення мають доброзичливі, позитивні відносини між роботодавцем та працівниками, а також серед працівників між собою в середині трудового колективу. І тому введення терміну «мобінг» також направлено на захист трудових прав найманого працівника й впливає на якість його трудової діяльності. До змісту трудових правовідносин входить також така умова роботи, як робочий час, котра також направлена на якість трудової діяльності працівника. Проаналізуємо її більш детально. КЗпП передбачено різні види робочого часу: нормальна тривалість робочого часу (ст. 50); скорочена тривалість робочого часу (ст. 51); неповний робочий час (ст. 56). Уточнимо, нормальна тривалість робочого часу встановлюється для більшості категорій працівників. Скорочена тривалість та неповний робочий день встановлюється для окремої категорії працівників з врахуванням їх віку, шкідливих умов праці, можливості догляду за дітьми та іншими членами сім'ї. В останні роки КЗпП був доповнений суттєвими змінами, які впливають, на наш погляд, на сприятливе виконання працівниками своїх трудових обов'язків з врахуванням різних режимів та видів роботи. Так, у ст. 60 КЗпП закріплено гнучкий режим робочого часу. Зокрема, це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік, тощо), норми тривалості робочого часу. Ст. 60¹ врегульовано надомна робота, що представляє також форму організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях... Ще однією формою організації праці є дистанційна робота

(ст.60²), котра виконується працівником поза робочим приміщенням чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Слід зазначити, що гнучкий режим робочого часу та надомна робота раніш були врегульовані окремими нормативно-правовими актами. На сьогодні правове регулювання вказаних режимів зазначено у КЗпП, що є правильним й будь який працівник може звернутись до тексту закону й ознайомитись з відповідними формами організації праці і не витратити свій час на пошук нормативно-правових актів. Дистанційна робота – це нова форма організації праці, яка також відповідає науково-технічному прогресу й сучасним реаліям нашого життя та враховує бажання й особисті інтереси найманого працівника виконувати свою трудові обов'язки в такому режимі, якщо це є можливим за умови роботи підприємства, на якому він працює. Вважаємо, що гнучкий режим робочого часу, надомна робота, дистанційна робота суттєво впливають на якість трудової діяльності працівника, оскільки вказані форми організації роботи враховують особистісні властивості працівника, його сімейний стан, наявність дітей певного віку, можливість догляду за неповнолітніми та іншими членами сім'ї, що в свою чергу, сприятливо впливає на настрій працівника, можливість спокійно виконувати свої обов'язки.

5. На якість трудової діяльності працівника також впливає можливість укладати трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ст. 21¹ КЗпП). Це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених законом. Правовий механізм укладення вказаного договору передбачено в законі. Необхідно звернути увагу на те, що главою III-Б КЗпП передбачено спрощений режим регулювання трудових відносин (ст.49⁵ – 49⁸). Вказаний режим регулювання трудових відносин, на наш погляд, також є одним із заходів вирішення питання працевлаштування фізичних

осіб у сучасних умовах. Як зазначено у ч. 4 ст. 49⁵ КЗпП спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключено на добровільних засадах. Такий режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі. З нашої точки зору спрощений режим регулювання трудових відносин також впливає на якість трудової діяльності найманих працівників й надає можливість їм реалізувати право на працю з врахуванням певних особливостей, встановлених законом.

6. Забезпечення комфортної психологічної обстановки для працівників підприємства також має вплив на якість їх трудової діяльності. В літературі зверталась увага на те, що використання засобів та інструментів трудового права для забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві – це новий напрямок у правовому регулюванні праці, котрий на сьогодні тільки формується. Фахівці в галузі трудового права наголошували, що у новітніх законах, локальних нормативних актах з'явилися норми та положення, які відображають зростання культури суспільства, його цивілізованості й звичайно якісно новий характер сучасних найманих трудящих, у своїй масі добре освічених, які володіють високою професійною кваліфікацією та сильно вираженим почуттям власної гідності. Для управління «комп'ютерним пролетаріатом» необхідні нові правила, які регламентують взаємовідносини людей на виробництві, як вертикальні (начальник – підлеглий) так й горизонтальні (працівник - колеги по роботі). Ці правила призвані гуманізувати трудові відносини, покращити психологічну обстановку на виробництві, підвищити якість трудового життя й складають невід'ємну частину науки та майстерність керування персоналом (людськими ресурсами). На доброзичливі відносини роботодавців та працівників зорієнтовані окремі міжнародно-правові документи. Так, у п.п. 1. п. 2 Рекомендацій «Щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві» № 129 від 28 червня 1967 р. зазначено, що підприємці та їхні організації, а також трудівники 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 трудівників. З метою створення такої атмосфери адміністрація повинна після консультації з представниками трудівників вжити відповідних заходів для застосування ефективної політики зв'язків з трудівниками та їхніми представниками (п.п. 3 п. 2). На наш погляд, вказані положення позитивно впливають на якість трудової діяльності найманих працівників й дають їм можливість працювати з повною віддачею при виконанні своїх трудових обов'язків.

7. Представляє інтерес аналіз локальних нормативно-правових актів окремих підприємств. Так, окремим розділом Кодексу Ділової Етики компанії L'OREAL передбачено політику відкритого діалогу, зокрема: заохочування всіх працівників висловлювати свої погляди, захищати свою точку зору та повідомляти про неприйнятну поведінку й порушення вимог. Тобто співробітники можуть мати сумніви стосовно певних питань та можуть потребувати роз'яснень і допомоги у їх вирішенні. Політика компанії полягає в тому, щоб ретельно вивчити всі випадки неприйнятної поведінки з боку компанії, будь-якого її працівника. Компанія вимагає від всіх співробітників, філій та підприємств, що входять до складу Групи, дотримуватись принципів поваги та відкритості у спільній діяльності. Всі працівники мають поважати думки інших людей і визнавати їх внесок у компанію. Нешанобливе ставлення (особливо лайка, неприйнятні жести й висловлювання расистського, дискримінаційного або сексуального характеру) цілком неприйнятне. Також зазначено, що приниження колег суперечить етиці L'OREAL. Кодексом корпоративної етики компанії «Нова Пошта» стосовно персоналу передбачено, що працівники є надійними, високопрофесійними, небайдужими, спрямовані йти вперед. Повага, чесність та відкритість – основа спілкування в компанії. Керівник будь-якого рівня відкритий до рядового співробітника. Дисципліна і виконання зобов'язань – частина культури компанії: точно в строк, без виключень. Окремий розділ Кодексу корпоративної етики ТОВ «Октава капітал» присвячений взаємовідносинам між співробітниками компанії й будуються на

принципах: взаємної поваги та взаємодопомоги; відкритості та доброзичливості; командної роботи та орієнтації на співпрацю; заборони дискримінації та переслідування. Взаємовідносини між керівниками та підлеглими також будуються на певних принципах. Деякими з яких є: розуміння єдиної стратегії розвитку бізнесу і вмотивованості на досягнення спільного результату; відкритості керівництва по відношенню до співробітників; підтримки ініціативності підлеглих. З нашої точки зору, наведені положення направлені на якість трудової діяльності працівників та вмотивованість їх праці.

8. Наприкінці слід зазначити, що якість трудового життя є невід'ємним елементом трудових правовідносин і від того, як будуть спілкуватися між собою роботодавець та наймані працівники залежить їх існування в подальшому. На підставі вище викладеного необхідно відмітити, що якість трудової діяльності працівників впливатиме на результати їх роботи, підвищення продуктивності праці, морально-психологічний клімат у колективі та забезпечить комфортну обстановку трудящим при виконанні ними завдань, які поставлені роботодавцем.

Гасвая О. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри права

Національного технічного університету

Харківський політехнічний інститут

професор кафедри трудового і соціального права

університету ім. А. Міцкевича в Познані, Польща

ВИБРАНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ДОВГОСТРОКОВОГО ДОГЛЯДУ В НІДЕРЛАНДАХ– ПЕРСПЕКТИВА ПІВСТОЛІТНІХ РЕФОРМ

Дослідження соціального забезпечення нерозривно пов'язане з дискурсом про гідність людського життя та про те, які можливості має держава для його

забезпечення або втручання. Виникає питання, як через соціальну підтримку громадянам гарантувати належні умови життя, незважаючи на мінливі політичні настрої та складну демографічну ситуацію, з якою суспільство стикається все частіше і частіше.

Зрозуміло, що демографічна ситуація, в якій зараз перебуває європейське суспільство, змушує соціальну політику адаптувати існуючі системи безпеки до залежних людей.

Реформування сфери довгострокового догляду є одним із завдань політики соціального забезпечення в розвинутих країнах. Як джерело натхнення найчастіше згадується німецька модель. Тим часом у Нідерландах ця методика використовується вже понад 50 років. Тому варто поглянути на рішення цієї країни. У перші два десятиліття 21 ст. місцева система догляду зазнала далекоюсяжних реформ, припущення та наслідки яких також можуть стати точкою відліку для дискусій про виклики та обмеження, з якими стикається довгостроковий догляд.

Згідно з однією з типологій систем довгострокового догляду в європейських країнах, Нідерланди були віднесені (разом з Бельгією, Данією, Швецією, а також Німеччиною та Францією) до групи країн зі значною фінансовою щедрістю та організаційною злаженістю [1].

Однак у Нідерландах державне фінансування поєднується з видимою участю в системі догляду приватних організацій (переважно некомерційних), які надають послуги, що відбувається в рамках загального соціального забезпечення. Крім того, існує також приватний сектор догляду (користуються ним заможні жителі), але в системному контексті він не має великого значення [2].

Довгостроковий догляд у Нідерландах діє та підлягає реформуванню в певному демографічному та соціальному контексті. Важливим явищем, що супроводжує старіння населення, є збільшення тривалості життя. Таким чином, можна сказати, що в Нідерландах шкала заявлених серйозних обмежень фізичної форми у старшого населення дещо менша, а шкала помірних обмежень трохи

більша. Загальний відсоток людей, які заявляють про функціональні обмеження, трохи нижчий, ніж середній показник для розвинених країн.

Згідно з індексом Global Age Watch, Нідерланди посідають шосте місце за якістю життя людей похилого віку. Її випередили Швейцарія, Норвегія, Швеція, Німеччина та Канада. За даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), у 2014 р Нідерланди мали найнижчий відсоток людей віком 65+, яким загрожує бідність серед розвинених країн – лише 3,7 %, тоді як середній показник по ОЕСР становить 12,5 % [3]. Видається, що фактором, який може мати позитивний вплив на підвищення безпеки жителів цієї країни, є їх високий рівень зайнятості протягом усього життєвого циклу.

За останні півстоліття відбулося багато змін у голландській системі довгострокового догляду за людьми (та іншими залежними людьми). Вони стосувалися суб'єктивного кола отримувачів допомоги, розподілу повноважень між різними суб'єктами, рівнів управління та методів фінансування, організації та координації допомоги. Державне фінансування довгострокового догляду все ще значною мірою забезпечується – хоча сьогодні в дещо меншій мірі - через медичне страхування. Нідерландам можна віднести піонерську роль у розробці державної системи довгострокового догляду за допомогою технології страхування. У 1968 році ця країна першою охопила послуги довгострокового догляду в рамках механізму обов'язкового медичного страхування. Інші національні системи страхування в цій сфері були введені в багатьох країнах через кілька десятиліть - у 1995 році в Німеччині та в 2000 році в Японії [4].

Економічне зростання в 1960-х роках сприяло підвищенню загального рівня добробуту в голландському суспільстві, в той же час інституційні та фінансові рішення у сфері довгострокового догляду відставали від зростаючого рівня добробуту та очікувань в цій області. У Нідерландах система охорони здоров'я вже базувалася на технології страхування, а не на закупівлях, фінансувалася за рахунок податків (як це було і досі має місце в таких країнах, як Швеція чи Норвегія), тому спосіб протистояти проблемі довгострокової допомоги шукали у формулі загального медичного страхування. Проте колишня

система медичного страхування охоплювала дві третини населення, в основному незаможні соціальні верстви та середній клас. Введення додаткової сфери медичних послуг, тобто тих, що стосуються довгострокового догляду, до спільного механізму медичного страхування було проблематичним на той час. Це було б можливим, якби саме медичне страхування було розширено з двох третин на все населення, а перелік потреб у сфері охорони здоров'я, які покриває страхування, було розширено, щоб включити ті, що стосуються довгострокового догляду. Однак такий сценарій наштовхнувся на опір низки зацікавлених сторін. Несприйнятливість до такого напряму реформ була помітна насамперед з боку приватних страховиків у сфері охорони здоров'я, які побоювалися втрати одержувачів та фінансових вигод, та роботодавців, які побоювалися збільшення вартості сплачених внесків. Несприйнятливість до такого напряму реформ була помітна насамперед з боку приватних страховиків у сфері охорони здоров'я, які побоювалися втрати одержувачів та фінансових вигод, та роботодавців, які побоювалися збільшення вартості сплачених внесків.

Роль і область технології страхування в голландській системі довгострокового догляду розвивалися протягом багатьох десятиліть – від поступового розширення суб'єктивних і об'єктивних сфер, охоплених соціальним страхуванням у другій половині 20 століття. Довга історія широкого, багаторівневого та багатосекторного офіційного догляду в Нідерландах означає, що в Нідерландах є багато непрямих і прямих зацікавлених сторін, чії точки зору, інтереси та очікування не завжди збігаються. Крім того, важливу роль у Нідерландах відіграють колективні договори та соціальний діалог у трудових відносинах. Реформа системи довгострокового догляду може не лише передбачати зміни в становищі людей, які працюють у цьому секторі на різних рівнях, але також може вплинути на рівень тягаря для всіх роботодавців і працівників, зайнятих у голландській економіці (зрештою, страхова техніка забезпечення різних видів соціального ризику передбачає широке оподаткування соціальної праці).

Аналіз голландських рішень дозволяє зробити такі висновки:

Нідерланди характеризуються значним рівнем соціального забезпечення для людей похилого віку, як з точки зору економічного виміру (низький ризик бідності), так і щодо охорони здоров'я та догляду.

Рівень державних витрат на довгостроковий догляд є одним із найвищих у світі, а рамки доступу до послуг у цій сфері дуже широкі (пільги, як правило, універсальні).

У Нідерландах розвиток державної системи довгострокового догляду (включаючи страховий компонент) має понад півстолітню традицію, а системні реформи останніх десятиліть не суттєво знизили рівень догляду, але змінили його природу.

Незважаючи на те, що під час останньої реформи була присутня тема раціоналізації витрат в умовах очікуваного збільшення фінансового тягаря через демографічні фактори, Нідерланди залишаються країною з щедрою системою довгострокового догляду.

У нідерландській системі довгострокового догляду суб'єктність особи, яка потребує підтримки, пов'язаної з доглядом, відіграє важливу роль, і одним із інструментів для цього є інститут особистого бюджету, хоча обсяг і спосіб його застосування залежить значною мірою від державної політики, що проводиться на місцевому рівні.

Інструменти, що підтримують опікунів, активних на ринку праці, наприклад, право на диференційовані короткострокові та довгострокові відпустки, також можна вважати надихаючим компонентом голландської системи.

Таким чином, досвід Нідерландів міг би надихнути на реформи, які за своєю природою також мають бути запроваджені в Україні.

Список використаних джерел:

1. M. Krausm, M. Riedel i in., *A Typology of Long-Term Care Systems in Europe*, 2010, s.16.
2. J.M.Maarse, P.P.Jeurissen, *The Polisy and Politics of the 2015 Long-Term Care Reform in the Nerherlands,*"Heals Polisy"2016, Vol.120, s.24.

3. Organization for Economic Co-operation and Development, *Society at a Glance 2016*, Paris 2016, s 105.

4. Więcej o systemie ubezpieczenia pielęgnacyjnego w Japonii zob. B. Pielinski, *Polityka społeczna wobec starzejącego się społeczeństwa - rozwój systemu emerytalnego i systemu Ubezpieczenia Opieki Długoterminowej w Japonii*, "Problemy Polityki Społecznej", 2012, nr.12.

Гаращенко Л. П.,

канд., юрид. наук., доцент, науковий консультант
відділу аналітичної та правової роботи
Касаційного цивільного суду
управління аналітичної допомоги
касаційним судам та Великій Палаті Верховного Суду
департаменту аналітичної та правової роботи

**ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ
(у контексті застосування частини першої статті 3 Закону № 2136-IX)**

24.02.2022 року в Україні на підставі Указу Президента України № 64/2022, введено військовий стан, який триває надалі. Відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану" від 12.05.2015 року № 389-VIII воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою,

обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [1].

24.03.2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 року [2], який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України № 389-VIII.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом № 2136.

Таким чином, норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», які регулюють окремі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України та законодавство про працю, мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Норми законодавства про працю, які суперечать положенням зазначеного Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Відповідно до частини першої ст. 3 Закону № 2136 (в редакції закону, від 15 березня 2022 року) у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Згідно з частиною першою ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

У період дії воєнного стану норми частини третьої ст. 32 КЗпП України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Разом з тим, Законом від 01.07.2022 № 2352 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [3] частина друга ст. 3 Закону № 2136 була змінена: У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Зазначене свідчить, що у період з 24.03.2022 року (набрання чинності Закону України № 2136-IX від 15.03.2022 року) до 19.07.2022 року (набрання чинності Закону України № 2352 - IX від 01.07.2022 року) з причин, передбачених статтею 3 Закону № 2136 роботодавець мав право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди: 1) лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій; 2) інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.

Законодавство про працю не визначає перелік обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, задля переведення працівника на іншу роботу без його згоди (ч. 1 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX), роботодавець самостійно оцінює обставини та добирає аргументи, що мали місце на конкретному підприємстві, в установі, організації.

Якщо йдеться про переведення працівника на іншу посаду в межах підприємства, Закон № 2136 не встановлює залежність обов'язку роботодавця щодо отримання згоди від працівника на переведення від виду діяльності підприємства.

Таким чином, роботодавець у період з 24.03.2022 року до 19.07.2022 року під час дії воєнного стану роботодавець мав право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди тільки у випадках передбачених частиною першою ст. 3 Закону № 2136 (в редакції закону, який був чинний на момент переведення працівника): для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Звертаючись до судової практики слід зупинитись на постанові Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі № 754/5228/22 [4].

Так, позивач, обіймаючи посаду начальника відділу кадрів медичного закладу, робота якого у період дії воєнного стану не була зупинена, у період з 24 лютого до 28 лютого 2022 року була відсутня на робочому місці й не виконувала посадові обов'язки, тривалий час не інформувала роботодавця про місцезнаходження, лише 25 березня 2022 року повідомила про своє місцеперебування, з 02 травня 2022 року переведена з посади начальника відділу з кадрової роботи на 1,0 посади інспектора відділу з кадрової роботи медичного закладу з оплатою праці, визначеною колективним договором.

Вважаючи таке переведення на нижчу посаду незаконним, звернулась з позовом до суду про визнання незаконним та скасування наказу про переведення, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку, моральної шкоди.

Рішенням районного суду, яке залишено без змін постановою апеляційного суду у задоволенні позову відмовлено. Відмовляючи в задоволенні позову, суди першої та апеляційної інстанції виходили з того, що позивачем не доведено порушення трудових прав, оскільки позивач не позбавлений права на

працю та з роботи не звільнений, а переведений із займаної посади на іншу посаду з оплатою праці, визначеною колективним договором в умовах воєнного стану.

Вважаємо, що у цій справі, наказ відповідача про переведення позивача на нижчу посаду за своїм змістом не відповідає меті переведення, обумовленої частиною першою ст. 3 Закону № 2136, оскільки таке переведення здійснено у зв'язку з неефективною роботою відділу з кадрової роботи в умовах правового режиму воєнного стану та не виконання відділом завдань та обов'язків, передбачених Положенням про відділ з кадрової роботи, затвердженого наказом медичного закладу, відповідно до штатної структури адміністративно-господарської служби підприємства.

Переведення працівника, яке здійснюється відповідно до частини першої ст. 3 Закону № 2136 має низку ознак: 1) має тимчасовий характер (тобто в межах цієї норми обмежується в часі дією воєнного стану); 2) оплата праці за виконану роботу не може бути зменшена, а має виплачуватись у розмірі не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Крім того, таке переведення, для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, не може здійснюватися лише щодо одного працівника, а має стосуватись усіх працівників підприємства чи структурного підрозділу.

Організаційні зміни на підприємстві не повинні стосуватись трудової функції працівника, тобто роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, обумовлені трудовим договором. Забороняється зміна умов праці внаслідок суб'єктивного ставлення до працівника.

Неефективна робота, невиконання завдань та обов'язків працівника має ознаки дисциплінарного проступку, за який нормами КЗпП України передбачено дисциплінарну відповідальність.

Отже, фактичною причиною переведення позивачки на іншу посаду був дисциплінарний проступок, який зумовив неналежне впорядкування кадрового

обліку під час воєнного стану, а переведення було проведене для уникнення в подальшому аналогічних ситуацій, що суперечить імперативній нормі статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Верховний Суд у своїй постанові зазначив, що суди, не врахували, що фактичною причиною переведення позивача на іншу посаду був дисциплінарний проступок, який зумовив неналежне впорядкування кадрового обліку під час воєнного стану, а переведення було проведене для уникнення в подальшому аналогічних ситуацій, що суперечить імперативній нормі статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Верховний суд виснував, що організаційні зміни на підприємстві не повинні стосуватись трудової функції працівника, тобто виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, обумовленої трудовим договором.

Переведення працівника відповідно до частини першої статті 3 Закону № 2136-IX для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, не може здійснюватися лише щодо одного працівника, а має стосуватись усіх працівників підприємства чи структурного підрозділу, є тимчасовим (обмежується в часі дією воєнного стану), оплата праці за виконану роботу виплачується у розмірі не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою (посадою).

Відсутність працівника на роботі без поважних причин, невиконання або неналежне виконання працівником обов'язків, обумовлених трудовим договором має ознаки дисциплінарного проступку, за який нормами КЗпП України передбачено дисциплінарну відповідальність, а не переведення на нижчу посаду.

Таким чином, у цій справі переведення позивача на нижчу посаду відбулося з порушенням вимог трудового законодавства, оскільки мали місце зміни в організації виробництва і праці, внаслідок чого було затверджено новий

штатний розпис та скорочено посаду начальника відділу з кадрової роботи медичного закладу, яку займала позивач.

Список використаних джерел:

1. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
4. Постанова Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі № 754/5228/22 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119776381>

Гетманцев М. О.,

к.ю.н., старший дослідник

Завідувач лабораторії захисту суб'єктивних прав
відділу проблем приватного права Науково-дослідного інституту
приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака
НАПрН України

ШЛЯХИ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСАХ

Сучасний світ зачепив велику кількість змін у сферу трудового права, які включають в себе нові технології, зміни в економіці, політиці та соціальній сфері. Активне їх впровадження у сферу найманої праці ставить перед вітчизняною наукою та законодавцем нові питання та породжує глобальні виклики для трудового права.

Відповідно, удосконалення трудового законодавства має здійснюватися на основі послідовного продуманого підходу, спрямованого на досягнення оптимального балансу інтересів працівника та роботодавця з урахуванням спільних завдань держави щодо зміцнення національної економіки, сприяння зростанню зайнятості населення. Для досягнення оптимального балансу інтересів законодавцю доцільно враховувати, як соціальне [2, с. 141–203] так і економічне призначення трудового права. З точки зору економічного призначення трудового права, слід підкреслити, що трудове законодавство через розподіл прав та обов'язків між сторонами трудових відносин здійснює свого роду суттєвий вплив на вартість витрат на працю і має важливе значення для показників та конкурентоспроможності національної економіки.

Одним із підходів до вдосконалення трудового законодавства є прийняття Стратегічного плану розвитку трудового права, де б передбачалися мета, завдання, напрями і механізми забезпечення та реалізації державної політики у сфері праці та зайнятості в умовах гіг-економічної системи, що супроводжується розвитком технологій штучного інтелекту.

Не дивлячись на ту обставину, що провести розмежування між зайнятістю та самозайнятістю складно, все ж таки пропонуємо розширювати сферу дії трудового права саме у контексті поширення самозайнятості. Правовий статус самозайнятих осіб важко визначити: з однієї сторони вони економічно перебувають у такому ж становищі як наймані працівники, з іншої – не є особисто залежними. Тому необхідно встановити основні принципи, які поширюються на таких осіб, що дозволить розробити індивідуальні моделі захисту, які повністю будуть враховувати специфіку становища цієї групи.

Наразі необхідно переосмислити поняття «працівник», що розширює рамки захисних норм трудового законодавства; запровадити проміжну категорію між зайнятістю та само зайнятістю; виробити спеціальні норми, які б регламентували працю на онлайн-платформах; удосконалити механізми правового регулювання трудових відносин, перегляд їх теоретичних конструкцій і ознак. Дані питання були підняті на рівні монографічних робіт [4, с. 12–45].

Особливо важливим є баланс інтересів працівника та роботодавця, який виражається як у поліпшенні становища працівника шляхом закріплення додаткових прав та гарантій, необхідних для його захисту від негативних ризиків, що несуть цифрові технології так і у наданні роботодавцю можливості використовувати штучний інтелект у своїй діяльності, не порушуючи трудових прав і законних інтересів працівника. У вказаному аспекті важливим є соціальне партнерство, яке є ефективним способом досягнення оптимального балансу інтересів працівника, роботодавця та держави, оскільки передбачає свободу в обговоренні питань, що входять до сфери праці. Окрім того, до колективного договору може бути включено широке коло питань, пов'язаних із застосуванням штучного інтелекту на робочому місці.

Напрямок, що потребує вироблення певної стратегії регулювання є освіта, яка буде відігравати важливе значення в цифрову еру. Професійне навчання має формувати вміння адаптуватися до нових обставин. Будь-яке виробництво має супроводжуватися постійним навчанням працівників нового покоління, а трудове законодавство має передбачати виділення відповідного часу та ресурсів для безперервного навчання останніх. Це завдання має забезпечувати і реалізовувати як уряд так і учасниками колективних переговорів, шляхом соціального партнерства. Окрім того, держава повинна суміщати державні гарантії працевлаштування та соціальну підтримку громадян у період пошуку роботи.

Істотного значення серед напрямів адаптації трудового права до сучасних умов набуває захист від дискримінації, де трудове законодавство повинно гарантувати, що всі основні права особистості повинні повністю дотримуватися у трудових відносинах. Слід зауважити, що абсолютну відсутність будь-яких форм дискримінації досягти неможливо апріорі, проте, завжди треба виявляти найбільш поширені форми дискримінації й удосконалювати правове регулювання заборони дискримінації саме щодо них [1, с. 3].

Демократична структура сучасного суспільства повинна відображалася в трудових відносинах шляхом участі працівників у процесі прийняття рішень або

безпосередньо, або через представників. Постає питання про організацію альтернативних форм представництва, для працівників у нових формах зайнятості, де дана проблема була піднята на рівні дисертаційних робіт [3].

Трудове право як соціальна галузь права більше не може розглядатися як суто національне явище, оскільки забезпечення і реалізацію його функцій слід проводити у міжнародному контексті. Міжнародні інститути щодо встановлення універсальних трудових та соціальних стандартів, в умовах посилення світової інтеграції трудових відносин, мають бути значно посилені. Сучасні соціально-економічні процеси, викликані цифровізацією, несуть у даному контексті багато ризиків, проте, вони можуть нести і багато позитивних змін, які будуть залежати від того, чи зможе держава на законодавчому (генеральному) рівні і колективний суб'єкт на договірному рівні перетворити нові технологічні явища на благо працюючих людей та суспільства, а не навпаки.

Список використаних джерел:

1. Амелічева Л, Каретнікова В. Заборона дискримінації у галузі праці як компоненти гідної праці в трудовому праві. С. 1–10. <file:///C:/Users/User/Downloads/2203-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-4443-1-10-20160525.pdf>
2. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. дис ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481 с.
3. Глущенко М. П. Захист трудових прав і законних інтересів працівників в умовах поширення нестандартної зайнятості. дис докт філософії : 081 «Право» (08 – Право): Інститут держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України, Київ, 2024. 215 с.
4. Сімутіна Я. В. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. С. 12–45. *Соціально-трудова права і виклики цифровізації.* / кол авт.; за ред.. Я. В. Сімутіної, М. М.Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. 348 с.

Головань Т. Г.,
канд. юрид. наук, доцент
завідувач кафедри державно-правових
дисциплін, кримінального права і процесу
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Головною умовою ефективності євроінтеграційних процесів є чітке дотримання та «досягнення певного рівня узгодженості українського законодавства з правовими нормами європейського законодавства. Зближення законодавства України з новітньою європейською системою права втілить мету розвитку політичної, підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, економічний розвиток держави в межах розвитку Євросоюзу й спрямовуватиме до поступового зростання добробуту громадян, приведенню його до межі, яка діє в державах-членах ЄС, а також створить потрібні умови для отримання Україною статусу асоційованого члена ЄС, що є її головним зовнішньополітичним напрямком у середньостроковому вимірі» [2, с. 26].

Процес адаптації національного законодавства України є чітко визначеним, послідовним процесом наближення національного законодавства до законодавства ЄС з дотриманням відповідних критеріїв. Процеси адаптації також вимагають дотримання критеріїв правотворчості, юридичної техніки, практичної діяльності та правозастосування.

Незважаючи на тривалий період впровадження євроінтеграційних процесів законодавці, практики та науковці акцентують увагу на необхідності загального та системного перезавантаження законодавства про працю [3].

При цьому при адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС варто «обов'язково враховувати свій національний досвід в

правотворчій діяльності, традиції українського суспільства, і застосовувати досвід ЄС з урахуванням реалій нашого часу. У процесі адаптації законодавства є необхідним: використання міжнародного досвіду в національному законодавстві, пристосування чинних норм національного законодавства до норм законодавства ЄС відповідно до взятих державою міжнародних зобов'язань, зближення із сучасною європейською правовою системою шляхом поетапної новелізації національного законодавства (вдосконалення чинного законодавства та прийняття нових нормативно-правових актів)» [3].

Обрання пріоритетності євроінтеграційного вектору і налагодження багатосторонніх зв'язків пов'язано із зобов'язаннями дотримання міжнародних стандартів у всіх сферах. В цьому контексті вкрай важливо визначити міжнародні соціальні стандарти як складову національного законодавства України.

Міжнародні соціальні стандарти є комплексним відображенням позитивних практик та досвіду країн у сфері соціального захисту. По суті, міжнародні соціальні стандарти є своєрідним еталоном. «Міжнародні соціальні стандарти є комплексом норм, який закріплений в міжнародно-правових актах, що визначають гідні умови життєдіяльності людей, забезпечують розвиток особи та соціальну захищеність. Ці стандарти мають бути сприйняті законодавством кожної держави шляхом підписання та ратифікації міжнародних договорів, а у подальшому повинні бути розвинені і пристосовані до існуючих в цій країні умов» [4, с. 19].

Досліджуючи міжнародні соціальні стандарти, Болотіна Н. Б. наголошує на тому, що вони відображають: «1) міжнародне правове регулювання відносин у сфері соціального захисту; 2) стандарти ООН у сфері соціального захисту; 3) конвенції МОП у сфері соціального захисту; 4) європейські міжнародні стандарти в галузі соціального захисту» [5, с. 100–105].

В науковій спільноті також підтримується думка, що «міжнародні стандарти у сфері соціального захисту варто розуміти як соціальний мінімум, що встановлений міжнародними нормативно-правовими актами та є обов'язковим

для країн-підписантів, наявність якого дає рівну можливість непрацездатним особам реалізувати свої права та свободи в повному обсязі» [6, с. 243–244].

Соціальна політика України як соціальної держави є визначальним напрямом внутрішньої політики і повинна бути спрямована на забезпечення умов гідного життя, вільного розвитку людини, високого рівня добробуту. Це в рівній мірі стосується й військовослужбовців. Держава зобов'язана забезпечувати соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їх сімей. Проте, проблемні питання соціального захисту військовослужбовців здебільшого залишаються без достатньої уваги та не вирішуються тривалий час, що створює певні перешкоди та загрози.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» «соціальний захист військовослужбовців – діяльність (функція) держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом» [7]. З наведеного вбачається, що законодавець вважає рівнозначними соціальний захист та соціальні гарантії. Це має негативні наслідки в процесі правозастосування та нормативного врегулювання окремих питань соціального захисту військовослужбовців.

Від початку оголошення воєнного стану до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» були внесені зміни, які значно покращили соціальне становище військовослужбовців та членів їх сімей.

Але необхідно розпочати з визначеності понятійно-категоріального апарату. Адже він є основною складовою юридичної техніки, яка сприяє точному та чіткому вираженню правових норм та забезпечує їх ефективну реалізацію в суспільстві. «У юриспруденції точність та ясність є ключовою необхідністю. Правова система повинна володіти та оперувати чіткими та однозначними термінами для уникнення непорозумінь та двозначних тлумачень чи рекомендацій щодо інтерпретації норм. Визначений понятійно-категоріальний апарат дозволяє систематизувати правові норми та регулювати їх взаємовідносини, що створює логічні та консистентні зв'язки у системі права» [8].

У сучасному розвиненому, конкурентному світі держава може витримати боротьбу, лише якщо володіє ефективними правовими регуляторами та інститутами, що чітко функціонують, особливо у зв'язку з прагненням України вступити до Європейського Союзу. А от ефективність правових регуляторів та інститутів, в першу чергу, залежить від їх визначеності. Відтак першочерговим є аналіз та удосконалення чинного законодавства.

Список використаних джерел:

1. Малюга Л. Ю. Адаптація соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу: дис. на здобуття ступеня д-ра юрид. наук. 12.00.05. Київський нац. університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2020 . 414 с.
2. Дегтяр О. А. Загальнотеоретичні проблеми адаптації правової системи до законодавства Європейського Союзу. Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу : теоретичні та практичні аспекти : матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Полтава, 23 листопада 2017 року : у 2 ч. Полтава : Россав, 2017. Ч. 1. С. 26–28.
3. У Комітеті відбулося обговорення стану адаптації трудового законодавства України до положень права ЄС. URL: https://komspir.rada.gov.ua/news/main_news/76837.html

4. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / авт.: А. М. Юшко, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків: Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого", 2013. 121 с.
5. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні. Київ : Знання, 2010. 107 с.
6. Шумило М. М. Міжнародні стандарти в сфері соціального захисту / М. М. Шумило. *Університетські наукові записки*. 2012. № 3. С. 243–249.
7. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України №2011-ХІІ від 20.12.1991 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12/card6#Public>
8. Матвіїв Р. І. Невизначеність понятійно-категоріального апарату у сфері добросовісності суддів. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/58759/1/>

Дума О. О.,

канд. юрид. наук, старший викладач
кафедри права та європейської інтеграції
Державного біотехнологічного університету

DOCUMENT EXCHANGE PROCEDURE DURING MARTIAL LAW

The state of war in Ukraine forced the legislator to make changes to labor legislation, in particular, changes were made to simplify the process of exchanging personnel information and familiarizing employees with documents. As a result, there are norms that allow employers to independently determine the procedure for organizing personnel records and archival storage of personnel documents in areas of active hostilities, and from July 19, 2022, the legislative norm was improved. On February 24, 2022, the Law of Ukraine "On the Legal Regime of Martial Law" was adopted, which made significant changes to labor legislation. On March 15, 2022, the

Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" No. 2136-IX was adopted, and on July 1, 2022, the Law of Ukraine No. 2352-IX "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations" was adopted. The right of the employer and the employee during the period of martial law to agree on any convenient method of electronic communication is established. These changes are important because they help maintain effective labor relations even under the difficult conditions of martial law. This is an important issue that requires further research and analysis.

All the changes introduced by the legislator were caused by the need for rapid adaptation of labor legislation in the conditions of martial law and armed aggression. Laws were created to determine the specifics of labor relations in this difficult time. They try to take into account the reality of martial law. The laws that were adopted brought significant corrections to the labor legislation. These adjustments were aimed at establishing the specifics of labor relations between employees and employers under martial law. They included the issues that arise when workers forced to move to another region or even abroad due to hostilities continue to work remotely and the need to exchange documents with employers still exists. These adjustments are important for adapting to the new conditions of life under martial law, and the adopted laws are generally aimed at protecting the rights of workers and employers, as well as ensuring the continuation of the work of enterprises, institutions and organizations, if possible. Martial law requires adaptation to new circumstances, including the sphere of labor relations. In situations where many employees were forced to temporarily move abroad, a number of challenges arose for the exchange of documents between employees and employers. One of the problems faced by employers and employees was the creation, forwarding and storage of documents regulating labor relations.

Agreement between the employer and the employee on an alternative method of creating, forwarding and storing the employer's orders (orders), notices and other documents on matters of labor relations is important, as it creates clarity and confidence in labor relations. This helps to avoid misunderstandings and conflicts that may arise due to uncertainty or lack of understanding of working conditions. In addition, the

agreement between the employer and the employee on an alternative method of communication helps to ensure that the rights and obligations of both parties to the employment contract will be properly protected. For example, if an employee is forced to relocate and continues to perform their duties remotely, agreeing with the employer on how to exchange documents will help ensure the employee's right to work and receive appropriate compensation. On the other hand, it will also help the employer to be sure that the business will continue to operate effectively despite the challenges of martial law. Confirmation of the mandatory agreement between the employer and the employee of an alternative method of communication is judicial practice.

During martial law, regardless of some restrictions on the constitutional rights of citizens, labor laws continue to protect the right of workers to work. The goals and objectives of labor law remain unchanged, as in peacetime - they regulate all aspects of labor relations between an employee and an employer, but taking into account modern circumstances. It is clear that labor laws face challenges during martial law, many issues require a quick response, and it is not always possible to inform employees of decisions made by the employer, and it is not always possible for employees who have been forced to leave their homes to communicate quickly. Changes to labor legislation were intended to regulate all urgent issues arising in the field of labor relations. In a state of war, when traditional methods of communication may be limited or unavailable, electronic communication becomes a key tool to support work processes. This especially applies to the exchange of documents between employers and employees.

Заїка Д. І.,

доктор філософії, асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОБІНГУ В УКРАЇНІ

Загострення старих і поява нових глобальних проблем, зростання й одночасне посилення нерівномірності розвитку різних держав неодмінно видозмінює традиційні інститути трудового права. В епоху глобалізації трансформація трудових правовідносин є неминучим процесом.

З-поміж іншого, нового значення набуває честь та гідність працівника, його ділова репутація. Тому питання запобігання мобінгу має важливе значення на сучасному етапі розвитку суспільства та розбудови демократичної, соціальної і правової держави. Актуальним також постає питання, чи є мобінг поважною причиною для відсутності працівника на робочому місці і невиконання трудових обов'язків.

Відповідно до статті 2-2 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором,

не вважаються мобінгом (цькуванням). Вчинення мобінгу (цькування) заборонено [1].

Однак окрім законодавчого визначення поняття «мобінг», у доктрині трудового права містяться різні тлумачення зазначеного терміна. Зокрема, Т. А. Коляда, розглядає мобінг як суспільне явище, яке можна характеризувати одночасно як соціологічний, медичний та правовий феномен. У правовому сенсі мобінг слід тлумачити в широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, скеровану проти окремого члена (інших членів) трудового колективу, що полягає в порушенні їх законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці з метою примушення постраждалої особи (групи осіб) до звільнення з місця роботи [2, с. 271]. Як зазначає К. Б. Марисюк, мобінгом є систематичний психологічний терор, тиск, цькування, зниження авторитету співробітника у колективі, зазвичай із метою його звільнення [3, с. 134]. На думку Т. В. Красюк і А. О. Федорченко, у найбільш широкому розумінні мобінг – це протиправна, систематична та довготривала поведінка особи/осіб, які є членами трудового колективу, або його керівника, спрямована проти конкретного працівника/працівників або керівника, що полягає у порушенні законних прав та інтересів особи/ осіб, на яких скерований негативний вплив, і створенні нестерпних умов праці з метою примушення її/їх до звільнення [4, с. 143].

Законодавець гарантує працівнику відшкодування витрат на лікування у разі ушкодження здоров'я внаслідок мобінгу (ст. 173 КЗпП), моральної шкоди (ст. 237-1 КЗпП), а також виплати вихідної допомоги у випадку його звільнення за власним бажанням з причини мобінгу роботодавця (ст. 44 КЗпП). Також КЗпП України доповнено нормами щодо обов'язку роботодавця здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (ст. 141 КЗпП), вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (ст. 158 КЗпП). Передбачена також додаткова

підстава розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації за вчинення ним винних дій стосовно працівника із застосуванням мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (п. 1-2 ч. 1 ст. 41 КЗпП). Роботодавець отримав право звільнити з власної ініціативи працівника, який вчиняє мобінг, якщо це встановить суд (п. 12 ч. 1 ст. 40) [4, с. 142].

Після аналізу судової практики, яка виступає критерієм правильного й однакового (однозначного) застосування норм трудового законодавства, сприяє виявленню прогалин у трудовому законодавстві, неоднозначності змісту окремих його норм, а також створює основу для вдосконалення норм і розвитку трудового законодавства [5, с. 90], варто зазначити постанову Верховного Суду від 19.06.2024 у справі № 332/6221/23, у якій суд розглянув, чи є мобінг поважною причиною для відсутності працівника на робочому місці за власною ініціативою [6].

З огляду на обставини справи, позивачка звернулася до суду з позовом до страхової компанії, в якій працювала, про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди [7].

Суди встановили, що позивачка перебувала у трудових відносинах із підприємством та була звільнена на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з систематичним невиконанням без поважних причин обов'язків, покладених на неї трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку [7, 8].

Позивачка зазначала, що на час її звільнення у провадженні суду перебувала справа щодо визнання факту мобінгу під час виконання нею трудових обов'язків, про що відповідач знав, у зв'язку з чим у період розгляду такої справи судом трудовий договір з працівником не може бути припинений [7].

Рішенням суду першої інстанції, з висновком якого погодився і суд апеляційної інстанції, у задоволенні позову відмовлено у зв'язку з необґрунтованістю [7, 8].

Верховний Суд погодився з рішеннями судів першої та апеляційної інстанцій та звернув увагу на таке. Для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП, необхідна наявність сукупності таких умов: (1) порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку; (2) невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності; (3) невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним (допущення повторного (вдруге чи більше разів) винного невиконання чи неналежного виконання обов'язків); (4) враховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їх статутів; (5) з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше місяця [6].

Гарантією забезпечення права працездатних громадян України на працю є те що, особа, яка зазнала дій або бездіяльності, що містять ознаки мобінгу, має право на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення. Водночас на період розгляду відповідної заяви працівник продовжує виконувати свою трудову функцію [6].

Верховний Суд зауважив, що у випадку встановленого факту неналежного виконання працівником своєї трудової функції, не пов'язаного з фактами мобінгу, порушення ним трудової дисципліни після звернення до компетентного органу із заявою про встановлення факту мобінгу та до набрання законної сили судовим рішенням про встановлення такого факту, роботодавець не позбавлений права на застосування до такого працівника заходів дисциплінарної відповідальності за таке правопорушення (не пов'язане з фактами мобінгу) у

порядку, передбаченому КЗпП України. Ураховуючи викладене, Верховний Суд рішення суду першої інстанції та постанову апеляційного суду залишив без змін [6].

Отже, судова практика відіграє важливе значення у створенні основи для вдосконалення норм і розвитку трудового законодавства. Зокрема, Верховний Суд надав змістовну позицію, що працівник може бути звільнений на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП у разі відсутності на роботі і невиконання трудових обов'язків через мобінг, адже порушення працівником трудової дисципліни до набрання законної сили судовим рішенням про встановлення факту мобінгу, роботодавець має право на застосування до такого працівника заходів дисциплінарної відповідальності. Тож вбачається за доцільне доповнити частину 5 статті 2-2 чинного КЗпП такою нормою: «На період звернення до компетентного органу із заявою про встановлення факту мобінгу і до набрання законної сили рішенням суду про встановлення такого факту роботодавець має право на застосування до працівника заходів дисциплінарної відповідальності у випадку неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, не пов'язаного з мобінгом, у порядку, передбаченому КЗпП України».

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 27.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n479> (дата звернення: 30.09.2024).
2. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2 (49). С. 265–273.
3. Марисюк К. Б. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2018. № 1. С. 132–136.
4. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство – електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський*

національний університет». № 6. Ужгород. 2022. С. 140–145. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/02/27.pdf> (дата звернення: 30.09.2024).

5. Вишневецька С. В., Іваницька Т. В. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. № 7. Київ, 2018. С. 87–91. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2018/7/15.pdf> (дата звернення: 30.09.2024).

6. Постанова Верховного Суду від 19 червня 2024 року, судова справа № 332/6221/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119873430> (дата звернення: 30.09.2024).

7. Рішення Заводського районного суду міста Запоріжжя від 30 листопада 2023 року, судова справа № 332/6221/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115366991> (дата звернення: 30.09.2024).

8. Постанова Запорізького апеляційного суду від 02 квітня 2024 року, судова справа № 332/6221/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118324480> (дата звернення: 30.09.2024).

Зіноватна І. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

Соловйов О. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ПРИНЦИП ДОСТУПНОСТІ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Принцип доступності розгляду трудових спорів є ключовим елементом у захисті прав працівників у сучасних умовах. Він забезпечує можливість

швидкого, ефективного та недорогого вирішення трудових спорів, що є надзвичайно важливим як для підтримки соціальної стабільності, так і для розвитку трудових відносин.

Принцип доступності відіграє ключову роль у розгляді трудових спорів, адже:

1) у зв'язку з економічними кризами, пандемією, розвитком віддаленої роботи та змінами в трудовому законодавстві, кількість трудових спорів значно зросла;

2) під час кризових ситуацій часто страждають вразливі категорії працівників, такі як сезонні, тимчасові, працівники з неповною зайнятістю тощо. Принцип доступності забезпечує рівний доступ до справедливого судового розгляду справи, незалежно від соціального статусу чи економічних можливостей;

3) трудові спори потребують швидкого вирішення, адже від цього залежить економічне становище працівників. Ефективна система доступу до суду сприяє зменшенню соціальної напруженості та захищає економічну стабільність працівників;

4) важливо, щоб вирішення трудових спорів не було обтяженим високими судовими витратами, що може стати бар'єром для доступу до правосуддя. Доступні та спрощені процедури сприяють тому, щоб кожна сторона спору могла захистити свої права без значних фінансових витрат;

5) принцип доступності відповідає міжнародним нормам у сфері трудових відносин, зокрема конвенціям Міжнародної організації праці (МОП), що підкреслюють важливість забезпечення прав на ефективний і доступний розгляд трудових спорів.

Цивільний процесуальний кодекс України у частині 3 статті 2 закріплює наступні основні засади (принципи) цивільного судочинства: 1) верховенство права; 2) повага до честі і гідності, рівність усіх учасників судового процесу перед законом та судом; 3) гласність і відкритість судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; 4) змагальність сторін; 5) диспозитивність;

б) пропорційність; 7) обов'язковість судового рішення; 8) забезпечення права на апеляційний перегляд справи; 9) забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у випадках, встановлених законом; 10) розумність строків розгляду справи судом; 11) неприпустимість зловживання процесуальними правами; 12) відшкодування судових витрат сторони, на користь якої ухвалене судове рішення [1].

Зазначені принципи мають пряме відношення до соціально-трудова спорів. Поряд з цим, вирішення трудових спорів повинно враховувати цивілістичну природу та специфіку вирішення трудових спорів. Особливості процедури розгляду впливають і на принципи, якими слід керуватися під час захисту права на працю.

Під принципами розгляду трудових спорів розуміються керівні засади, що лежать в основі встановлення і застосування процедури вирішення трудових спорів [2, с. 37].

Серед вчених немає одностайності у визначенні кількості принципів, які входять в систему принципів інституту трудових спорів. Якщо узагальнити думки науковців, то до них слід віднести наступні: забезпечення судового захисту права на працю; гласність; доступність; оперативність; всебічність і повнота дослідження обставин справи; застосування на основі соціального діалогу процедури за участю примирювальних органів розгляду трудових спорів; забезпечення реального виконання рішень трудових спорів тощо [3, с. 61, 64–65].

На наш погляд, більш детально слід зупинитися на принципі доступності розгляду трудових спорів. Реалізація зазначеного принципу пов'язана із двома аспектами: забезпеченням судового захисту права на працю та фінансовою спроможністю осіб звернутися до суду. Причому забезпечення судового захисту права на працю пов'язано з конституційними засадами правового регулювання, а саме: правом безпосереднього звернення до суду у випадку необхідності захисту порушеного права чи інтересу особи.

Принцип доступності також виявляється в тому, що Комісії по трудових спорах розташовуються на підприємстві де працює працівник, а місцеві суди у

районі мешкання або місця роботи. Відповідно до ч. 1 ст. 28 Цивільного процесуального кодексу України позови, що виникають з трудових правовідносин, можуть пред'являтися також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача (крім загального порядку – за місцем проживання або розташування відповідача) [1].

Крім того, принцип доступності також виявляється в тому, що під час подачі позову, що виникає з трудових правовідносин, позивач не повинен додавати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб (ч. 2 ст. 177 Цивільного процесуального кодексу України) [1].

Інша складова принципу доступності розгляду трудових спорів пов'язана зі спроможністю сторони трудових правовідносин у разі звернення до суду оплатити судові витрати.

Необхідно зазначити, що до 2015 року Закон України «Про судовий збір» звільняв від сплати судового збору всіх позивачів за подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та за іншими вимогами, що впливають із трудових правовідносин. Однак, згодом були внесені зміни до пункту 1 частини 1 статті 5 цього нормативно-правового акту, відповідно до яких від сплати судового збору звільняються позивачі лише у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі [4].

Отже, наслідком прийняття цих змін працівник повинен сплачувати судовий збір на рівні 0,4 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у разі виникнення спору з інших трудових відносин, наприклад у разі притягнення його до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, незаконного встановлення випробувального строку, безпідставного переведення на іншу роботу, доручення виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, тощо. Крім того, за позовну заяву про відшкодування моральної шкоди сплачується судовий збір у розмірі 1,5 відсотка ціни позову, але не менше 1 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Поряд з цим, статтею 8 Закону України «Про судовий збір» передбачено можливість відстрочити або розстрочити сплату судового збору, якщо предметом позову є захист соціальних, трудових, сімейних, житлових прав, відшкодування шкоди здоров'ю [4].

Водночас, Велика Палата Верховного Суду у своїй постанові від 30.01.2019 у справі № 910/4518/16 дійшла висновку, що вимоги щодо стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні не належать до вимог, за пред'явлення яких до роботодавця працівники-позивачі звільняються від сплати судового збору [5].

Вказаний висновок був зроблений Великою Палатою з огляду на те, що стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні (в разі невиконання з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, за весь час затримки по день фактичного розрахунку) за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, який нараховується у розмірі середнього заробітку і спрямований на захист прав звільнених працівників щодо отримання ними в передбачений законом строк винагороди за виконану роботу (усіх виплат, на отримання яких працівники мають право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій). Оскільки середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою (зокрема, компенсацією працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати) у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці», тобто середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати, то пільга щодо сплати судового збору, передбачена пунктом 1 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір» не поширюється на вимоги позивачів про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

На підставі вищезазначених висновків Великої Палати суди вважають, що працівники також повинні сплачувати судовий збір за подання позовних вимог про оплату часу вимушеного прогулу внаслідок незаконного звільнення. Свою позицію суди обґрунтовують тим, що вимушений прогул – це час, протягом якого працівник з вини роботодавця був позбавлений можливості працювати. Водночас, середній заробіток за час вимушеного прогулу за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця та не входить до структури заробітної плати [6, 7].

На наш погляд, позиція судів є неправомірною, оскільки відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП України при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік [8].

Отже, середня заробітна плата за час вимушеного прогулу хоча і не входить до структури заробітної плати в розумінні Закону України “Про оплату праці”, поряд з цим вказаний вид відповідальності роботодавця безпосередньо пов’язаний з незаконним звільненням працівника, а тому з неминучістю впливає з позовних вимог про поновлення на роботі.

Крім того, частиною 3 ст. 235 КЗпП України передбачається якщо неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу [8].

На нашу думку, з метою усунення суперечностей у правозастосовчій практиці, необхідно внести зміни до пункту 1 частини 1 статті 5 Закону України “Про судовий збір” відповідно до яких, від сплати судового збору звільняються позивачі за подання позовних вимог, що пов’язані з незаконним звільненням.

Таким чином, принцип доступності розгляду трудових спорів є не тільки правовою нормою, але й механізмом захисту соціальної справедливості, дотримання якого вимагається на всіх стадіях судового процесу.

Список використаних джерел:

1. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1618-15> (дата звернення 26.09.2024).
2. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. Київ : Знання. 2003. 382 с.
3. Кабанець В. О. Принципи інституту трудових спорів. *Форум права*. 2006. № 3. С. 61–66.
4. Про судовий збір : Закон України від 08.07.2011 № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text> (дата звернення 26.09.2024).
5. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30.01.2019 у справі № 910/4518/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79684987> (дата звернення 26.09.2024).
6. Ухвала Шевченківського районного суду міста Києва від 02.09.2019 у справі № 761/33786/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84504570> (дата звернення 26.09.2024).
7. Ухвала Краснолиманського міського суду Донецької області від 06.01.2022 у справі № 236/21/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102437052> (дата звернення 26.09.2024).
8. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1255>. (дата звернення 26.09.2024).

Kalpokienė Julija,

PhD Candidate, Lecturer Faculty of Law

Vytautas Magnus University

THE BRUSSELS EFFECT: A DISCUSSION ON DIGITAL TECHNOLOGIES' REGULATORY TRENDS

The paper overviews the three regulatory trends: online content restrictions, personal data regulation and AI regulation in the EU and discusses the effects that those pieces of EU legislation have, with particular focus on the extraterritoriality effect.

The paper starts with analysis of two CJEU cases and reference to the EU Digital Services Act, focusing on the scope of content restrictions.

After highlighting the extraterritorial scope of some court decisions, the paper moves to survey the EU General data protection regulation looking at the fears that many had, including a sway of copycat legislation that could have followed, and the challenges that this piece of legislation still presents, especially in relation to its interpretation and application.

The EU general data protection regulation (GDPR) is the strongest privacy and security law in the world. This regulation updated and modernised the principles of the 1995 data protection directive. It was adopted in 2016 and entered into application on 25 May 2018. The GDPR defines: individuals' fundamental rights in the digital age; the obligations of those processing data; methods for ensuring compliance; sanctions for those in breach of the rules. The GDPR lists the rights of the data subject, meaning the rights of the individuals whose personal data is being processed. These strengthened rights give individuals more control over their personal data, including through: the need for an individual's clear consent to the processing of his or her personal data; easier access for the data subject to his or her personal data; the right to rectification, to erasure and 'to be forgotten'; the right to object, including to the use of personal data for the purposes of 'profiling'; the right to data portability from one service provider to another [1].

The GDPR establishes the general obligations of data controllers and of those processing personal data on their behalf (processors). These include the obligation to implement appropriate security measures, according to the risk involved in the data processing operations they perform. Controllers are also required in certain cases to provide notification of personal data breaches. All public authorities and those companies that perform certain risky data processing operations will also need to appoint a data protection officer. The regulation confirms the existing obligation for member states to establish an independent supervisory authority at national level and establishes a mechanism to create consistency in the application of data protection law across the EU. The GDPR establishes that a single supervisory decision is taken in cross-border cases where several national supervisory authorities are involved. This principle, known as the ‘one-stop-shop’ principle, means that a company with subsidiaries in several member states will only have to deal with the data protection authority in the member state of its main establishment [1].

The European Data Protection Board makes sure that the GDPR is fully applied. This board consists of representatives of all 27 independent supervisory authorities. On 13 June 2024, the Council reached an agreement on a common member states’ position on a new law which will improve cooperation between national data protection authorities when they enforce the General Data Protection Regulation (GDPR). The GDPR requires national data protection authorities, which are responsible for enforcing the GDPR, to cooperate when a data protection case concerns cross-border processing. This is the case for instance when the complainant resides in a different member state than the company under investigation [1].

The regulation also lays down the obligation for controllers (those who are responsible for the processing of data) to provide transparent and easily accessible information to individuals on the processing of their data.

Finally, the paper looks at the trends of AI regulation and the trend that the EU seems to be setting in AI regulation where the EU AI Act seems to have extraterritorial effect.

The paper seeks to highlight the challenges that new technologies raise in respect to territoriality of legal regulation and the trend that the EU seems to have been trying to set whereby legal regulation impacts entities and individuals even beyond the borders of the EU.

References:

1. The general data protection regulation. URL: [https://www.consilium.europa.eu/en/policies/data-protection/data-protection-regulation/#:~:text=The%20EU%20general%20data%20protection%20regulation%20\(GDPR\)%20is%20the%20strongest,application%20on%2025%20May%202018](https://www.consilium.europa.eu/en/policies/data-protection/data-protection-regulation/#:~:text=The%20EU%20general%20data%20protection%20regulation%20(GDPR)%20is%20the%20strongest,application%20on%2025%20May%202018) (The date of appeal: October 1, 2024).

Карпенко Р. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Ключові аспекти, які висвітлюють основи забезпечення і організації законодавчого регулювання трудових відносин, що виникають між державою, роботодавцями та працівниками, узагальнено у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Проте, враховуючі пропозицію оновлених механізмів і підходів впорядкування взаємодії вище окреслених суб'єктів, доцільним є їх детальне опрацювання задля зниження ризиків виникнення конфліктів і порушень діючого законодавства до закінчення дії спеціального правового режиму.

Конституцією України визначено, що ключову роль за будь яких обставин, учасником яких може стати держава чи її громадяни, все ж таки продовжує відігравати принцип рівності прав та свобод людини і громадянина [2]. Діюче вітчизняне законодавство наголошує на беззаперечній важливості дотримання цього аспекту в організації функціонування кожної сфери життєдіяльності, що стосується і сфери трудових правовідносин. Саме Кодексом Законів про працю України (далі – КЗпП) закріплюється єдність трудового законодавства незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак тощо.

Особливої цінності людський ресурс, а також ефективна комунікація між державою, бізнесом і громадянами набувають в умовах воєнного стану, коли кожне людське життя перебуває під загрозою, а вихід держави із пост-воєнної нестабільності неможливий без продуктивної праці, максимальної віддачі громадян своїй професії і функціональним обов'язкам.

Проте, навіть умови війни не здатні змінити саму економічну сутність трудових відносин, які, як вже сформована, цілісна категорія, володіють невід'ємними ознаками і рисами, що детермінують специфіку взаємодії між сторонами – державою, роботодавцем і працівником.

Такими ознаками є наступні:

–по-перше, трудові взаємовідносини передбачають особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;

–по-друге, трудові відносини повинні передбачати здійснення регулювання самого процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;

–по-третє, процес роботи найманого працівника передбачає її реалізацію на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота,

робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

– по-четверте, трудові відносини окремим елементом визначають обов'язковість організації умов праці особою, в інтересах якої виконується робота, зокрема, працівникові повинні надаватись обладнання, інструменти, матеріали, сировина, робоче місце, комп'ютер чи інші форми технічного забезпечення тощо;

– по-п'яте, трудові взаємовідносини передбачають мотивацію працівників, важливим елементом якої є систематична оплата праці особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та/або натуральній формі;

– по-шосте, трудові відносини передбачають встановлення тривалості робочого часу та часу відпочинку;

– по-сьоме, за певних обставин може здійснюватись відшкодування фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота [3; 14].

Таким чином, трудові взаємовідносини – це «відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи» [3]; це тип взаємовідносин, що формується в результаті існування дисбалансів між такими детермінантами, як попит і пропозиція праці, високий рівень безробіття, низька ефективність праці, рівень заробітної плати, масова зовнішня міграція, а також розвиток неформальних форм праці.

В умовах війни основою для законодавчого регулювання трудових відносин став Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1], яким визначено, що норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих прийнятим Законом, не застосовуються, а окремі конституційні права громадян можуть бути обмежені протягом усього періоду дії воєнного стану.

Умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію сторін, основи їх відносин було прописано у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який під час війни має пріоритетну роль над іншими законодавчими актами, що регламентують роботу сфери регулювання зайнятості. Також, потужний регуляторний потенціал мають документи, що регламентують порядок організації дистанційної, надомної чи іншої нетипової форми праці.

Особливий вплив на рівень зайнятості та порядок праці в Україні під час війни має мобілізація, а тому окрема увага в актуальному законодавстві приділена і аспектами регулювання взаємодії роботодавців із особами, що були мобілізовані.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 69.

2. Конституція України : Закон України №254к/96-ВР від 28.06.1996 р. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1. С. 15. Ст. 2598.

3. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності : проєкт Закону України № 5054 від 9 лютого 2021 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071

4. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин : проєкт Закону України № 5054-1 від 25 лютого 2021 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242

Конопельцева О. О.,
канд. юрид. наук, доцент,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИПЛАТИ ПЕНСІЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЧЛЕНАМ ЇХ СІМЕЙ, ЩО ЗАЛИШИЛИСЯ НЕДООДЕРЖАНИМИ У ЗВ'ЯЗКУ З ЙОГО СМЕРТЮ

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. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за працездатними. Пенсії та інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму встановленого законом.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1] пенсійні виплати – це грошові виплати в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що здійснюється у вигляді: пенсії, довічної пенсії або одноразової виплати. У свою чергу, пенсія – це щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її особою з інвалідністю, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених цим Законом.

За рахунок коштів Пенсійного фонду в солідарній системі призначаються пенсії: за віком; пенсія по інвалідності; пенсія у зв'язку з втратою годувальника. Особі, яка має одночасно право на різні види пенсії, призначається одна за її вибором.

Намагаючись забезпечити справедливий, соціально-детермінований підхід до пенсійного забезпечення, держава встановлює спеціальні умови пенсійного забезпечення для окремих категорій громадян, визначення розміру спеціальних пенсійних виплат, порядок їх фінансування й виплати. Це пояснюється тим, що різні верстви населення зазнають нерівномірного впливу соціальних ризиків. Тобто, спеціальне пенсійне забезпечення – це система норм і правил, які встановлюють особливі умови пенсійного забезпечення окремих категорій фізичних осіб, виходячи з вимог до віку, тривалості страхового та/або трудового стажу, а також вищі, порівняно із загальними, норми обчислення розміру пенсій, зумовлені соціальними, професійними чи іншими значущими соціальними обставинами, які чинне законодавство передбачає як юридичні факти, що породжують відповідні правові наслідки.

Умови, норми й порядок пенсійного забезпечення громадян України із числа осіб, які перебували на військовій службі, службі в органах внутрішніх справ, Національній поліції, Національному антикорупційному бюро України, Службі судової охорони, державній пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції, Бюро економічної безпеки України чи Державній кримінально-виконавчій службі України, та деяких інших осіб, які мають право на пенсію згідно з Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [2].

Зазначеним вище особам можуть призначатися такі види пенсій: довічна пенсія за вислугу років; пенсія по інвалідності; пенсія в разі втрати годувальника членам сімей військовослужбовців, які загинули або пропали безвісти.

Відповідно до ст. 52 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» сума пенсії, що належала пенсіонерові і залишилася

недотриманою у зв'язку з його смертю, виплачується – по місяць смерті включно членам його сім'ї, які проживали разом з пенсіонером на день його смерті, у тому числі непрацездатним членам сім'ї, зазначеним у ч.1 ст. 36 цього Закону, які знаходилися на його утриманні незалежно від того, проживали вони разом з померлим пенсіонером чи ні.

Члени сім'ї, зазначені в частині першій цієї статті, повинні звернутися за виплатою суми пенсії померлого пенсіонера протягом шести місяців з дня відкриття спадщини. У разі звернення кількох членів сім'ї, які мають право на отримання суми пенсії, зазначеної у частині 1 цієї статті, належна їм відповідно до цієї статті сума пенсії ділиться між ними порівну. У разі відсутності членів сім'ї, зазначених у частині першій цієї статті, або у разі не звернення ними за виплатою вказаної суми в установленій частиною 2 цієї статті строк сума пенсії, що належала пенсіонерові і залишилася недоотриманою у зв'язку з його смертю, входить до складу спадщини.

Частина 3 ст. 52 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» прямо узгоджується зі змістом ст. 1227 ЦК України, якою визначено, що суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодування у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини.

Положення частин 2,3 ст. 52 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», які є спеціальними стосовно правовідносин про спадкування сум пенсії, не обмежують право на отримання сум пенсії, що належала пенсіонерові і не була ним отримана у зв'язку з його смертю. Ці положення тільки визначають подію, умови, час, коло осіб і їх правове становище, предмет правовідносин, із настанням яких можлива виплата недоотриманої пенсії померлого пенсіонера. Тобто, недоотримана пенсія померлого пенсіонера виплачується як пенсія членам його сім'ї за умови, якщо саме ці суб'єкти правовідносин звернулися за її виплатою упродовж шести

місяців з дня відкриття спадщини, а якщо у цей проміжок часу не звернулися, сума недоотриманої пенсії набирає іншої правової якості – переходить у спадщину, яку члени сім'ї та/або інші особи, але вже як спадкоємці, можуть отримати як спадщину.

Відповідно до ст. 61 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» суми пенсії, що підлягали виплаті пенсіонерів з числа військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію за цим Законом та членів їх сімей і залишилися недоодержаними у зв'язку з його смертю, не включаються до складу спадщини і виплачуються тим членам його сім'ї, які належать до осіб, що забезпечуються пенсією у разі втрати годувальника. Проте батьки і дружина (чоловік), а також члени сім'ї, які проживали разом із пенсіонером на день його смерті, мають право на одержання цих сум і в тому разі, якщо вони не належать до осіб, які забезпечують пенсією у разі втрати годувальника.

За приписами частини 3 цієї статті зазначені суми виплачуються, якщо звернення за ними надійшло не пізніше 6 місяців після смерті пенсіонера.

У постанові Верховного Суду України від 30 січня 2020 року у справі №200/10269/19-а, сформульовано висновок про те, що «у разі переходу до членів сім'ї спадкодавця належних останньому соціальних виплат, відповідні відносини не є спадковими, у зв'язку з чим не застосовуються норми спадкового права. У цьому випадку право вимоги у зазначених осіб виникає не внаслідок спадкового правонаступництва, а через інший юридичний склад. Фактично законом встановлено переважне право членів сім'ї померлого перед спадкоємцями останнього на отримання соціальних виплат, що належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя».

Такий висновок Верховного Суду стосується випадків, коли члени сім'ї пенсіонера або особа, яка забезпечується пенсією у разі втрати годувальника, реалізувала своє право на недоодержану пенсію, в порядку встановленому частиною 1 ст. 52 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та частиною 1 ст. 61 Закону України «Про пенсійне забезпечення

осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», шляхом звернення до територіального органу Пенсійного фонду не пізніше шести місяців після смерті пенсіонера (частина 2 ст. 52 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»), проте не отримала таку виплату й оскаржує прийняте суб'єктом владних повноважень рішення з цього питання.

Виходячи з викладеного, частина 1 ст. 61 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» запроваджене спеціальне правило, в силу якого недоодержані за життя суми пенсії пенсіонера з числа військовослужбовців не включається до складу спадщини і виплачується: 1) членам сім'ї померлого пенсіонера, які належать до осіб, що забезпечуються пенсією у разі втрати годувальника; 2) батькам померлого пенсіонера, дружині (чоловіку) померлого пенсіонера та членам сім'ї, які проживали разом із пенсіонером на день його смерті, навіть якщо вони не належать до осіб, які забезпечуються пенсією у разі втрати годувальника.

Постановою правління Пенсійного фонду України від 30 січня 2007 №3-1 затверджено «Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [3], затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України від 30 січня 2007 року № 3-1, заява про виплату недоодержаної пенсії у зв'язку зі смертю пенсіонера подається членом його сім'ї до органів, що призначають пенсію, за місцем перебування на обліку померлого пенсіонера.

Статтею 1227 ЦК України встановлено, що суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомог у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини.

Отже, згідно з наведеними приписами чинного законодавства, що регулюють спірні правовідносини, суми недоодержаної пенсії виплачуються

членам сім'ї, які належать до осіб, що забезпечуються пенсією у разі втрати годувальника, а батьки і дружина (чоловік) мають право на одержання цих сум і в тому разі, якщо вони не належать до осіб, які забезпечуються пенсією у разі втрати годувальника. Таке саме право мають також члени сім'ї, які проживали разом з пенсіонером на день його смерті.

Список використаних джерел:

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003. *Відом. Верхов. Ради України*. 2003. № 49. Ст. 376.

2. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : Закон України від 09.04.1992. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. № 29. Ст. 399.

3. Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : затв. Постанова правління пенсійного фонду України від 30.01.2007. *Офіційний вісник України*. 2007. № 13. Ст. 486.

Коросташова І. М.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри публічного управління та митного адміністрування

Університету митної справи та фінансів

ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА, ПРАВА ЛЮДИНИ ТА ПУБЛІЧНА ВЛАДА В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ (СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ)

Верховенство права (правовладдя) і права людини, зокрема й соціальні права – є фундаментом розвинутих демократичних держав.

Виявленню соціально-економічних передумов реалізації засад верховенства права та соціальних аспектів дієвості верховенства права

присвячено публікації іноземних науковців: П. Берджесс, А. Буйзе, Ф. Барна, Р. Дейнхаммер, Б. Діма, Б. Лейх, М. Наческу: Дж. Фрейзер та ін.. Вищевказаній проблематиці присвячено й праці українських науковців: І. Коросташової, В. Сокурєнко, П. Рабіновича, С. Рабіновича, О. Панкевича та ін.

Дослідженню категорії соціальних прав людини і громадянина, поняття та змісту, а також системі соціальних прав присвятили свої наукові розвідки: Т. Бабкова, С. Верланів, П. Рабінович, О. Скрипник, О. Пушкіна та ін. Однак, сьогодні, коли Україна знаходиться в євроінтеграційному процесі, проблематика взаємопов'язаності принципу верховенства права та прав людини, зокрема й соціальних прав в ЄС, а також виявлення соціальних аспектів дієвості верховенства права на тлі визнання публічною владою ЄС його кризи, представляє особливий теоретичний та практичний інтерес.

Згідно із ст.2 «Договору про Європейський Союз» (далі – Договір) – «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини [1]. Зазначене свідчить, про те, що верховенство права є цінністю й одночасно одним із найважливіших базових принципів на яких побудовано ЄС. Серед іноземних та українських вчених правників є прихильники декількох підходів до визначення поняття, змісту та сутності верховенства права, а саме: 1) інтегрального та 2) поелементарного підходів.

«Попри деякі відмінності, які існують між окремими формальними концепціями верховенства права (Й. Раз, Л. Фуллер), їх об'єднує байдужість до соціального змісту верховенства права і тих соціальних цілей, які досягатимуться за посередництвом його вимог» [2, с. 82–83].

Прихильник поелементарного підходу до визначення сутності та змісту верховенства права, видатний англійський правник Т. Бінгем зазначав, що: «Стрижнем цього існуючого принципу, я вважаю, є те, що всі особи і органи влади в державі як публічні, так і приватні мають бути зв'язані та мати право користуватися законами, що є відкрито проголошеними, зорієнтованими на майбутнє та відкрито застосовуються в судах» [3] і виділяв вісім додаткових

підправил, що на його думку визначають сутність і зміст верховенства права. Результатом роботи Венеційської комісії (далі – Комісії), що серед іншого базуються й на твердженнях Т. Бінгема, стала доповідь «Верховенство права» (Правовладдя), схвалена на 86-му пленарному засіданні, що відбулося у квітні 2011 року. У вказаній доповіді Венеційською комісією була застосовано «поелементарний» підхід до визначення верховенства права та досягнуто консенсусу щодо основних концептуальних складових цього принципу, якими та на міжнародному рівні визнані: «...а. Законність, включаючи прозорий, підзвітний та демократичний процес введення в дію приписів права; б. Юридична визначеність; с. Заборона свавілля; d. Доступ до правосуддя, представленого незалежними та безсторонніми судами, включно з тими, що здійснюють судовий нагляд за адміністративною діяльністю; е. Дотримання прав людини; f. Заборона дискримінації та рівність перед законом» [4, с.177]. Однак слід сказати, що кількість елементів принципу верховенства права та зміст його концептуальних складових постійно доповнюється Судом Європейського Союзу, національними судами країн-членів ЄС та Європейським судом з прав людини (далі – ЄСПЛ).

Аналіз змісту вищевказаної доповіді, як і переважної більшості наукових концепцій верховенства права, що аналізувались Венеційською комісією під час її підготовки, свідчить про те, що в пошуку сутності та змісту верховенства права, основна увага здебільшого приділялась вимогам до нормотворчості і правилам, що мають виконуватися публічною владою, чи тому, якій поведінці представників публічної влади слід запобігти, а також питанням забезпечення судового контролю за додержанням верховенства права. Тому, в т. з. «сухому залишку», дуже часто, ледве помітним є соціальний зміст.

Так, наприклад, четверте підправило концепції верховенства права Т. Бінгема: «...полягає в тому, що законодавство має забезпечувати належний захист фундаментальних прав людини» [3], а шосте підправило: «...полягає в тому, що міністри та державні службовці всіх рівнів повинні здійснювати надані їм повноваження розумно, добросовісно, виключно для тих цілей, для яких ці

повноваження надавались, та без перевищення меж наданих повноважень» [3]. Тобто, правник в своїй концепції по суті, звертається лише до необхідності захисту фундаментальних прав, не згадуючи про інші, забезпечення і реалізація яких, під час виконання функцій держави/Спільноти мають здійснюватися публічною владою. В шостому підправилі Т. Бінгем чітко сформулював вимоги відповідно до яких публічні службовці мають здійснювати свої повноваження. Однак те, що ці публічні службовці виконуючи функції держави у різноманітних сферах суспільного життя, де вони окрім фундаментальних прав також покликані забезпечувати, реалізовувати та\або захищати права людини, що передбачені законами держави, серед яких значне місце відведено і реалізації та захисту соціальних прав (зادля чого держава й наділила їх відповідними повноваженнями), залишилося поза увагою концепції видатного правника.

Слід сказати, що фундаментальні права людини посідають вищу ланку у системі прав, вони створюють ту систему координат, у якій відбувається розвиток прав і свобод людини. «Фундаментальні права є універсальними, оскільки вони мають значення для будь-якого суспільства, незалежно від національно-культурного контексту. Насамперед, їх універсальність проявляється в тому, що вони виражають інтереси, від яких індивід не може відмовитися – життя, свободу, власність, честь тощо» [5, с. 8].

«В історичному плані варто звернути увагу на те, що каталог фундаментальних прав людини час від часу поповнюється. Це підкреслює той факт, що в конкретних умовах місця і часу окремі можливості людини набувають особливої актуалізації і потребують підвищеного юридичного захисту і гарантування. Прикладом цього можуть слугувати свобода доступу до інформації та право на приватність...» [6, с. 15].

В цьому контексті, слід звернути увагу на те, що ЄСПЛ здійснює тлумачення верховенства права та його концептуальних складових через ст.8 (Право на повагу до приватного і сімейного життя) «Європейської конвенції про права людини» 1950 року, в той же час не обмежуючись лише захистом права на приватність, і, через зміст ст.8 Конвенції розповсюджує судовий захист, зокрема

й на інші (соціальні) права. Зазначене пов'язане із «глибокою соціальною вкоріненістю змісту вимог верховенства права» [7, с. 24], на яку вказував П. М. Рабінович.

«Під соціальними правами людини і громадянина в Україні слід розуміти як закріплені конституцією і законами України, обумовлені відповідним рівнем суспільного розвитку та такі, що характеризують державу як соціальну, можливості людини та громадянина власними силами здобувати собі засоби для існування або отримувати такі засоби із соціальних джерел» [8, с. 138]

«Право на працю, право на соціальний захист та право на достатній життєвий рівень є так званими ключовими, структуроутворюючими соціальними правами, довкола яких утворюється власна специфічна підгрупа соціальних прав. Так, право на працю включає такі складові права як: право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на заробітну плату, право на страйк, право на відпочинок. Право на соціальний захист набуває своєї конкретизації через його відображення в таких правах, як 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 та реалізується насамперед через систему соціального страхування та забезпечення відшкодування соціальних ризиків. Таке ключове соціальне право, як право на достатній життєвий рівень тісно пов'язано з такими соціальними правами, як право на житло, право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування» [8, с. 144].

Говорячі про проблему беззмістовності та невизначеності вимог верховенства права, Рабінович П. М., наполягав на тому, що: «Ключовим, відтак, стає питання про наповнення конкретним соціальним змістом тих «формул оптимізації», якими слугують вимоги верховенства права [7, с. 26]. І такий висновок науковця, є важливим кроком на шляху від «ідеалізації» до «реалізації» верховенства права, як в ЄС, так і в Україні.

В той же час, публічна влада ЄС все останнє десятиліття продовжує констатувати кризу «верховенства права», що напевно виникла на тлі існуючої

невизначеності вимог верховенства права та проголошення верховенства права, як «ідеалу» без прив'язки цього принципу до соціального контексту та\або наповнення його соціальним змістом, як в законодавстві, так і в наукових концепціях.

Аналіз низки актів законодавства ЄС, що з'явилися протягом останніх 10–12 років, свідчить, про те, що хоча достатнього наповнення принципу верховенства права соціальним змістом в законодавстві ЄС поки що немає, натомість публічна влада ЄС від декларацій цінності верховенства права, поступово переходить до реалізації цього принципу, шляхом його просування, виховання культури верховенства права та вимірювання. Успішність же цього проекту, на думку автора, безпосередньо залежить від глибини прив'язки до соціального контексту, який зокрема, простежується у Консолідованій версії Договору про Європейський союз та Договору про функціонування Європейського Союзу [1], одним з додатків до якої є «Хартія основоположних прав Європейського Союзу» 2000 року (далі-Хартія), що набула чинності з набранням чинності Лісабонського договору 01 грудня 2009 року. Так, нормами Хартії, передбачено низку фундаментальних та соціальних прав громадян ЄС та певних заборон. До фундаментальних прав передбачених Хартією, слід віднести право на: людську гідність (ст.1); на життя (ст.2); на недоторканість особистості (ст.3); право на свободу та безпеку (ст.6); повагу до приватного та сімейного життя (ст.7); захист персональних даних (ст.8); рівність перед законом (ст.20) та ін. Крім того, Хартією заборонено: тортури та нелюдське або принизливе поводження або покарання (ст.4); рабство та примусова праця (ст.5) та ін. До соціальних прав передбачених Хартією, слід віднести: право на освіту (ст.14); свободу вибору професії та право на працю (ст.15); свободу підприємництва (ст.16); право робітників на інформацію та консультації в межах підприємства (ст.27); право доступу до послуг працевлаштування (ст.29); справедливі умови праці (ст. 31); заборона дитячої праці та захист молоді на роботі (ст.32); соціальне забезпечення та соціальна допомога (ст.34); доступ до послуг

загального економічного значення (ст.36); недопущення дискримінації (ст.21); права людей похилого віку (ст.25); інтеграція інвалідів (ст.26) та ін.

Відповідно до ч.1 ст.51 Хартії, її Положення: «...адресовані установам, органам, офісам та агенціям Союзу з належним дотриманням принципу субсидіарності, а також державам-членам лише тоді, коли вони застосовують право Союзу...». Тобто, йдеться про виконання відповідними органами публічної влади ЄС та в ряді випадків органами публічної влади країн-членів ЄС, норм вищевказаної Хартії, що безпосередньо стосуються забезпечення, реалізації та захисту, як фундаментальних, так і соціальних прав громадян ЄС.

Українські вчені, що є прибічниками інтегрального підходу до визначення сутності та змісту верховенства права П. М. Рабінович, С. П. Рабінович та О. З. Панкевич, проводячи пошук верховенства права, як балансування соціальних інтересів, запропонували поняття верховенства права як: «...не як абстрактної, а як конкретно всезагальної категорії, яка виражає динаміку соціальних потреб та інтересів, їхню нерідко конфліктну взаємодію...» [7, с. 20]. В своєму дослідженні автори пишуть про: «...соціальні витоки феномену політичної інструменталізації вимог верховенства права в діяльності публічно-владних інституцій,... легітимаційне функціональне призначення звернення до верховенства права у політико-правовій аргументації, оскільки сьогодні як ніколи раніше, затребуваними стають соціальна стабільність і передбачуваність. Останні ж, як відомо, чималою мірою забезпечуються за допомогою юридичних інструментів, серед яких особливе місце посідає принцип верховенства права» [7, с. 17].

Підсумовуючи, слід сказати, що верховенство права та права людини, зокрема й соціальні права є пов'язаними між собою політико-юридичними категоріями, а сама політико-юридична конструкція верховенство права має бути наповнена соціальним змістом, оскільки сама по собі являє важливий політико-юридичний інструмент реалізації фундаментальних та соціальних прав, передбачених наднаціональним законодавством ЄС та національними

законодавством країн–членів ЄС і так само країн, що, як і Україна прагнуть стати членами Спільноти, забезпечуючи функціонування демократичного устрою.

Список використаних джерел:

1. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу - Консолідована версія Договору про функціонування Європейського Союзу - Протоколи - Додатки - Декларації, додані до Заключного акту Міжурядової конференції, яка прийняла Договір Лісабонська угода, підписана 13 грудня 2007 р. *Офіційний журнал*. С. 326, 26/10/2012. С. 0001 – 0390.
2. Рабінович П. М., Луців О. М., Добрянський С. П., Панкевич О. З., Рабінович С. П. Принцип верховенства права: проблеми теорії та практики. Львів : Сполом, 2016. 200 с.
3. Т. Бінгем «Верховенство права». 16 листопада 2006 року URL: <https://legalitas.com.ua/ua/ukr-t-bin%D2%91em-verhovenstvo-prava/>
4. Доповідь про правовладдя. Ухвалено Європейською комісією «За демократію через право» (Венеційська Комісія) на її пленарному засіданні (CDLAD(2011)003rev, Венеція, 25-26 березня 2011 року). *Право України*. 2019. № 11. С. 14–38.
5. Сокурєнко В. В. Права людини як універсальна цінність. *Національні та міжнародні механізми захисту прав людини: тези доп. Всеукр. круглого столу* (м. Харків, 20 квіт. 2016 р.). МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 7–9.
6. Волошенюк О. В. Теоретична характеристика категорії «фундаментальні права людини». *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. № 2. 2022. DOI: 10.24144/2788-6018.2022.02.2
7. Рабінович П. М., Рабінович С. П., Панкевич О. З. Пошук верховенства права як балансування соціальних інтересів. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2022. Т. 29. № 3. С. 15–35. DOI: 10.31359/1993-0909-2022-29-3-15
8. Бабкова Т. В. Поняття та види соціальних прав і свобод людини і громадянина. *Науково-інформаційний вісник Право*. № 8. 2013. С. 137–144.

Кохан В. П.,

канд. юрид. наук, старший дослідник,
завідувач відділу правового регулювання структурно-технологічного
розвитку економіки Науково-дослідного інституту правового
забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ВИД ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВETERANІВ ВІЙНИ

Левову частку ветеранів російсько-української війни становлять особи віком від 25 до 45 років [1], які, повертаючись із війни, прагнуть реалізувати себе і вибудувати своє життя з урахуванням набутого бойового досвіду, стану психічного і фізичного здоров'я. Незважаючи на певні обмеження, сучасні ветерани війни є соціально активною групою населення в економічному плані, вони амбітні у забезпеченні власного добробуту і добробуту своїх сімей, задля чого їм потрібні правові механізми, встановлені державою для забезпечення гідного рівня життя.

Одним із таких правових механізмів є працевлаштування, яке може бути оформлене як повернення на попереднє місце роботи або влаштування на роботу до іншого роботодавця, тобто наймана праця, так і працевлаштування на умовах нестандартної зайнятості, яка нині має різноманіття форм, викликаних до життя розвитком цифровізацією економіки та суспільства, і яка відрізняється від найманої праці, має назву економічна або залежна самозайнятність за термінологією Міжнародної організації праці [2].

Актуальність питання працевлаштування ветеранів війни на умовах різних форм нестандартної зайнятості підвищується через неготовність українського бізнесу створювати нові робочі місця для ветеранів війни або адаптувати наявні робочі місця під потреби людей з інвалідністю внаслідок обмеженості підприємств у фінансово-матеріальних ресурсах під час воєнного стану.

Як зазначає О .В. Шаповалова, «стриманість бізнесу щодо найму ветеранів з інвалідністю внаслідок війни в Україні обумовлена нерідко викривленими соціальними уявленнями та стереотипами серед роботодавців щодо найму таких осіб. Також стримує багатьох невідповідність умов їх інфраструктури та високі витрати на адаптацію робочих місць» [3, с. 16].

Водночас зазначимо, що постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» затверджений Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» від 22 серпня 2023 року № 893 [4] запроваджено механізм виплати роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, а також її строки та розмір. Відповідно до умов Порядку, роботодавець може отримати компенсацію за облаштування робочого місця за працевлаштованих людей. Згідно з п. 5 Порядку компенсація виплачується в розмірі фактичних витрат роботодавця за облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю, але не вище граничного розміру. Граничний розмір компенсації не може перевищувати 15 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року, в якому приймається рішення про її надання, для осіб з інвалідністю I групи, 10 розмірів мінімальної заробітної плати – для осіб з інвалідністю II групи [4].

Як бачимо, держава зацікавлена у тому, щоб бізнес наймав на роботу осіб з інвалідністю.

Переваги нестандартної зайнятості в умовах обмеженості фінансових ресурсів підприємств та необхідності створення спеціальних умов праці для ветеранів війни, які, приміром, не можуть працювати стандартний робочий день за станом здоров'я чи з інших причин, є очевидними. Як зазначалося у інших дослідженнях [5, с. 77], нестандартним формам праці серед іншого властиві такі ознаки, як: зменшена кількість робочих годин і виконання трудової функції поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, що безумовно надає

свободу працівникові під час виконання робочих завдань. Саме тому праця на цифрових платформах, дистанційна робота, робота на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом набувають все більшого поширення. При цьому, коли трудова функція працівника залежить від цифрових пристроїв, доступу до Інтернет, електронних засобів зв'язку, за допомогою яких особа отримує та (або) виконує роботу, головним для особи є вчасно отримати і виконати завдання, тобто забезпечити зв'язок із роботодавцем, функціонування цифрових пристроїв, за допомогою яких виконується робота.

На нашу думку, розвиток інституту нестандартної зайнятості у трудовому праві України є однією з можливостей забезпечити працевлаштування великої кількості працівників, які з різних причин не можуть працювати на умовах найманої праці – повний робочий день на підставі безстрокового трудового договору. Передусім це стосується маломобільних осіб – працівників із малолітніми дітьми, людей похилого віку, а також ветеранів війни. На жаль, чинне законодавство про працю не регламентує всі форми нестандартної зайнятості належним чином, що спричинює невизнання такої зайнятості трудовою і відповідно працівники, які, наприклад, працюють через цифрові платформи, не визнаються суб'єктами трудових відносин і позбавлені захисту своїх трудових і соціальних прав. Однак, вважаємо, розвиток нестандартної зайнятості і її масове поширення серед українців примусить законодавця звернути увагу на це явище і унормувати сферою трудового права нестандартні трудові відносини та їх форми.

Список використаних джерел:

1. Онлайн-опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Актуальні потреби та бачення можливостей для кар'єрного і професійного зростання ветеранів». Український Ветеранський Фонд. 15–25 січня 2024 року.
URL: <https://veteranfund.com.ua/analytics/aktualni-potreby-ta-bachennia-mozhlyvostey-dlia-kar-ierno-ho-i-profesiynoho-zrostannia-veteraniv>

2. Рекомендація Міжнародної організації праці «Про трудові правовідносини» від 31.05.2006, № 198. URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/rekomendatsiya-mop-2006-r-no-198>

3. Шаповалова О. В. Контроль у забезпеченні зайнятості ветеранів війни. *Правове забезпечення професійної адаптації та права на підприємницьку діяльність ветеранів війни* : збірник наукових праць НДІ ПЗІР НАПрН України за матеріалами I-го круглого столу (м. Харків, 31 травня 2024 року) / за ред. С. В. Глібка, В. П. Кохан. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2024. С. 13–21. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2024/05/conf_31.05.2024.pdf

4. Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю: постанова КМУ від 22 серпня 2023 р. № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF>

5. Савчук С.П. Нестандартні форми зайнятості в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аспект: дис. ... д-ра філософії: 081. Київ, 2023. 224 с.

Кравцов Д. М.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ЯКОЮ БУТИ НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ОХОРОНІ ПРАЦІ?

Компетенція ЄС у соціально-трудовій сфері відповідає положенням, що передбачені Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 року [1]. У переважній більшості зазначені положення містяться в розділі «питання соціальної політики» Маастрихтського договору [2]. Спільні

повноваження для ЄС та держав – членів ЄС стосуються конкретних сфер, визначених у Договорі про функціонування Європейського Союзу [3]. Відповідно до статті 153 цього Договору, ЄС підтримує та доповнює діяльність держав-членів, щодо:

- (a) покращення, зокрема, робочого середовища з метою захисту здоров'я та безпеки працівників;
- (b) умов праці;
- (c) соціального забезпечення та соціального захисту працівників;
- (d) захисту працівників після закінчення трудового договору;
- (e) інформування та консультування працівників;
- (f) представництва та колективного захисту інтересів працівників та працедавців, включаючи право працівників брати участь у спільному управлінні;
- (g) умов працевлаштування громадян третіх країн, які на законних підставах проживають на території Союзу;
- (h) інтеграції осіб, виключених із ринку праці, без шкоди статті 166;
- (i) рівності жінок та чоловіків стосовно їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі;
- (j) боротьби проти соціального виключення;
- (k) модернізації систем соціального захисту без шкоди пункту (c).

Як ми бачимо, п. «а» і «в» чітко визначають євроінтеграційні пріоритети для реформування українського національного законодавства в соціально-трудої сфері. Радянські підходи до охорони праці давно не відповідають європейським стандартам і мають бути до них адаптованими.

21 серпня 2024 року Верховна Рада України прийняла за основу євроінтеграційний законопроект № 10147 «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» від 13.10.2023 року [4], внесений до парламенту Кабінетом Міністрів України.

Проект було розроблено з метою формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників

та імплементації положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 року [5] про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.

На думку експертів і науковців, яка з рештою і перетворилася у законопроект, головною проблемою системи державного управління виробничою безпекою та забезпечення належного стану здоров'я працівників, є застарілість і неефективність їх законодавчого регулювання, низький рівень гарантій трудових прав працівників і роботодавців, що об'єктивно відбивається на статистичних показниках виробничого травматизму і лягає важким фінансовим тягарем на всю систему соціального страхування країни.

Хоча соціально-трудова сфера не увійшла до переліку основних напрямів реформування, які були затверджені Європейською Комісією [6] для нашої держави як першочергові та обов'язкові до виконання задля збереження статусу кандидата на вступ до ЄС, утім підготовка до членства в ЄС передбачає завершення трансформації всіх сфер, що створюють умови для функціонування нашої держави за принципами ЄС та його законами.

Більшість директив ЄС з охорони праці, до яких має бути адаптоване українське законодавство, прийняті давно. Зокрема: Директива ЄС 67/548/ЄЕС «Щодо захисту працівників, населення та споживачів»; Директива 77/576 ЄЕС «Щодо знаків безпеки на робочому місці»; Директива 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі». До сучасніших слід віднести: Директиву 92/57/ ЄЕС «Про виконання мінімальних вимог щодо безпеки та захисту здоров'я на тимчасових та пересувних будівельних майданчиках»; Директиву 2006/95/ЄС «Щодо стандартів використання електротехнічного обладнання»; Директиву 2010/35/ЄС «Щодо портативного обладнання тиску»; Директиву 2008/68/ЄП «Щодо регулювання праці при перевезенні шкідливих вантажів на внутрішньому транспорті» тощо. При цьому, як зазначає дослідницька служба Верховної Ради України [7], рівень адаптації національного законодавства до європейського з питань охорони праці є незначним.

Одним з перших і масштабних кроків на цьому шляху є зміна підходів, закладених базовим, одним з найперших законів незалежної України, законом «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року [8]. Законом, який більше 30 років визначав державну політику в галузі охорони праці. Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Новий закон, у преамбулі ставить амбітніші цілі – визначити правові, організаційні, економічні та соціальні засади безпеки та здоров'я працівників на роботі, врегулювати відносини у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі з метою забезпечення безпечних умов праці, збереження життя і здоров'я працівників та встановити єдиний порядок організації, функціонування системи управління в цій сфері.

Необхідність зміни системи координат, в якій реалізується конституційне право кожного громадянина, передбачене ст. 43 Конституції України на безпечні належні і здорові умови праці обумовлюється застарілістю існуючої системи управління охороною праці, яка, у своїй основі функціонує за «реактивним» принципом коригувальних дій, тобто реагування на наслідки нещасних випадків у вигляді видання державою нормативних актів, які передбачають правила безпечної поведінки при виконанні відповідних робіт.

На противагу існуючій системі, як зазначають ініціатори законопроекту: запропоновані ними підходи передбачають організацію системи безпеки і здоров'я працівників за «проактивним» принципом запобіжних дій через запровадження нової національної системи запобігання виробничим ризикам, побудовану на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, які є базовими для побудови подібних систем у розвинених країнах Європи та світу.

В тому числі, передбачається і зміна об'єкту впливу державної політики: з нинішніх «безпека праці» або «охорона праці» – на європейський «безпека

працівника». Ключовим завданням політики має стати не встановлення вимог до процесу організації безпеки, але до результативності цього процесу – досягнення повного усунення або мінімізації ризиків для життя і здоров'я працівника. Центральною метою всіх заходів державної політики, має стати відхід від абстрактних теоретичних і статистичних категорій, фактично відірваних від носія праці. Натомість, такою метою стає найвища соціальна цінність держави – людина, її життя і здоров'я.

Законопроект передбачає запровадження за європейським прикладом системи мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників, та регулярне здійснення роботодавцем оцінювання ризиків, які можуть виникнути на конкретному робочому місці, розробки і впровадження заходів щодо їх мінімізації або усунення.

Також проект передбачає визначення на рівні закону ключових термінів та понять в цій сфері, які на сьогодні відсутні, зокрема поняття інциденту, професійного ризику, оцінювання ризиків, робочого місця, шкідливих та небезпечних професійних факторів, аудиту системи безпеки та здоров'я працівників, експертної організації; представники працівників і багато інших.

Важливою новелою чинного законодавства має стати запровадження інформування компетентних органів про всі нещасні випадки, та ведення роботодавцем обліку всіх інцидентів, які потенційно могли привести до нещасного випадку. В такий спосіб жодний з інцидентів, що мав місце буде піддаватися аналізу, отже не залишиться без уваги роботодавця.

Поряд з існуючою адміністративною та кримінальною відповідальністю законопроект передбачає можливість покладення за рішенням суду на роботодавця матеріальної відповідальності за нанесення шкоди життю та здоров'ю працівника внаслідок недостатніх та/або неефективних заходів, вжитих роботодавцем. У такому разі роботодавець відшкодуватиме Фонду соціального страхування витрати, понесені ним на виплати та послуги, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві. Отже, роботодавець в

повній мірі відчує фінансовий тягар відшкодування заподіяної працівнику шкоди, а не буде ховатися за виплати в системі соціального страхування.

Також передбачається запровадження обов'язкового страхування відповідальності сторонніх компаній при укладанні ними із роботодавцем договору про надання послуг у сфері безпеки та здоров'я працівників. Сфера корпоративної організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників давно потребує змін і залучення до цієї сфери незалежних суб'єктів господарювання, що надають зазначені послуги. До того ж, такий підхід цілком відповідає європейській практиці. Це має підвищити якість таких послуг та ступінь безпеки працівників. Разом з тим, для того, щоб результати таких послуг не характеризувалися формалізмом і не ставили під удар інтереси сторін трудових правовідносин, зазначений запобіжник вважаємо правильним. Дуже важливо, що роботодавець в такий спосіб не зможе перекласти свою відповідальність за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на третіх осіб. Відповідальним за завдану внаслідок таких порушень шкоду життю і здоров'ю працівників залишається роботодавець.

Задля захисту генетичного спадку працівників, законопроектом передбачається встановлення обов'язку роботодавця забезпечувати посилену увагу до здоров'я окремих чутливих категорій працівників (працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми; працівників, які не досягли 18-річного віку; працівників з інвалідністю).

Окрема увага законодавцем приділяється необхідності підтримки державою наукових досліджень в сфері безпеки та здоров'я працівників та визначення на державному рівні необхідності їх організації та фінансування. Запровадження обов'язку включення до стандартів освіти при здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти вимог до обов'язкових компетентностей здобувача світи в сфері безпеки та здоров'я працівників.

Вважаємо, що прийняття зазначеного законопроекту дозволить наблизити чинне законодавство про безпеку працівників до задекларованого в Конституції рівня і реалізує визначені «Угодою про асоціацію між Україною та ЄС» [9] спільні плани щодо покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, посилення рівня соціального захисту працівників.

Список використаних джерел:

1. Про основні соціальні права : Хартія ЄС. Страсбург 09.12.1989 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text
2. Про заснування Європейської Спільноти : договір від 25.03.1957 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text
3. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union / Title X: Social Policy. URL: https://en.wikisource.org/wiki/Consolidated_version_of_the_Treaty_on_the_Functioning_of_the_European_Union
4. Про безпеку та здоров'я працівників на роботі : проект закону від 13.10.2023 р. № 10147. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42995>
5. Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі : Директива ради ЄЕС від 12.06.1989 р. № 89/391/ЄЕС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text
6. Ukraine 2023 Report: Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2023; Communication on EU Enlargement policy. Brussels. 8.11.2023. URL: https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%96-%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B8-%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%96-2023-%D1%80-%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8_uk?s=232

7. Щодо адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : інформаційна довідка Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: <https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/32479.pdf>

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

9. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2547

Красюк Т. В.,

канд. юрид. наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ВАЖЛИВІСТЬ ВИКОНАННЯ НАУКОВОЇ РОБОТИ ВИКЛАДАЧАМИ ЗВО В КОНТЕКСТІ ЗМІН У ЗАКОНІ УКРАЇНИ «ПРО ВИЩУ ОСВІТУ»

6 червня 2024 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти» (далі Закон № 9600), яким передбачається зміна основних посад науково-педагогічних працівників, запровадження педагогічних посад в закладах вищої освіти, зменшення кількості годин навчального навантаження та встановлення мінімального обсягу виконання наукової роботи науково-педагогічними працівниками, тощо [1].

Зауважимо, що Закон № 9600 не отримав схвалення під час обговорення на засіданні Співки ректорів закладів вищої освіти України. З метою дотримання трудових і соціально-економічних прав громадян з числа наукових, науково-

педагогічних та педагогічних працівників Профспілка працівників освіти і науки України звернулася з листом від 13.06.2024 р. №02-5/309 до Президента України з пропозицією застосувати при його підписанні право вето та повернути його на доопрацювання. Зазначимо, що 18 червня 2024 р. цей закон було направлено на підпис Президенту України, але станом на 1 вересня 2024 року він ще не набрав чинності.

Новелою закону № 9600 є внесення змін до ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» щодо найменування посад педагогічних працівників, які будуть працювати у закладах вищої освіти без виконання наукової роботи, але навчальне навантаження у таких працівників буде більше, ніж у науково-педагогічних працівників. Це означає, що якщо науково-педагогічний працівник не виконує належним чином наукову роботу, то йому замість неї потрібно збільшити навчальне навантаження. Така думка видається помилковою. На наше переконання, не можна бути кваліфікованим викладачем закладу вищої освіти і не займатися науковою роботою. Це суперечить і тим завданням, які мають виконувати сучасні українські ЗВО, як осередки не тільки з підготовки висококласних фахівців, а й як науково-дослідницькі центри.

Як справедливо зазначає Л. В. Жук, сучасне українське суспільство не може функціонувати та розвиватися без науки та наукових досліджень, високих технологій, а також інноваційної діяльності. Інтелектуальною платформою наукового та інноваційного розвитку країни слугують саме заклади вищої освіти, які мають потужний науковий і кадровий потенціал для здійснення наукової та науково-технічної діяльності [2, с. 147].

Безумовно, в діяльності науково-педагогічних працівників значне місце займає науково-дослідна робота, яка, відповідно до ст. 65 Закону України «Про вищу освіту», поряд із науковою, науково-технічною та інноваційною у закладах вищої освіти є невід'ємною складовою освітньої діяльності і провадиться з метою інтеграції наукової, освітньої і виробничої діяльності в системі вищої освіти. Провадження наукової і науково-технічної діяльності університетами, академіями, інститутами є обов'язковим [3].

Мистецька діяльність так само становить невід'ємну складову освітньої діяльності закладів вищої освіти культурологічного та/або мистецького спрямування і провадиться з метою поглиблення професійних компетентностей, інноваційної діяльності в мистецтві, що сприяє створенню нового культурно-мистецького продукту.

У Рекомендаціях про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, які прийняті Генеральною конференцією Організації Об'єднаних націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) 21 жовтня – 12 листопада 1997 року, надано роз'яснення, що під «науковою роботою» розуміються процеси, під впливом яких викладацькі кадри закладів вищої освіти постійно оновлюють знання зі свого предмета або готують наукові публікації, розповсюджують свої праці, розвивають та вдосконалюють свої педагогічні навички і підвищують свою наукову кваліфікацію [4].

Серед обов'язків науково-педагогічних працівників у ст. 58 Закону України «Про вищу освіту» зазначено, що вони зобов'язані провадити наукову діяльність та підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію.

О. Г. Ярошенко, аналізуючи ставлення науково-педагогічних працівників до виконання науково-дослідницької діяльності, справедливо стверджує, що «одні органічно поєднують її з викладацькою, другі – головну увагу приділяють науковим дослідженням, треті – віддають перевагу навчально-методичному забезпеченню освітнього процесу» [5, с. 9]. Наша позиція підкріплюється і думкою Н. Заболотної, яка переконана, що глибокі професійні знання, наукові досягнення науково-педагогічних працівників неможливі без тривалої систематичної творчої праці – вивчення літературних джерел, проведення експериментальних робіт, наукового тлумачення і формулювання наукових ідей, необхідних для особистого професійного зростання та навчання студентів, а також для виконання наукових досліджень [6, с. 134]. Вважаємо, що саме гармонійне поєднання наукової та педагогічної діяльності є запорукою досягнення якісних освітніх результатів.

Якщо замислитися на загальною концепцією Закону № 9600, то не важко зрозуміти, що вона певною мірою суперечить сучасному розумінню місії закладів вищої освіти. Так, із прийняттям Закону України «Про вищу освіту» змінилась роль науково-дослідницької діяльності в університетах. Законом України «Про вищу освіту» передбачено, що в обов'язки науково-педагогічних працівників університетів входить провадження наукової діяльності, підвищення наукової кваліфікації, розвиток творчих здібностей осіб, які навчаються.

Н. О. Дівінська в своєму дослідженні зазначає, що науково-дослідницька діяльність студентів вищого навчального закладу здійснюється за основними напрямками : науково-дослідницька діяльність, що є складовою навчального процесу і обов'язкова для всіх студентів (написання рефератів, підготовка до семінарських занять, підготовка і захист курсових, дипломних робіт, виконання завдань дослідницького характеру в період виробничої практики на замовлення підприємств тощо); науково-дослідницька діяльність студентів поза навчальним процесом, участь у наукових гуртках, виконання госпрозрахункових наукових робіт у межах творчої співпраці кафедр, факультетів; написання тез наукових доповідей, публікацій та ін. Науковому керівнику необхідно виконати ряд завдань, а саме: ознайомити виконавців науково-дослідної роботи з науковими методами дослідження, в тому числі інноваційними, навчити застосовувати їх на практиці; навчити самостійно планувати і організовувати науково-дослідну роботу, виділяти актуальну наукову проблему і знаходити шляхи її вирішення та ін. [5, с. 154]. Отже, для організації освітнього процесу на основі результатів власних досліджень, а також впровадження результатів досліджень із залученням студентів, викладачу потрібні не лише методологічні знання та методичні навички проведення наукового дослідження, а й відповідні дослідницькі уміння, володіння методами використання інноваційних технологій навчання, сформована готовність до виконання науково-дослідної роботи [5, с. 155]. Таким чином, викладач виступає не лише як фахівець із своєї навчальної дисципліни, але і як науковець, який оприлюднює свої результати

шляхом наукових публікацій у вітчизняних та міжнародних виданнях, бере участь у наукових конференціях та симпозиумах, самостійно підвищує рівень кваліфікації, науково-дослідницької діяльності. Це складний педагогічний процес, який вимагає застосування комплексу методологічних підходів.

Виконання наукової роботи викладачем закладу вищої освіти також тісно пов'язане із ще одним вагомим компонентом – формуванням та розвитком наукових шкіл. Науковий керівник, передаючи свій досвід і знання аспірантам, повинен проводити наукові дослідження, які є важливою складовою забезпечення високої якості підготовки фахівців. У свою чергу ефективна реалізація наукових досліджень сприяє просуванню закладу вищої освіти у міжнародних рейтингах. Вбачається закономірним і очевидним, що викладач, який працює із студентами та аспірантами, повинен займатися науковою діяльністю, передавати їм свої знання, використовуючи вміння та досвід. Отже, педагогічний та науково-педагогічний працівник вищого освітнього закладу не може не займатися науково-дослідницькою роботою.

Підсумовуючи, зазначимо, що викладач, який працює в закладі вищої освіти повинен обов'язково займатися науковою діяльністю. До того ж виконання цього виду роботи пов'язано із підвищенням кваліфікації науково-педагогічного працівника. Професійний розвиток викладача дає змогу на основі власних наукових досліджень якісно та професійно керувати науково-дослідницькою роботою студентів та робити свій внесок у науку.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти : Закон України від 06.06.2024 р. № 3791–IX URL: <http://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42441> (Дата звернення 14.09.2024 р.).

2. Л. В. Жук Наукові дослідження у вищих навчальних закладах: сутність, значення та перспективи. *Проблеми економіки та управління*. Вип. 4. № 873(5). 2017 р. С. 146–153.

3. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18> (Дата звернення 14.09.2024 р.).

4. Рекомендація про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів : Рекомендація МОП та ЮНЕСКО (Париж, 21.10.1997 р.) URL: <http://www.lexed.ru/doc.php?id=3890#>

5. Концепція та методологія реалізації науково-дослідницької діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу університетів : монографія. за ред. О. Г. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2016. 178 с.

6. Н. Я. Заболотна Реалізація науково-педагогічними працівниками права займатися професійною діяльністю. *Jurnal juridic national: Teorie si practica*. 2019. № 6 (40). С. 132–134.

Кузніченко О. В.,

канд. юрид. наук, професор,

професор кафедри Національного та міжнародного права

Одеського національного морського університету.

Ільченко М. А.,

здобувач 2 курсу, другого (магістерського) рівня вищої освіти, ННМГІ,

спеціальність 081 Право

Одеського національного морського університету

КОЛІЗІЙНІ ПРИВ'ЯЗКИ В РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ.

В сучасних умовах глобалізації та інтеграції ринків праці питання регулювання трудових відносин з іноземним елементом стає все більш актуальним. Залучення іноземних працівників, робота за кордоном, а також дистанційна праця для іноземних компаній створюють нові виклики для правового регулювання таких відносин. Важливу роль у цьому процесі відіграють колізійні норми, які визначають, право якої країни застосовується до конкретних трудових відносин.

Колізійні прив'язки в трудовому праві регулюють багато питань пов'язаних із вибором відповідного правопорядку, який регулює трудові договори, умови праці, вирішення трудових спорів тощо. У зв'язку актуальність нашого дослідження буде пов'язана з сучасними підходами до проблем колізійного регулювання трудових відносин з іноземним елементом.

На нашу думку слід почати з аналізу основного питання, а саме місце колізії в трудових правовідносинах. Донець Д. С. зазначає, що «поняття колізійних норм базується на усвідомленні того, що в міжнародних відносинах сторони можуть мати різні національності або пов'язані з різними юрисдикціями. Це створює необхідність визначати, яка правова система застосовується до конкретної ситуації. Колізійні норми встановлюють критерії та принципи, за якими здійснюється такий вибір. Ці норми в міжнародному приватному праві мають свої особливості, які відрізняють їх від інших норм цієї галузі права. Однією з основних особливостей є їхнє призначення - вирішення конфлікту між правовими системами, що застосовуються до приватноправових відносин з іноземним елементом. Колізійні норми допомагають визначити, яке право має бути застосовано до таких відносин» [1, с. 7–9].

На сайті КрНУ імені М. Остроградського зазначають, що «системі колізійних норм, які використовуються для регулювання трудових відносин з «іноземним елементом», переважними є ті, що призначені саме для цих відносин: закон держави місця роботи (*lex loci laboris*), закон держави, з якої відряджено працівника (*lex loci delegationis*) та ін. Але оскільки трудові відносини у деяких правових системах регулюють ще й норми цивільного права, то застосовуються прив'язки, притаманні регулюванню цивільно-правових угод, зокрема закон автономної волі. Колізійні прив'язки можуть вказувати на право, яке підлягає застосуванню до певних трудових відносин; форми контракту; суб'єктів трудових правовідносин» [2].

Александров О. В., в свою чергу зазначає, що «зв Європі у зв'язку запровадження загального ринку призвело до створення системи одноманітного регулювання вибору права сторонами у сфері трудових правовідносин з

іноземним елементом. Переважна більшість країн Заходу дотримуються приватноправової концепції і найчастіше в регулюванні трудових відносин застосовуються такі колізійні формули (прив'язки): закон за домовленістю (автономія волі – «*lex voluntatis*»); закон місця роботи (*lex loci laboris*); найбільш придатний для кожного конкретного випадку (трудового договору) – «принцип найтіснішого зв'язку» (*Proper Law*) [3, с. 100].

Розглянемо прив'язку до закону місця роботи. Зазначена прив'язка є найбільш поширеною у правових системах. На сайті КрНУ імені М. Остроградського зазначають, що «це основна прив'язка в Законах із міжнародного приватного права Австрії (ст. 20), Албанії (ст. 20), Іспанії (ст. 10 (6)), Угорщини (ст. 51 (1)), Швейцарії, в Законі Албанії про користування цивільними правами іноземцями та застосування іноземного права 1964 р. Як основна та в різних формулюваннях вона використовується в судовій практиці деяких держав. Вказана прив'язка закріплена в Європейській конвенції 1980 р. про право, яке застосовується до договірних зобов'язань. Вона часто включається й до міжнародних угод за участю України» [2].

Заплітна І. А., Петруник Л. В. зазначають, що «через встановлення на законодавчому рівні додаткових імперативних норм та інших обмежень принцип *lex voluntatis* практикується дуже рідко, тому за відсутності згоди вибору права застосовується право держави, на території якої здійснюється трудова діяльність, тобто – закон місця виконання роботи. Він полягає у тому, що належні умови праці, розмір винагороди, відпочинок і соціальний захист регулюються законодавством тієї держави на території якої працівник безпосередньо здійснює свою трудову діяльність» [4, с. 3–4]. Наприклад, якщо ж звернутися до Трудового кодексу Литовської Республіки від 19.09.2016 р. № 2016-23709, зазначено, що органи, що розглядають трудові спори, в порядку, встановленому Кодексом, можуть розглядати всі трудові спори, що виникають з трудових відносин, які встановлені або здійснюються на території Литовської Республіки або в яких роботодавець підпадає під юрисдикцію Литовської Республіки, за

умови, що інші закони, норми трудового права Європейського Союзу або міжнародні договори Литовської Республіки не передбачають іншого [5, ст. 215].

Якщо ж працівник виконує роботу за кордоном під час відрядження, наголошують Заплітна І. А., Петруник Л. В., «застосовуватиметься особистий закон місця виконання роботи. Такий підхід забезпечить стабільність правового регулювання роботи працівника, незважаючи на його переїзд з однієї країни в іншу. Ця колізійна норма застосовується не лише при тимчасових, а й довготривалих (але не остаточних) змінах місця роботи» [4, с. 4].

Основна проблема зазначають Усонісніс Ю., Мартінеліте А., «виникає при визначенні звичайного місця роботи працівника, коли працівник працює в більш ніж одній країні. Наприклад, тимчасове або постійне направлення працівників на роботу в іншу державу, робота, яка за своїм характером об'єктивно не може бути виконана в одній державі (екіпажі мобільного автомобільного транспорту водії, працівники екіпажів повітряних суден, моряки тощо). Також розвиток суспільства та економіки, потреба працівників і роботодавців у підвищенні гнучкості трудових відносин зумовили появу нових форм зайнятості, які змінюють традиційні відносини між роботодавцем і працівником. Нові форми зайнятості характеризуються нетрадиційними схемами роботи та робочим місцем або нерегулярним виконанням трудових функцій. Робота на кількох роботодавців, запозичена праця (наприклад, робота на вимогу, тимчасова робота, телеробота, дистанційна робота, робота на платформі, краудворк) є прикладами нетрадиційних форм зайнятості. У всіх цих випадках може бути важко визначити звичайне місце роботи працівника, а отже, і право, що застосовується до трудового договору. Наприклад, «стаття 8 Римського Регламенту I передбачає широке тлумачення критерію звичайного місця роботи, так що звичайне місце роботи може бути визначене і тоді, коли працівник працює в більш ніж одній країні. Це означає, що застосування іншого критерію - підприємства, на якому працює працівник, - має застосовуватися в рідкісних випадках, тобто лише тоді, коли неможливо визначити звичайне місце роботи працівника на підставі різних обставин» [6, с. 207].

Усонісніс Ю., Мартінеліте А. зазначають, що «важливо уточнити, які обставини слід брати до уваги при визначенні звичайного місця роботи працівника. Таке тлумачення має бути однаковим у всіх державах-членах, оскільки в іншому випадку не буде досягнута основна мета – забезпечення того, щоб колізійні норми держав-членів відсилали до одного і того ж національного законодавства, тим самим покращуючи передбачуваність результату спору, правову визначеність і т. ін.» [6, с. 207].

Отже, на підставі вищевикладеного можливо прийти до наступних висновків. Колізійні норми відіграють ключову роль у врегулюванні трудових відносин з іноземним елементом, забезпечуючи чітке визначення правового порядку, який має бути застосований у таких ситуаціях. У сучасному глобалізованому світі, де працівники можуть бути залучені до діяльності в різних юрисдикціях, вибір відповідного права є важливим для забезпечення балансу інтересів роботодавців та працівників. Окрім цього, міжнародні угоди, регіональні нормативні акти, зокрема в рамках ЄС, стають важливими інструментами гармонізації колізійних прив'язок у сфері трудових відносин. Тому удосконалення механізмів правового регулювання в цьому напрямку сприятиме більш ефективному захисту прав працівників та розвитку міжнародної співпраці на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Донець Д. С. Механізми колізійного регулювання приватноправових відносин з іноземним елементом: міжнародні і національні особливості: квал.маг.р. Київ : КНЕУ, 2023. 61 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/9358812d-8d9b-44da-9b02-b8072aad570/content>
2. Єдиний державний кваліфікаційний іспит. Колізійні прив'язки, застосовувані до регламентації трудових відносин з іноземним елементом. КрНУ імені М. Остроградського. 2023. URL: <http://krnu.org/mod/page/view.php?id=33980>

3. Александров О. В. Колізійні прив'язки в регулюванні трудових правовідносин з іноземним елементом. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2019. Т1. № 50. С. 98–106. URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/13582>

4. Заплітна І. А., Петруник Л. В. Регламентування трудових відносин з іноземним елементом. 2021. 5 с. URL: <https://gi.edu.ua/en/college-main/subsection/library/repozytorii/file/download/458180b463a8cfd19dfbf8c83bda1570>

5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas : Įstatymas nuo 2016-09-19 m. Nr. 2016-23709. Infolex. URL: <https://www.infolex.lt/ta/368200>

6. Usonis J., Martinėlytė A. Darbo santykiams su užsienio elementu taikytinos teisės nustatymo kriterijai pagal „Roma i“ reglamentą. *Jurisprudencija*. 2020. 27(1). С. 202-220. URL: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/5726/4908>

Луценко О. Є.,

канд. юрид. наук, доцентка, доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

НОВЕЛИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25.04.2024 р. № № 3680-IX (далі — Закон № 3680) [1] вводяться нововведення, які встановлюють правовий статус та забезпечують соціальний захист домашніх працівників. У результаті КЗпП України доповнили главою XI-А «Праця домашніх працівників» [2], у складі якої — шість статей.

Виходячи із приписів нововведеної глави, домашні працівники — це фізичні особи старше 16 років, які виконують домашню працю у межах трудових відносин з роботодавцем. Особа молодше 16 років домашнім працівником бути не може. Домашня праця — це робота, яка виконується для домогосподарства за трудовим договором. Водночас не вважається домашньою працею робота для домогосподарства, щодо якої одночасно спрацьовують такі дві умови: (1) вона здійснюється особою нерегулярно та (2) не більше 40 годин на місяць. Роботодавцем домашнього працівника може бути фізична особа, яка є одним із членів домогосподарства та з якою домашній працівник уклав трудовий договір.

Зауважимо, що із документальним оформленням трудових відносин із домашніми працівниками наразі є певна невизначеність. Із такими працівниками слід буде укладати письмовий трудовий договір, бо для цього перелік випадків, перелічених у ч. 1 ст. 24 КЗпП України [2], коли письмова форма є обов'язковою, доповнюють новим п. 6³ — при укладенні трудового договору з домашнім працівником. Однак, на наш погляд, такі доповнення є зайвими, оскільки й раніше вимагалось укладати письмовий трудовий договір у випадку, коли роботодавцем є фізична особа (п. 6 ч. 1 ст. 24 КЗпП України [2]).

Окрім цього, дискусійним є момент щодо необхідності оформлення трудового договору наказом (розпорядженням) роботодавця, оскільки така вимога залишилася в ст. 24 КЗпП України [2] без змін. Водночас у ст. 173³ КЗпП України [2] є схожа норма, в якій про наказ немає згадки. Натомість зазначено, що саме трудовий договір є підставою для допуску домашнього працівника до роботи після здійснення роботодавцем повідомлення ДПСУ. Тому можна лише припустити, що трудовий договір з домашнім працівником можна не оформлювати наказом (розпорядженням).

На домашніх працівників поширюються положення щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку, встановлені КЗпП України, з урахуванням особливостей, визначених новою ст. 173⁵ Кодексу [2]. Дуже складним у практичній реалізації видається припис щодо того, що «облік свого робочого часу домашній працівник самостійно веде у зручній для нього формі та погоджує

його з роботодавцем у строки, визначені трудовим договором» (ч. 3 ст. 173⁵ КЗпП України [2]). Тут виникає справедливе запитання – як людина, яка не є фахівцем у кадрових питаннях, не розуміється на особливостях обліку робочого часу, його видах, способах обліку тощо, буде вести таку документацію? Заглиблює ці сумніви ще й припис щодо того, що «сторони самостійно вирішують питання щодо необхідності ведення первинної облікової документації» (ч. 7 ст. 173³ КЗпП України [2]). Про яку документацію йдеться? Відповіді на це запитання ані в КЗпП України, ані в інших приписах, які доповнює чи змінює Закон № 3680 [1], не знайдемо. Можемо лише припустити, що це вся кадрова документація, яка зазвичай ведеться (ті ж накази (розпорядження), таблиці обліку робочого часу, графіки та багато іншого).

Трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може передбачати періоди очікування, які включають до складу робочого часу. Порядок компенсації періодів очікування визначають у трудовому договорі. Це може бути:

- оплата у розмірі, визначеному в трудовому договорі, але не менше за розмір встановленого законом мінімального рівня оплати праці;

- надання іншого вільного від роботи часу із збереженням заробітної плати.

Якщо як компенсація обрана оплата, то тривалість таких оплачуваних періодів очікування не може перевищувати 10 % тривалості робочого часу, визначеної трудовим договором.

Цікавим є приписом те, що трудовий договір, укладений із домашнім працівником, може передбачати платне чи безоплатне надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування. Якщо користування — платне, то, на наш погляд, з урахуванням ч. 3 ст. 173⁴ КЗпП України [2], в трудовому договорі слід зазначати, що житло надається на платній основі з укладанням договору оренди, та окремо укласти договір оренди житла, бо таке надання житла на платній основі вже виходить за межі трудо-правового регулювання і має бути відповідний цивільний договір укладений. Тим паче, що цілком справедливо законодавець унормував, що роботодавець не має права самостійно

проводити відрахування із заробітної плати домашнього працівника в рахунок плати за користування таким житлом.

Ініціатором розірвання трудового договору, укладеного з домашнім працівником, може бути як працівник, так і роботодавець. Особливими підставами для звільнення стануть:

1) учинення домашнім працівником винних дій, які завдали або могли завдати шкоди життю чи здоров'ю члена домогосподарства (п. 3¹ ч. 1 ст. 41 КЗпП України [2]). Зауважимо, що звільнення за цією підставою допускається під час відпустки чи тимчасової непрацездатності працівника;

2) зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [2]), при цьому роботодавець попереджатиме про це працівника менше ніж за 14 днів, якщо інше не передбачено трудовим договором. Хоча акцентування уваги на цій підставі нам видається дивним, адже які зміни в організації виробництва і праці можуть бути у фізичної особи, яка використовує домашню праці? Адже це лише певне домогосподарство, де виконуються певні домашні рутинні завдання, тож нам видається нонсенсом сама навіть можливість розірвання трудового договору із домашнім працівником за такою підставою;

3) у разі вчинення стосовно домашнього працівника членом домогосподарства винних дій, які посягають на честь чи гідність домашнього працівника, або втручання в його особисте життя (ч. 6 ст. 173⁶ КЗпП України [2]), у такому випадку домашній працівник матиме право негайно в односторонньому порядку розірвати трудовий договір з роботодавцем. Уважаємо, що тут йдеться про звільнення з ініціативи працівника на підставі ст. 38, 39 КЗпП України [2].

Наразі якихось вимог щодо документального оформлення звільнення працівника з його ініціативи ст. 173⁶ КЗпП України [2] не встановлює. Інша справа — розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, адже у такому випадку роботодавець може підготувати додаткову угоду до трудового договору та підписати її разом із працівником. Також допустимим є варіант, коли така додаткова угода не формується, а домашньому працівнику надсилається

повідомлення про розірвання трудового договору у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення. Однак працівник може вимагати від роботодавця внесення запису про припинення трудового договору до такого договору. Про факт та підстави розірвання трудового договору роботодавець зобов'язаний письмово повідомляти ДПСУ протягом трьох днів з дня звільнення домашнього працівника.

Важливим нюансом регламентації використання праці домашніх працівників є ще особливості їх соціального страхування, адже керуючись змінами, які вносить Закон № 3680 [1], то роботодавець домашнього працівника не є його страхувальником (абз. 4 п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI, далі — Закон № 2464 [3]). Тож ЄСВ із заробітної плати домашнього працівника роботодавець не сплачує. Якщо домашній працівник хоче, щоб у нього формувався страховий стаж, йому слід укласти договір про добровільну участь у системі соціального страхування та самостійно сплачувати ЄСВ. У цьому контексті варто нагадати, що щодо сплати ЄСВ та усіх податків керуємось Законом № 2464 [3] та ПКУ [4], де пунктом 171.1 ПКУ [4] встановлено, що особою, відповідальною за нарахування, утримання та сплату (перерахування) до бюджету податку з доходів у вигляді заробітної плати, є роботодавець, який виплачує такі доходи на користь платника податку. Однак хто є роботодавцем для цілей оподаткування доходів фізичних осіб? Відповідь на це запитання у п.п. 14.1.222 ПКУ: «роботодавець — юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами» [4]. Як бачимо, фізичну особу як роботодавця ПКУ [4] розглядає, тільки якщо вона має статус самозайнятої особи і в цьому статусі виплачує заробітну плату найманому працівникові. Тоді як роботодавець

домашнього працівника, який виплачує йому трудовий дохід, в цю категорію не потрапляє. Саме тому вважаємо, що сплачувати податки зі свого трудового доходу домашній працівник має також самостійно.

Підсумовуючи, зазначимо, що хоча законодавець і прагнув імплементувати міжнародні гарантії використання праці домашніх працівників, утім маємо сумніви чи покращать приписи нової глави КЗпП України та інші нововведення становище домашніх працівників. Видається, що така ускладнена та дискусійна процедура залучення домашніх працівників не сприятиме легалізації домашньої праці.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників : Закон України від 25.04.2024 р. № 3680-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2024. № 30. Ст. 214.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
3. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 2. № 2-3. Ст. 11.
4. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13. № 13-14. № 15-16. № 17. С. 556. Ст. 112.

Любчич А. М.,

канд. юрид. наук, старший дослідник, учений секретар
НДІ правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ ПОРЯДКУ УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ НАУКИ ТА ІННОВАЦІЙ

У проекті «Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» передбачалися необхідність реформування

порядку управління сферою науки та інновацій та необхідність створення нового органу державного управління – Міністерства з питань науки та інноваційного розвитку, яке мало б виконувати координуючу роль у схемі управління інноваційним розвитком. Також у проекті доречно визначалося, що відсутність системної повноти в інноваційному розвитку економіки та суспільства в цілому нівелює зусилля, які прикладаються для цього в окремих інноваційно більш активних галузях і регіонах, залишає невикористаним значний потенціал, який криється у всіх суб'єктах господарської діяльності [1]. Зазначене міністерство мало б забезпечити системний розвиток сфери науки та інновацій шляхом: безпосереднього формування відповідних державних наукових та інноваційних програм, здійснення контролю бюджетного фінансування цих сфер, організації моніторингу результативності наукової та інноваційної діяльності з метою забезпечення ефективного державного регулювання та стимулювання науково-технічної й інноваційної діяльності, створення бізнес-середовища в країні, яке сприяє впровадженню та поширенню інновацій. Крім цього, доцільно б було визначити основною метою функціонування Міністерства з питань науки та інноваційного розвитку: забезпечення ефективного розвитку науки, технологій та інновацій, створення стратегічних напрямів, забезпечення фінансування, координацію діяльності наукових установ, а також підтримку міжнародного співробітництва.

Створення Міністерства з питань науки та інноваційного розвитку може значно покращити координацію, фінансування та управління науково-дослідною та інноваційною діяльністю в країні. Це дозволить ефективніше використовувати ресурси, підтримувати розвиток нових технологій та інновацій, сприяти міжнародному співробітництву та забезпечувати підготовку висококваліфікованих кадрів. Міністерство може стати ключовим інструментом для досягнення довгострокових цілей у сфері науки та технологій, сприяючи економічному зростанню та соціальному прогресу.

Така спеціалізація, на наше переконання, сприяла б підвищенню ефективності розвитку національної інноваційної системи та започаткувала б

комплексний розвиток інновацій у всіх напрямках реалізації державної політики, проте поява «Стратегії інноваційного розвитку України на період до 2030 року» засвідчила установку керівництва Міністерства освіти і науки України на збереження монополії у керівництві розвитком національної інноваційної системи в Україні у поточному форматі [2].

Аргументами на користь створення Міністерства на наш погляд можуть бути: забезпечення ефективного стратегічного керівництва та координації розбудови національної наукової та інноваційної сфер; здійснення єдиної політики: забезпечення розробки та впровадження єдиної національної політики у сфері науки, технологій та інновацій, що сприяє кращій координації зусиль та ресурсів; централізація функцій: центральний орган спроможний ефективно координувати діяльність різних наукових та інноваційних установ, запобігаючи дублюванню функцій та ресурсів; ефективне використання ресурсів; оптимізація фінансування: Міністерство може більш ефективно розподіляти бюджетні кошти, забезпечуючи цільове фінансування пріоритетних проектів та програм; підтримка інфраструктури: відповідальний орган може краще управляти інвестиціями у науково-дослідну інфраструктуру, сприяючи її розвитку та модернізації; сприяння інноваціям та комерціалізації результатів наукової діяльності; здійснення підтримки стартапів: Міністерство може розробляти програми підтримки стартапів та інноваційних підприємств, сприяючи розвитку підприємницької діяльності; впровадження технологій: Міністерство може створювати механізми для комерціалізації наукових досліджень, полегшуючи впровадження нових технологій у виробництво; міжнародне співробітництво; участь у глобальних ініціативах: Міністерство може ефективніше координувати участь країни у міжнародних наукових та інноваційних програмах, сприяючи глобальному обміну знаннями та технологіями; здійснення залучення міжнародного фінансування: відповідальний орган може розширювати можливості для залучення міжнародного фінансування та інвестицій у науку та інновації; забезпечення фінансової підтримки для молодих науковців, аспірантів та студентів, сприяючи розвитку наукового потенціалу країни тощо.

Доречно звернути увагу на історію створення в Україні Державного комітету України з питань науки, інновацій та інформатизації, останній мав статус самостійного центрального органу виконавчої влади, наряду підзвітного Кабінету Міністрів України та був утворений відповідно до Постанови КМУ від 05 липня 2010 року №548 «Про утворення Державного комітету України з питань науки, інновацій та інформатизації».

Отже, держава має досвід утворення та функціонування самостійного центрального органу виконавчої влади, який прямо підзвітний Кабінету Міністрів України, тому пропозиція щодо функціонування такого спеціалізованого органу вбачається такою, що заслуговує підтримки та є цілком можливою щодо реалізації (з використанням зазначеного досвіду із відповідною адаптацією до сучасних глобальних викликів та удосконаленням певних положень).

На наш погляд, основним недоліком, який сприяв ліквідації державного комітету, була відсутність системного поєднання повноважень комітету та НАН України в сфері науки.

Список використаних джерел:

1. Проект «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів». URL: <http://kno.rada.gov.ua/uploads/documents/36382.pdf>.

2. Георгієвський Ю. В. Трансформація органів державного управління національною інноваційною системою України: особливості періодизації. *Регіональні інноваційні ініціативи: завдання та шляхи вирішення* : зб. наук. пр. за матеріалами Круглого столу (м. Харків, 5 квітня 2019 року) / редкол. С. В. Глібко, А. М. Любич, О. Ю. Палант. Харків : НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. 186 с. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/05.04.19/05_04_2019-1-5.pdf.

Мелех Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ

Мелех Б. В.,

кандидат наук з державного управління, доцент
доцент кафедри права
Львівського національного університету ветеринарної медицини та
біотехнології імені С. З. Гжицького

СУБСИДІЇ ЯК ОДИН З ВИДІВ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ ОСОБАМ

Система субсидій на житлово-комунальні послуги була ще запроваджена в 1995 році в Україні. Однак до сьогодні законодавець продовжує запроваджувати нові механізми, підстави та умови забезпечення громадян допомогою- компенсаціями житлово-комунальних послуг. Численні зміни до законодавства стосовно реформування порядку і правових підстав надання житлових субсидій свідчать про недосконалість діючої системи та про необхідність постійного пристосування даного виду підтримки до економічної ситуації у державі. Започаткована як безготівкова допомога, уже сьогодні субсидія набирає ознак грошової “монетизованої” соціальної допомоги спеціально-цільового призначення [1, с. 605–607].

Особливості отримання та призначення субсидій не є предметом активного наукового інтересу серед представників сучасної галузевої науки. Єдиним дисертаційним дослідженням категорії “житлова субсидія” є робота Т. Ю. Хренової на тему: “Житлова субсидія як організаційно-правова форма соціального забезпечення населення” [2]. Проте деякі правові аспекти житлових субсидій та проблеми надання їх висвітлені були у працях Л. П. Шумної [3, с. 124] та С. М. Синчук [4, с. 334].

Відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 92 Конституції України серед питань, які визначаються виключно законами є основи соціального захисту [5]. А п. 3 ч. 2 ст. 92 Конституції України передбачає те, що порядок встановлення державних стандартів визначається законами. Констатуємо, що станом на сьогодні Закону України, в якому було б визначено статус житлових (чи інших соціальних) субсидій як елементу соціального захисту населення все ж таки не ухвалено. Тому, можна зробити висновок, що для удосконалення порядку забезпечення населення житловими субсидіями, доступності відповідних законодавчих положень, а також на виконання вимог Основного Закону необхідно провести роботу з систематизації і доповнення юридичних положень про соціальне субсидювання, які викласти на рівні закону. Тож у Законі України “Про соціальний захист малозабезпечених осіб”, який пропонується ухвалити, окремий розділ повинен визначати правові засади, умови та процедуру надання субсидій як виду соціальної допомоги.

В контексті аналізу соціальних субсидій як одного із видів соціального захисту малозабезпечених громадян доцільно з’ясувати, кому відповідне право гарантується. Відповідь на це запитання передбачено п. 3 Положення про порядок призначення житлових субсидій [6]. Так, житлова субсидія призначається мешканцям домогосподарств, які проживають у житлових приміщеннях (будинках) та не можуть самотужки платити за житлово-комунальні послуги, оплачувати витрати на управління багатоквартирним будинком [6].

Законодавець у системі забезпечення населення субсидіями правоможним суб’єктом визначає не сім’ю, а домогосподарство. Відповідно до абз. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України “Про Всеукраїнський перепис населення” домогосподарство – це сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життєдіяльності, ведуть спільне господарство, повністю або частково об’єднують та витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати в родинних стосунках або стосунках свояцтва, не

перебувати у будь-яких із цих стосунків, або перебувати і в тих, і в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з однієї особи [7].

Житлова субсидія розраховується на усіх членів домогосподарства, якими є всі особи, зареєстровані в житловому приміщенні, а для орендарів чивнутрішньо переміщених осіб – які фактично проживають. На них розраховують соціальні норми житла та соціальні нормативи житлово- комунального обслуговування і їхні доходи враховуються під часпризначення житлової субсидії. Для отримання субсидії враховуються також доходи членів сім'ї особи із складу домогосподарства у разі, коли їх зареєстроване/фактичне місце проживання відмінне від адреси домогосподарства. Виняток становлять доходи одного з подружжя, якщо обоє є віком понад 60 років та проживають у сільській місцевості/селищах міського типу, доходи батьків у разі призначення субсидії студентам за місцем навчання, доходи одного з батьків дитини (у випадку розлучення або непереребування в шлюбі), доходи осіб, які визнані безвісно відсутніми або зниклими безвісти за рішенням суду (п. 24) [6].

Частина малозабезпечених, які неспроможні оплатити у повному обсязі вартість житлово-комунальних послуг чи інші витрати, позбавлені можливості отримати житлову субсидію.

Аналізуючи суб'єктний склад одержувачів соціальної субсидії, доцільно звернути на увагу на ще один законодавчий недолік – підстави відмови у призначенні житлових субсидій. Так, відповідно до п.п. 2-3 п. 14 Положення про порядок призначення житлових субсидій житлова субсидія не призначається (зокрема на наступний період), якщо у складі домогосподарства є особи, які: 1) мають у власності транспортний засіб, що підлягає державній реєстрації і з дати випуску якого минуло менше п'яти років (крім мопеда і причепа); 2) є повнолітніми особами, які за інформацією державної фіскальної служби, Пенсійного фонду України, у зазначений період не отримували доходів, що враховуються під час призначення житлової субсидії або їхній нарахований середньомісячний сукупний дохід є меншим від мінімальної заробітної плати, встановленої на початок періоду, за який враховуються доходи для призначення

житлової субсидії; та/або ними або за них не сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, не меншому від мінімального, сумарно протягом трьох місяців у періоді, за який враховуються доходи для призначення житлової субсидії [6]. Поважними причинами недотримання зазначених вимог є статус військовослужбовців або осіб, щодо яких наявна заборгованість роботодавця із виплати заробітної плати та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Із аналізу наведеного положення робимо висновок про залежність права на отримання житлової субсидії не лише від майнового становища членів домогосподарства, а й від майнового становища та трудової діяльності членів сім'ї особи із складу домогосподарства, які не проживають у житловому будинку разом з особами, які претендують на отримання або ж яким уже призначено житлову субсидію.

Підсумовуючи вищевикладене, робимо висновок, що вдосконалення потребує законодавче визначення суб'єктного складу одержувачів житлових субсидій, а також правових підстав їх отримання. Тому пропоную, законодавчо передбачити суб'єктом, що має право на отримання житлової субсидії не членів домогосподарства, а членів одної сім'ї, що фактично проживають у житловому будинку. Потребують вилучення із Порядку призначення житлових субсидій також положення про врахування вартості майна, доходів, трудової діяльності і відповідно сплати ними єдиного соціального внеску членів сім'ї особи зі складу домогосподарства, якщо такі не проживають спільно із сім'єю, яка звернулася для отримання житлової субсидії. Відповідні зміни, на мою думку, дозволять забезпечити адресність забезпечення малозабезпечених сімей житловими субсидіями, спростити процедуру призначення допомоги.

Список використаних джерел:

1. Волошин І. П. Щодо готівкової форми механізму надання житлової субсидії. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: матер. ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків : Право, 2019. С. 605–607.

2. Хренова Т. Ю. Житлова субсидія як організаційно-правова форма соціального забезпечення населення : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 218 с.
3. Шумна Л. П. Поняття та види соціальної підтримки. *Зб. наук.праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. 2017. Вип. 17. С. 119–125.
4. Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти : монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2015. 422 с.
5. Конституція України : від 26 чер. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
6. Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива : постанова Кабінету Міністрів України від 21 жовт. 1995 р. № 848. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-95-%D0%BF>
7. Про Всеукраїнський перепис населення : Закон України від 23 вер. 2008 р. №575-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 51-52. Ст. 446.

Наньєва М. І.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

СТЯГНЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної

законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

У Кодексі законів про працю у ряді норм зазначається визначення заробітної плати, що включається в заробітну плату та оплату праці (ст. 94, 97 КЗпП) [1] та Закон України «Про оплату праці» містить ряд норм, що врегульовують правовідносини щодо порядку встановлення заробітної плати, зміни та припинення виплати заробітної плати та нарахування працівнику компенсації, тощо [2].

У трудових спорах, що виникають з приводу питань стягнення заробітної плати можуть виникати наступні питання: стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу; стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні; стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати; стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі. Треба зазначити, що у всіх цих спорах будуть різні позовні вимоги, адже підстави, порядок і наслідки звернення будуть різнитись.

Можна виокремити такі ознаки юридичної категорії «прогул» у трудовому законодавстві України:

- 1) час прогулу – весь робочий день;
- 2) відсутність поважної причини прогулу;
- 3) відсутність працівника саме на робочому місці;
- 4) суб'єктом здійснення прогулу є саме працівник підприємства, установи, організації, тобто особа, пов'язана з роботодавцем трудовими правовідносинами.

Отже, прогулом є відсутність без поважної причини на робочому місці працівника підприємства, установи, організації протягом усього його робочого дня. Щодо відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, то це не вважається прогулом, а є окремою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця [3, с. 135].

Вимушений прогул – це час протягом якого працівник з вини роботодавця був позбавлений можливості працювати, тобто виконувати свою трудову функцію [1]. Вимушеності прогулу надають протиправні дії чи бездіяльність роботодавця, унаслідок яких працівник позбавлений права виконувати трудові обов'язки й отримувати за це заробітну плату.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» вимушений прогул відбувається виключно за наявності вини роботодавця, який незаконно звільнив працівника [4].

Вимушений прогул має місце у разі:

- незаконного звільнення працівника;
- незаконного переведення працівника на іншу роботу;
- затримки видачі трудових книжки;
- затримки видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення;
- затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі;
- необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу;
- несвоєчасного укладення трудового договору;
- унаслідок неправильного формулювання причин звільнення у трудовій книжці, що перешкоджало в подальшому працевлаштуванню працівника.

Відповідно до Постанови Верховного Суду України від 08.02.2022 року № 755/1263/19 за позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні вказано, що за умови встановлення факту незаконного звільнення особи, час вимушеного прогулу працівника повинен бути оплаченим і спір розглянутим в одному позовному провадженні з вирішенням питання про поновлення на роботі, або в різних провадженнях, що не впливає на розрахунок середнього заробітку, оскільки період за який він обраховується є сталим для звільненого працівника.

При виплаті середнього заробітку за час вимушеного прогулу особа поновлюється на роботі з дня звільнення, тобто буде вважатися такою, що весь цей час перебувала у трудових відносинах з роботодавцем. Разом із винесенням рішення про поновлення на роботі одночасно приймається рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу (нарахування виплат обчислюється із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи) або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Значна кількість трудових спорів пов'язана сама з невиплатою заробітної плати. На нашу думку, при захисті своїх трудових прав щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу перш за все можливо використати механізм досудового врегулювання таких спорів (наприклад, звернення із письмовою заявою до роботодавця про виплату заробітної плати), що в одному випадку надає все-таки можливість вирішити спір, а в іншому випадку надає можливість краще підготуватись до судового захисту і зібрати необхідну доказову базу з оспорюваного питання, наприклад, необхідні документи, такі як: розрахунок заборгованості по заробітній платі; підтвердження нарахування заробітної плати та її виплати; копія наказу про прийняття на роботу, копія трудової книжки та ін.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.11.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Про оплату праці : Закон Ураїни від 24.03.1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
3. Константиновський С. Правова природа юридичного явища «вимушений прогул». *Підприємництво, господарство і право. Трудове право*. 2018. №12. С. 134–138.
4. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року №100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

Одовічена Я. А.,

канд. юрид. наук, асистент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету

імені Юрія Федьковича

ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ НА СТАДІЇ РЕКРУТИНГУ

Питання збору, захисту, обробки та видалення персональних даних останніми роками набуло неабиякої популярності. Це зумовлено необхідністю врегулювання відносин, які стрімко розвиваються та потребують чіткого порядку дій щодо збереження в безпеці особистих даних фізичних осіб.

Сфера трудових відносин не стала виключенням, оскільки питання збереження та захисту особистих даних працівника не регулюється спеціальним законодавством, а підпадає під дію загальних норм Закону України «Про захист персональних даних» [1], Типового порядку обробки персональних даних [2], та інших нормативно-правових актів. Проте, вони не дають повної регламентації послідовності дій роботодавців щодо захисту персональних даних працівників.

Натомість, в Європейському Союзі було створено Регламент General Data Protection Regulation або GDPR [3], який на цей час вважають одним з найсуворіших законів про конфіденційність, що передбачає ряд правових, технічних та організаційних заходів для захисту персональних даних. Регламент покликаний зробити обробку персональних даних прозорою та зрозумілою для користувачів й дати їм більше контролю над тим як їх персональні дані збираються, обробляються та захищаються.

Не дивлячись на те, що регламент розроблений в рамках ЄС він має “екстратериторіальний ефект”, не потребує імплементації в законодавство України та поширюється на діяльність будь-яких суб'єктів, які збирають або ж передають персональні дані користувачів в ЄС чи наймають на роботу громадян ЄС.

Згідно норм національного законодавства, при укладенні трудового договору роботодавець отримує від працівника персональні дані, які в подальшому будуть підлягати обробці. При цьому, згода на обробку таких даних від працівника не потрібна, оскільки дані отримані на законній підставі та, згідно п.5 ч.1 ст. 11 Закону України «Про захист персональних даних» - необхідність виконання обов'язку володільця персональних даних, що передбачається законом [1]. В цьому випадку, обробку персональних даних роботодавець здійснює відповідно до КЗпП та інших нормативно-правових актів, трудового договору, а не на підставі окремої згоди на обробку персональних даних.

Проте тут виникає питання: який порядок збору та обробки персональних даних до укладення трудового договору, на етапі рекрутингу?

Під час добору кандидатів рекрутер, HR чи начальник відділу кадрів, отримує від кандидатів на посаду персональні дані, які містяться в резюме, надаються під час проведення ярмарку вакансій, при створенні резерву кадрів чи під час проведення навчання на етапі відбору.

У будь-якому випадку, кандидат на посаду повинен бути попереджений про збір та обробку його персональних даних. Часто для цього використовують такий інструмент як застереження, яке розміщується в оголошенні про вакансію та містить інформацію, для чого та в якому обсязі будуть оброблені персональні дані (наприклад, для вивчення інформації про кандидата; для перевірки, чи відповідає вимогам вакансії; для проведення відеоінтерв'ю з кандидатом тощо). Якщо ж резюме надсилається на електронну адресу потенційного роботодавця, то в листі-відповіді рекрутер зазначає про те, що персональні дані кандидата будуть оброблені та збережені. У випадку незгоди з обробкою даних, кандидат може припинити листування та вказати про бажання видалити його персональні дані з бази потенційного роботодавця.

Також під час рекрутингу, роботодавець повинен інформувати, яка саме інформація буде підлягати обробці. Найчастіше це інформація:

- зазначена в резюме, анкеті, листі-зверненні та отримана під час співбесіди, включаючи: ім'я, дату народження, вік, стать, домашню адресу, освіту, кваліфікацію та досвід роботи, рекомендації;

- нотатки, результати тестування та спілкування з рекрутером;

- про судимість: така перевірка даних є частиною процесу відбору персоналу;

- специфічні персональні дані, як: расова або етнічна приналежність (також дані по інвалідності, релігійного віросповідання або сексуальної орієнтації);

- про фізичне та психологічне здоров'я, а також інформація про імміграцію або отримання громадянства.

Особливу категорію персональних даних береться до уваги, якщо необхідно вносити певні корективи до процесу рекрутингу з огляду на фізичні вади; з метою забезпечення рівних прав та можливостей під час процесу відбору; для відповідності процесу всім законодавчим вимогам.

Ще одним інструментом для законного збирання та обробки персональних даних кандидата на посаду є згода на обробку персональних даних. Проте слід пам'ятати, що згода можлива лише у тому випадку, коли надається добровільно і не тягне за собою негативних наслідків для кандидата. Часто безробітний кандидат не може відмовитися надати дані про себе, навіть коли має таке бажання, оскільки це одразу позбавить його можливості працевлаштуватися так як рекрутер не буде продовжувати розгляд його кандидатури.

Важливим моментом законності збору персональних даних є повідомлення кандидата про те, кому будуть передані такі дані. Зазвичай збираються та передаються в рекрутингове агентство, які здійснюють перевірку досвіду кандидата та проводять онлайн тестування, також розповсюджуються серед підрозділів компанії, з метою адміністрування, обліку та звітування. Щодо строку зберігання, то можна вказати, що персональні дані зберігаються протягом всього процесу рекрутингу, а також протягом терміну, який передбачений для розгляду позовів та скарг, якщо такі матимуть місце.

Також слід повідомити кандидата про його права щодо захисту персональних даних. Зокрема, право на доступ до персональних даних, право вносити зміни, право знищити, заперечити чи обмежити їх використання, право передавати персональні дані та подати скаргу до Уповноваженого Верховної Ради з прав людини.

Як бачимо, порядок захисту персональних даних кандидата на етапі рекрутингу потребує детальнішого регулювання на рівні законодавства. Чітка регламентація дозволить захистити права осіб, персональні дані яких підлягають обробці, задіяти механізми для їх реалізації, в тому числі для боротьби із кіберзлочинністю, а також установити належний рівень захисту персональних даних потенційних працівників ще на етапі відбору.

Список використаних джерел:

1. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення 30.09.2024).

2. Типовий порядок обробки персональних даних : Наказ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини № 1/02-14 від 08.01.2014 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v1_02715-14#Text (дата звернення 30.09.2024).

3. Про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних) : Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_008-16#Text (дата звернення 30.09.2024).

Панченко А. О.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

ДО ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ ДЕРЖАВОЮ ТА НЕДЕРЖАВНИМ СЕКТОРОМ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Невід'ємною частиною системи надання соціальних послуг є система «недержавних служб/організацій». Під цим терміном узагальнено пропонується розуміти систему всіх суб'єктів-надавачів соціальних послуг, відмінних від державних та комунальних. Інколи їх також називають «громадянським суспільством», «третім сектором», «благодійним», «сектором соціальних корпорацій», «недержавним сектором» тощо. На нашу думку, саме останній із переліку термінів є найбільш вдалим, адже зменшує можливість вдаватись до підміни понять, зайвих дискусій щодо змісту тощо, як наприклад, могло б бути у випадку використання терміну «організації», «громадянське суспільство».

Варто зазначити, що недержавному сектору здебільшого приписуються такі ознаки: неприбутковість, допоміжний характер, незалежність. Його існування зумовлено прагненням найактивніших членів суспільства долучитись до вирішення загальносуспільних проблем, допомогти державі, нерідко роблячи щось з альтруїстичних міркувань, добровільно, «понад обов'язки». Повсякчас недержавні організації створюються з метою розв'язання певного соціального завдання, проблеми. Вони можуть функціонувати на інтернаціональному, загальнонаціональному чи локальному рівні [1, с. 123].

Надання недержавних соціальних послуг має низку переваг. Так, йому притаманні суттєво менший ступінь бюрократизації та формалізації, відсутність управлінської вертикалі, побудова системи їх надання за принципом «знизу вгору», тобто із максимальним врахуванням потреби у тій чи іншій послугі та кількості потенційних отримувачів, що добре впливає на ефективність розподілу

ресурсів. Позитивним аспектом також є можливість для населення бути залученою до прийняття рішень місцевою та державною владою, розподілу завдань між державою та громадським сектором.

К. В. Дубич, досліджуючи партнерство між державою та недержавним сектором в процесі надання соціальних послуг, доходить висновку про те, що: 1) недержавні організації засновуються за ініціативою «знизу», а тому краще володіють інформацією про потреби соціальних груп, обізнані в їх проблемах та шляхах вирішення; 2) зазначені суб'єкти спроможні на багато швидше реагувати на зміни, адже притримуються гнучкої тактики, яка проявляється у специфіці надання послуг, що полягає у ефективному поєднанні наявних та наданих ресурсів, максимальному врахуванні індивідуальних потреб отримувача, швидкій реакції на зміну матеріально-технічних умов тощо; 3) для них не притаманна бюрократизація роботи, заангажованість через політичні умови, затягування із прийняттям важливих рішень, що могло б мати місце у разі необхідності виносити їх на узгодження з органами державної влади та місцевого самоврядування; 4) недержавні надавачі соціальних послуг можуть набувати додаткових ресурсів (наприклад, залучаючи благодійні кошти); 5) вони відкриті для інновацій [2, с. 10].

Одним із позитивних аспектів надання недержавних соціальних послуг є також переважна відсутність споживчого ставлення населення до такої підтримки в цілому. Доказом цього є дуже мала кількість прикладів судової практики з цієї категорії справ. Існують лише поодинокі випадки звернень до суду, які стосуються якості недержавних послуг (передусім, недостатнього обсягу) [3, с. 123]. Такою, наприклад, є Справа № 333/8163/15-ц за позовом ОСОБА_1 до Приватного акціонерного товариства «Приазовкурорт» в особі філії Приватного акціонерного товариства «Приазовкурорт» «Клінічний санаторій «Великий Луг» [4].

Згідно з результатами опитування 603 респондентів, проведеного Світовим банком, для українських недержавних організацій притаманні такі характеристики: 1) більшість із них функціонує на місцевих рівнях (обласному,

міському, районному), в той час, як лише 1 із 10 організацій діє на всеукраїнському рівні; 2) найпоширенішою сферою їх діяльності є освіта та просвітництво; 3) більше половини організацій не мають постійного штату, а залучають спеціалістів за необхідності; 4) їх діяльність фінансується переважно за рахунок членських внесків, благодійності приватних підприємців та підприємств, грантів міжнародних донорів [5, с. 162–163].

Серед проблем, з якими стикається недержавний сектор в процесі надання соціальних послуг, можна назвати: 1) поки недостатній рівень підготовки фахівців через порівняно недавнє впровадження системи недержавних соціальних послуг загалом, низька популярність професії; 2) нерегулярне фінансування, певна його непередбачуваність та складність прогнозування отримання коштів на впровадження соціальних послуг; 3) несформований через тривале радянське минуле високий рівень довіри до недержавних надавачів послуг; 4) не завжди бажання влади передавати свої обов'язки недержавному сектору.

Проблемою є також відсутність налагодженої системи інформування населення про проекти та програми, інші можливості отримувати недержавні соціальні послуги [5, с. 163].

Згідно зі статистикою державно-приватного партнерства в Україні (станом на 01.01.2023 року), переважна кількість договорів надавачами-представниками недержавного сектору укладено у сферах: житлово-комунального господарства, оброблення відходів, культури, спорту, туризму, охорони здоров'я [6]. У той же час, для соціальної сфери, передусім, сфери соціального забезпечення такий механізм співпраці і фінансування поки майже не властивий [7, с. 789].

Проте, приклади ефективної співпраці між державою та недержавним сектором з надання соціальних послуг, все ж, є. Приміром, навчально-реабілітаційний центр «Джерело» (м. Львів), який спершу був заснований за ініціативою сімей дітей із обмеженими можливостями та функціонував виключно на кошти благодійних пожертв, спонсорів та меценатів, дещо згодом почав фінансуватись з бюджету міста.

Благодійний фонд «Асперн» вже більше 25 років співпрацює з Дарницьким районним Центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, заснованим Дарницькою районною державною адміністрацією. Їх діяльність спрямована на підтримку одиноких матерів, дітей, внутрішньо переміщених осіб, малозабезпечених та багатодітних сімей та низку інших вразливих верств населення. Благодійний фонд взаємодіє із іншими представниками недержавного сектору, навчальними та медичними закладами, органами державної влади та місцевого самоврядування, створюючи раціонально організовану та дієву систему підтримки, яка здійснюється переважно у виді надання соціальних послуг [8, с. 64].

Партнерами Фонду Ріната Ахметова виступає Міністерство соціальної політики України, служби у справах дітей обласних держадміністрацій та Київської міської держадміністрації. Під егідою Фонду було створено численні проекти, одним із яких є Всеукраїнський портал національного усиновлення [9, с. 33]. На сьогоднішній день Фонд посідає провідне місце у рейтингу впізнаваності в Україні [10].

Ми переконані, що в перспективі така співпраця між державою (містом) та недержавним сектором буде все більше поширюватись, що пояснюється переслідуванням ними по суті схожих цілей, виконанні подібних завдань, які полягають у турботі про тих, хто цього потребує, розвитку культури та освіти, що важко було б зробити в сучасних умовах виключно на державній або лише комерційній основі. Важливими при цьому будуть забезпечення взаємовигідних умов співпраці між ними, орієнтир на спільні досягнення, а не конфронтація.

Список використаних джерел:

1. Семигіна Т. В. Словник із соціальної політики. Київ : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2005. 253 с.
2. Дубич К. В. Партнерство державного та недержавного суспільних секторів як ефективний механізм управління у сфері надання соціальних послуг у країнах Євросоюзу. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 117-128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_2_16

3. Медвідь А. О. Захист прав у сфері недержавного соціального забезпечення / А. О. Медвідь. *Матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф.* (Харків, 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2015. С. 121–125.

4. Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя у справі № 333/8163/15-ц/ URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/56985934>

5. Горемікіна Ю. В. Проблеми розвитку недержавних організацій у сфері надання соціальних послуг. *Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України*. 2009. С. 161–168. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9038/17-Goremikina.pdf>

6. Офіційний сайт Міністерства економіки України. Стан здійснення ДПП в Україні. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9fc90c5e-2f7b-44b2-8bf1-ffb7ee1be26&title=StanZdiisnenniaDppVUkraini&isSpecial=true>

7. Грубляк О. М., Жаворонок А. В. Особливості фінансування соціальних послуг в умовах децентралізації. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 2 (30). С. 783–795.

8. Кошіль В. І. Аналіз нормативно-правового забезпечення діяльності недержавних установ в сфері соціального захисту дітей та молоді. *Вісник післядипломної освіти*. 2015. Вип. 13 (26). С. 89–100.

9. Лапіна М., Кузьміна О. Благодійна діяльність у сучасній Україні. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. 2019. Вип. 4. С. 31–36.

Петросян К. Є.,
доктор філософії (PhD) в галузі знань 08 «Право»,
доцент кафедри публічного та приватного права
юридичного факультету СНУ ім. В. Даля

Котова Л. В.,
кандидат юридичних наук, професор,
завідувач кафедри публічного та приватного права
юридичного факультету СНУ ім. В. Даля

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У СПРАВАХ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ В АСПЕКТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Вступ. Запроваджений в Україні з 24 лютого 2024 року внаслідок повномасштабного вторгнення РФ воєнний стан зумовив зміни в усіх сферах життя суспільства. Це, в свою чергу, викликало зміни в судовій практиці, оскільки в окрему площину виокремилися спори, пов'язані із встановленням фактів, що мають юридичне значення, зокрема у сімейних правовідносинах крізь призму військового обов'язку.

І якщо раніше за усталеною судовою практикою розгляд таких спорів здійснювався в порядку окремого провадження в цивільному судочинстві, воєнний стан змусив суди переглянути юрисдикцію зазначених справ.

Постановка проблеми. Відповідно до статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом. Для визначення належного суду щодо вирішення конкретних спорів існує предметна юрисдикція, що розмежовує компетенції цивільних, господарських та адміністративних судів. Тобто, кожен суд має право розглядати і вирішувати тільки ті справи (спори), які віднесені до

їх відання законодавчими актами, а отже діяти в межах встановленої компетенції.

З метою визначення предметної юрисдикції спорів про встановлення фактів, які мають юридичне значення, оглянемо актуальну судову практику по вирішенню таких справ.

Виклад основного матеріалу. Дослідження поняття юридичних фактів та їх класифікації в цивільному праві надало можливість з'ясувати правову природу підстав виникнення цивільних прав та обов'язків, а також визначити перспективу розвитку законодавства в цій галузі. Слід зазначити, що юридичні факти, як підстави виникнення цивільних прав і обов'язків були предметом досліджень правознавців ще з часів римського приватного права. Ці факти назвали юридичними, оскільки саме при їх наявності в особи виникають юридичні права. Такий вид провадження склався історично і застосовується в усіх судових системах світу в тій або іншій інтерпретації [1].

В літературі під юридичними фактами розуміють соціальні обставини (дії, події, дій тощо), які у відповідності з нормами права викликають настання певних правових наслідків. Одним із найбільш поширених підходів до розкриття поняття юридичних фактів є їх визначення як обставини реального життя, з якими норми права пов'язують встановлення, зміну чи припинення правовідносин [2, с. 193]. З огляду на це, науковці відзначають нерозривність двох моментів у наведеному понятті, зокрема матеріальний і юридичний.

Так на думку О. І. Харитонової, з одного боку, це явище дійсності – подія або дія. У цьому сенсі йдеться про матеріальний, а точніше «реальний» факт. Але, з іншого боку, цей реальний факт, будучи передбаченим нормою права, породжує відповідні правові наслідки, а тому є не просто «фактом реальності», а фактом юридичним [3, с. 45].

П. М. Рабінович тлумачить юридичний факт як передбачену гіпотезою правової норми конкретну обставину, з настанням якої виникають, змінюються або припиняються правові відносини [4, с. 84].

В. А. Андропова розглядає юридичні факти через зону дії права, де правові норми стикаються з життям, з конкретною дійсністю. Тобто, юридичні факти дозволяють вивести правовідношення в площину проблематики фактичних відносин, показати зв'язок вивчення правових відносин з соціологією, теорією управління та іншими суспільними науками [5, с. 150].

В цивільному праві під юридичними фактами розуміють обставини, наявність яких спричиняє встановлення, припинення або зміну цивільних прав та обов'язків, або інші цивільно-правові наслідки для учасників цивільних правовідносин. У зв'язку з цим юридичним фактом цивільного права визнаються обставини, з якими закон або договір пов'язує виникнення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків, будь-які інші юридичні наслідки в сфері цивільних правовідносин [6].

Таким чином, важливою ознакою юридичних фактів є їхня здатність викликати настання правових наслідків. У більшості випадків юридичні факти підтверджуються різними свідоцтвами, довідками та іншими документами, що видаються громадянам в адміністративному порядку. Проте не завжди заінтересована особа має можливість довести документально, що той чи інший факт мав місце, наприклад неможливість поновлення втраченого документа або виправлення наявних у ньому помилок тощо. Тому в певних випадках допускається судовий порядок встановлення фактів, що мають юридичне значення.

Встановлення юридичних фактів здійснюється в судовому порядку за правилами цивільного судочинства в порядку окремого провадження. При цьому, основним орієнтиром, який розмежовує види цивільного судочинства є наявність спору про право.

Суд розглядає справи про встановлення фактів щодо:

- родинних відносин між фізичними особами;
- перебування фізичної особи на утриманні;
- каліцтва, якщо це потрібно для призначення пенсії або одержання допомоги по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;

- реєстрації шлюбу, розірвання шлюбу, усиновлення;
- проживання однією сім'єю чоловіка та жінки без шлюбу;
- належності правовстановлюючих документів особі, прізвище, ім'я, по батькові, місце і час народження якої, що зазначені в документі, не збігаються з прізвищем, ім'ям, по батькові, місцем і часом народження цієї особи, зазначеним у свідоцтві про народження або в паспорті;
- народження особи в певний час у разі неможливості реєстрації органом державної реєстрації актів цивільного стану факту народження;
- смерті особи в певний час у разі неможливості реєстрації органом державної реєстрації актів цивільного стану факту смерті;
- смерті особи, яка пропала безвісти за обставин, що загрожували їй смертю або дають підстави вважати її загиблою від певного нещасного випадку внаслідок надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру [7, ст.315].

Крім того, у судовому порядку можуть бути встановлені інші факти, якщо законом не визначено порядку їх встановлення. Водночас розгляд справ, зокрема про встановлення факту належності особі паспорта, військового квитка, квитка про членство в об'єднанні громадян та свідоцтв, що їх видають органи державної реєстрації актів цивільного стану, в судовому порядку не допускається.

В умовах воєнного стану судова система України зіштовхнулася із збільшенням кількості справ щодо встановлення юридичних фактів, зокрема у сімейних спорах про визначення місця проживання дитини, позбавлення батьківських прав, усунення перешкод у вихованні дитини тощо. Експерти пов'язують ініціювання таких спорів із необхідністю отримання судового рішення з метою подальшого звільнення від мобілізації у відповідності до Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» № 3543-ХІІ від 21 жовтня 1993 року, яким передбачалась підстава відстрочки від призову на військову службу під час мобілізації у випадку самотійного виховання дитини або дітей віком до 18 років. Тим не менш, аналіз судової практики свідчить, що встановлення таких фактів в сімейних спорах мають також цілі для батьків щодо

виїзду за кордон з дитиною, зміни місця проходження військової служби, отримання пільг тощо.

Однак, на увагу заслуговує визначення юрисдикції щодо розгляду деяких категорій справ про встановлення юридичного факту.

Так, у справі за позовом батька дитини про встановлення факту самотійного виховання дитини, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, відмовляючи в задоволенні позову виходив з того, що заявником не надано доказів того, що в питанні виховання чи утримання неповнолітнього, матір умисно ухиляється від виконання цих обов'язків, тобто сторони обоє беруть участь у вихованні дитини [8].

Не погодившись із рішенням суду, позивач оскаржив його до Верховного Суду, який побачив у цій справі виключну правову проблему та передав її на розгляд до Великої Палати Верховного Суду.

В ухвалі про передачу справи на розгляд справи до ВП ВС, Верховний Суд звернув увагу на те, що встановлення факту самотійного виховання батьком дитини пов'язано із виконанням військового обов'язку, проходженням військової служби та реалізації ним права на відстрочку від призову на військову службу, оскільки за правовою позицією ВП ВС, висловленою у постанові від 08.06.2022 по справі № 362/643/21 військова служба є різновидом публічної, тому спори з приводу проходження військової служби, зокрема з приводу соціального захисту військовослужбовців, належать до юрисдикції адміністративних судів.

Одночасно, Верховним Судом у цій справі досліджено судову практику у аналогічних справах за червень - вересень 2023 року, що розглядались на підставі частини четвертої статті 315 ЦПК України та за якими судами ухвалювались рішення про:

- 1) відмову у відкритті провадження у подібних справах, оскільки із заяви про встановлення факту, що має юридичне значення, вбачався спір про право;
- 2) розгляд заяви по суті і задоволення вимог про встановлення факту самотійного виховання дитини в окремому провадженні;

3) вирішення порушеного питання по суті та відмову в задоволенні заяви за необґрунтованістю;

4) відмову у відкритті провадження у справі, оскільки факт самостійного виховання дитини не може бути встановлений у судовому порядку;

5) відмову у відкритті провадження у справі, оскільки заява не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства, з посиланням на те, що заява про встановлення факту самостійного виховання дитини підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства [9].

Наразі справу прийнято справу до розгляду ВП ВС та призначено розгляд справи, однак рішення по справі не ухвалено, хоча цікавою є висловлена окрема думка суддів ВП ВС по цій справі, які зауважили про усталену судову практику щодо застосування інституту окремого провадження в цивільному судочинстві та відсутність виключної правової проблеми у цій справі.

В іншій справі, що розглядалась в порядку адміністративного судочинства, ВП ВС визначилась із юрисдикцією спору про встановлення факту, що має юридичне значення, зокрема факту проживання однією сім'єю чоловіка та жінки без шлюбу.

Так, рішенням окружного адміністративного суду було відмовлено у задоволенні позову щодо оскарження рішення комісії Міністерства оборони України з розгляду питань, пов'язаних із призначенням і виплатою одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті), каліцтва або інвалідності військовослужбовців та інвалідності осіб, звільнених з військової служби з підстав не доведення факту спільного проживання з померлим однією сім'єю, зокрема, ведення спільного побуту та наявності взаємних прав та обов'язків, або перебування позивача на утриманні (померлого).

Рішенням колегії суддів апеляційного суду скасовано рішення суду першої інстанції та задоволено позов, оскільки на думку суду матеріалах справи містять докази спільного проживання у незареєстрованому шлюбі як чоловіка і жінки, а тому на позивача поширюється дія статті 16-1 Закону № 2011-ХІІ та наявне право на призначення та виплату одноразової грошової допомоги [10].

Разом з тим, ухвалою Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду зазначену справу було передано на розгляд ВП СВ. Вирішуючи питання щодо передачі справи на розгляд ВП ВС, Верховний Суд в своїй ухвалі зазначив, що встановлення факту проживання однією сім'єю без зареєстрованого шлюбу позивача із загиблим військовослужбовцем входило до предмета доказування у цивільній справі №290/289/22-ц, де Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду дійшов висновку про пов'язаність вимог з доведенням наявності підстав для визнання (підтвердження) за заявницею певного соціально-правового статусу, не пов'язаного з будь-якими цивільними правами та обов'язками, їх виникненням, існуванням та припиненням; відповідно, за своїм предметом та можливими правовими наслідками такі вимоги пов'язані з публічно-правовими відносинами заявниці з державою, а отже, не підлягають вирішенню у порядку цивільного судочинства. Однак, колегія суддів Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду не погодилась з таким висновком Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду щодо неналежності спорів про встановлення факту проживання однією сім'єю чоловіка та жінки без реєстрації шлюбу з метою звернення до відповідних органів за призначенням одноразової грошової допомоги, до цивільної юрисдикції, з підстав того, що на правовідносини щодо встановлення факту проживання однією сім'єю чоловіка та жінки без шлюбу поширюється дія Сімейного кодексу України та Цивільного кодексу України [11].

Крапку в цьому питанні було постановлено ВП ВС, яка в постанові від 18.01.2024 по справі № 560/17953/21 дійшла висновку, що чинне цивільне процесуальне законодавство відносить до юрисдикції цивільного суду справи про встановлення фактів, від яких залежить виникнення, зміна або припинення суб'єктивних прав громадян і не передбачає іншого судового порядку підтвердження факту, що має юридичне значення, окрім як розгляд справ про встановлення факту, що має юридичне значення, в порядку цивільного судочинства [12].

Висновки. Підсумовуючи викладене зауважимо, що чинне законодавство передбачає два порядки встановлення фактів, що мають юридичне значення: позасудовий і судовий. У разі оскарження до суду відмови відповідного органу в установленні юридичного факту, що підлягає встановленню у позасудовому порядку, такий спір підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства. У той же час, перелік юридичних фактів, що підлягають встановленню в судовому порядку визначений виключно нормами ЦПК України, в порядку окремого провадження.

І хоча запроваджений в Україні військовий стан змінив підходи судової практики щодо визначення предметної юрисдикції у спорах про встановлення юридичних фактів, однак з огляду на завдання цивільного судочинства, доцільним вважаємо розгляд цих справ саме в порядку цивільного суду, адже чинне законодавство не передбачає іншого судового порядку підтвердження факту, що має юридичне значення.

Список використаних джерел:

1. Ясинок М. Встановлення фактів, що мають юридичне значення. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2008. № 11. С. 172.
2. Загальна теорія держави і права / За ред. В.В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 1997. 320 с.
3. Харитонова О. І. Правовідносини інтелектуальної власності, що виникають внаслідок створення результатів творчої діяльності (концептуальні засади) : моногр. Одеса : Фенікс, 2011. 346 с.
4. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник. 5 вид., зі змінами. Київ : Атіка, 2001. 174 с.
5. Андронова В.А. Юридичні факти у трудовому праві: поняття, ознаки та властивості. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. С. 149–154.
6. Кочергіна В.О. Правовий акт як підстава виникнення цивільних прав та обов'язків Автореф. дис. ...кан.юрид.наук за спец. 12.00.03 - цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право. Київ, 2009. 18 с.

7. Цивільний процесуальний кодекс України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#top> (дата звернення 24.09.2024).

8. Рішення Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська від 09.12.2022 по справі № 201/5972/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108354048> (дата звернення 25.09.2024).

9. Ухвала Верховного суду від 27.09.2023 по справі № 201/5972/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113815927> (дата звернення 25.09.2024).

10. Постанова Сьомого апеляційного адміністративного суду від 06.10.2022 по справі № 560/17953/21 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106666320> (дата звернення 24.09.2024).

11. Ухвала Верховного Суду від 22.09.2023 по справі № 560/17953/21 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113663704> (дата звернення 25.09.2024).

12. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 18.01.2024 по справі № 560/17953/21 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116512563> (дата звернення 25.09.2024).

Пожарова О. В.

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В НІМЕЧЧИНІ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Умови воєнного стану вимагають особливої уваги до регулювання трудових відносин, зокрема у сфері охорони праці, оскільки вони можуть бути значно ускладненими та вимагати додаткових заходів стосовно безпеки на виробництві. Німеччина – це країни Європи, де найбільш чітко врегульовані питання безпеки праці на виробництві та соціальної підтримки працівників, тому її досвід має

велике значення для вдосконалення національного законодавства у сфері охорони праці.

Слід звернути увагу, що 7 серпня 1996 року був прийнятий Закон «Про здійснення заходів з охорони праці, спрямованих на підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я працівників на виробництві», яким фактично запроваджено було новий формат охорони праці. В Законі закріплено, що роботодавці зобов'язані захищати здоров'я та безпеку працівників. Це означає стежити за тим, щоб на роботі не відбувалося нещасних випадків і щоб робота не була небезпечною для здоров'я. Робоче місце має бути організоване таким чином, щоб забезпечувати безпечні та здорові умови праці. В свою чергу найманий працівник також зобов'язаний дотримуватися правил охорони праці. Без активної участі працівника охорона праці не може бути забезпечена [1, с. 3].

Як слушно зауважує І. М. Левченко, головною особливістю у галузі охорони праці в Німеччині є широке розповсюдження професійних спільнот. Майже всі підприємці входять до професійних спільнот (Berufsgenossenschaft). Головною функцією даного об'єднання являється страхування від нещасних випадків та професійних захворювань, які трапляються вкрай рідко. Але вони прагнуть до того, щоб статистика травмвань та смертності була зведена до мінімуму [2, с. 31].

Задля цього профспілки здійснюють: контроль за умовами та гігієною праці на виробництві; проводять навчальні заходи з метою підвищення рівня знань працівників своїх прав; страховий захист працівників; соціальну та медичну допомогу постраждалим у разі необхідності; організацію наукової або дослідної роботи в галузі безпеки праці, тощо.

Німецьки профспілки є незалежними від держави та політичних органів, хоча вони співпрацюють з державними структурами задля вирішення нагальних проблем у сфері праці.

Тобто управління системою охорони праці фактично здійснюється за двома напрямками, а саме: з боку держави і профспілками. Держава здійснює правовий нагляд у сфері охорони праці. Всі напрями діяльності професійних

співтовариств, включаючи медичне забезпечення та соціальну допомогу, фінансуються за рахунок страхових внесків.

Крім цього, спілки роботодавців, які об'єднуються за територіально-галузевою ознакою, входять до (Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände) Федеральної асоціації союзів роботодавців чи (Bundesverband der Deutschen Industrie) Федеральної асоціація промисловості Німеччини, які забезпечують впровадження єдиного підходу в галузі охорони праці.

Слід підтримати висновок І. М.Левченко, яка вважає, що Німеччина має унікальну систему управління охороною праці, оскільки законодавча база однаковою мірою захищає права підприємців, і права робітників, зобов'язуючись їх підтримувати заходи, спрямовані на забезпечення виробничої безпеки і санітарії на своєму робочому місці [2, с. 31].

Цікавим є досвід підготовки спеціалістів з безпеки праці (Sifa), які є майже у кожній компанії. Такий спеціаліст маючи відповідний диплом фахівця обов'язково кожен рік проходить курси підвищення кваліфікації (10 днів). Він повинен мати гарні технічні знання, розбиратися в законодавчих і нормативних документах, володіти певними організаторськими здібностями, знати психологію та педагогіку [3]. Також на великих підприємствах додатково є уповноважені з охорони праці (SiBe) та часто створюється виробнича рада, яка представляє інтереси працівників перед роботодавцем.

Працівник зобов'язаний дотримуватися інструкцій, правил техніки безпеки, використовувати відповідні засоби захисту та має право вносити своєму роботодавцю пропозиції стосовно безпеки та охорони здоров'я на робочому місці.

У Німеччині сформований новий вигляд охорони праці, який за своїм призначенням спрямований на суттєве покращення стану безпеки на виробництві завдяки проведенню тренінгів, присвячених розробці нових законодавчих актів й запровадження новітніх технічних та організаційних рішень у цій галузі.

Таким чином, позитивний досвід Німеччини може бути корисним при модернізації в Україні державної політики у сфері охорони праці, яка направлена не тільки на покращення захисту працівників від нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві, а й поліпшення стану безпеки та гігієни праці.

Список використаних джерел:

1. Охорона праці в Німеччині – огляд основних положень. Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA). Bochum, Травень 2022. URL: https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publicationen/lia_praxis/220704_UA-DE_LIA_Arbeitsschutz_DIN-A5_2-Sprachen_bf.pdf (дата звернення: 26.09.2024).

2. Левченко І. М. Порівняльна характеристика законодавчої бази України та країн Європи у сфері охорони праці. *Наукові записки. Серія: педагогічні науки.* № 200. С. 30–33. URL: <https://pednauk.cusu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/1075/1004> (дата звернення: 26.09.2024).

3. Підготовка інженерів з охорони праці у Німеччині. *Охорона праці та пожежна безпека.* 3 серпня 2016 року. URL: <https://oppb.com.ua/news/pidgotovka-inzheneriv-z-ohorony-praci-v-nimechchini>

Раданович Н. М.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри теорії та філософії права юридичного факультету

Львівського національного університету імені Івана Франка

ГІДНІ ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ЖИТТЯ ТА ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСОБАМИ ЗАГАЛЬНОДОЗВІЛЬНОГО ТИПУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Цінність честі і гідності, як складників сутності (ядра) Людської особистості, задекларовано на конституційному рівні в Україні (стаття 3).

Втілення такої цінності узалежнюється відповідними обсягами свободи людини, збереження (мінімум) і максимально можливе розширення (максимум) якої забезпечується в рамках загальнодозвільного типу правового регулювання (далі – ЗДТПР). Таке регулювання презюмує загальний дозвіл (далі – ЗД), тобто загальну свободу дій («дозволено незаборонене») відповідних суб'єктів суспільного життя. Його основними юридичними засобами є заборони, зобов'язування, дозволи, які формують зміст і обсяг низки прав людини, що визначають «гідні умови» життя, та відображають «загальнодозвільну» специфіку їх втілення. Такий зв'язок прав людини і гідних умов життя впливає із системного розуміння:

1) Преамбули Конституції України («Верховна Рада України від імені Українського народу – громадян України всіх національностей, ... дбаючи про забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя...»);

2) статті 21 Конституції України, що нею проголошено вільність і рівність людей у своїй гідності та правах;

3) усього Розділу II Конституції України «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина», в рамках якого конкретизуються «гідні умови життя»;

4) Рішення Конституційного Суду України від 22 червня 2022 року №5- р(II)2022, яким декларується зв'язок «гідних умов життя» та різних видів прав людини і громадянина: «реалізація права на житло (стаття 47 Основного Закону України) має ключове значення не лише для реалізації інших економічних та соціальних прав людини, через які насамперед утілюється конституційна цінність гарантування гідних умов життя для кожної людини, а й для ефективного здійснення кожним прав і свобод особистого й політичного характеру» [1].

Вказане також проектує дослідження реалізації цінності гідності у напрямках загальнодозвільного забезпечення «гідних економічних умов життя», «гідних політичних умов життя», «гідних особистісних (морально-психологічних) умов життя», «гідних культурних умов життя». Пріоритетність

економічних і соціальних прав для визначення поняття «гідних умов життя» спонукає детальніше зупинитися на цьому аспекті гідності людини.

В контексті гідних економічних умов життя насамперед варто виокремити поняття економічної свободи. Його конституційно-правовий зміст «не передбачає отримання конкретних результатів від здійснення економічної діяльності», однак «включає і захист від ризиків, пов'язаних зі свавільними, непередбачуваними й необґрунтованими рішеннями та діями органів публічної влади, зокрема щодо податкового регулювання» [2], і формується в рамках концепції соціальної та правової держави, політика якої «спрямовується на створення умов, які забезпечують достатній життєвий рівень, вільний і всебічний розвиток людини як найвищої соціальної цінності, її життя і здоров'я, честь і гідність, ... утвердження та дотримання закріплених у нормативно-правових актах соціальних стандартів», що складають головний обов'язок держави [3].

Відповідно можна простежити, що гідні економічні умови життя реалізуються в рамках взаємозв'язків гідності та економічної свободи, як-от: а) гідності та свободи власності, свободи праці, свободи житла тощо; б) гідності та її мінімальних соціальних стандартів – можливостей соціального захисту, «достатнього життєвого рівня».

У наведеному вбачається також сутність економічної свободи, як захищеного від втручання її максимального обсягу, а також як збереження її мінімального обсягу, мінімального стандарту («обов'язковою складовою людської гідності є доступ людини до мінімальних соціальних благ, здатних забезпечити їй достатній і гідний життєвий рівень») [4].

У зв'язку з цим виникають питання юридичної природи окремих заборон, зобов'язувань, дозволів – засобів ЗДТПР, які супроводжують відповідні конституційні права людини і громадянина в Україні, зокрема: право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю (стаття 41), право на працю (стаття 43), право на житло (стаття 47), на соціальний захист (стаття 46), право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (стаття 48) тощо. Їх оцінювання відбуватиметься крізь призму економічної свободи. Йдеться,

наприклад, про пільги (допомоги, компенсації), що є дозволами, які «підсилюють» економічну свободу (ЗД) і виконують функцію її збереження та відновлення.

Важливими у цьому аспекті є юридичні позиції Конституційного Суду України, що формуються в процесі такого оцінювання: «... наявність у тексті Основного Закону України категорії «пільга» не означає, що ця категорія є елементом конституційного статусу людини на відміну від основоположних прав і свобод людини та гарантій їх реалізації, які є необхідними для гідного існування та гармонійного розвитку людини», « ...в кожному конкретному випадку має бути встановлено, чи пов'язані пільги з неможливістю особи мати заробіток, втратою такого заробітку або недостатнім рівнем життєвого забезпечення особи та непрацездатних членів її сім'ї, а також чи спрямовані вони на забезпечення достатніх умов життя, сумісних із людською гідністю»[5]; «встановлення у законах України пільг, компенсацій та гарантій громадянам України, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, обумовлено виконанням державою свого конституційного обов'язку, передбаченого статтею Основного Закону України, щодо подолання наслідків Чорнобильської катастрофи та збереження генофонду Українського народу. Такі пільги, компенсації та гарантії є особливою формою відшкодування завданої шкоди вказаній категорії громадян, а тому скасування чи обмеження цих пільг, компенсацій і гарантій без рівноцінної їх заміни свідчатиме про відступ держави від її конституційного обов'язку» [6].

Крім того, оцінюванню підлягатимуть і юридичні заборони, зобов'язування (позитивні обов'язки), дозволи, які є звернутими до держави, «функціонують» в межах загальної заборони («заборонено усе, крім дозволеного»), а відтак – виступають засобами спеціальнодозвільного типу правового регулювання. При цьому, як можна спостерігати, вказані юридичні засоби великою мірою впливають на обсяги економічної свободи (ЗД): «...Закон № 1404, Закон № 1058 не визначають дієвих заборон чи запобіжників щодо звернення стягнення на пенсію боржника у разі, якщо її фактично виплачений

розмір після такого звернення та допустимих відрахувань стане нижчим від прожиткового мінімуму, встановленого законом»; «оспорювані приписи Закону № 1404, Закону № 1058 є невиконанням державою свого позитивного обов'язку забезпечити мінімальний соціальний захист людини відповідно до приписів частини третьої статті 46 Конституції України, що заперечує людську гідність як абсолютну цінність, нівелює сутність конституційних прав на соціальний захист та достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, а отже, не відповідають приписам статей 1, 3, 8, 21, 28, 46, 48 Конституції України»; «за приписами частини третьої статті 46 Конституції України у взаємозв'язку з приписами її статей 1, 3, 8, 21, 28, 46, 48 законодавець має визначати юридичне регулювання так, щоб пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, забезпечували рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, установленого законом. Соціальні виплати для певних категорій осіб, як основне джерело існування, є базовими формами соціального захисту, зокрема вразливої людини, від бідності, тобто гарантованим на конституційному рівні мінімальним соціальним захистом, який держава зобов'язана забезпечувати безумовно» [7].

Окремої уваги також потребують і дискреційні повноваження державних органів, що є різновидом юридичних дозволів, потенційно здатних обмежувати економічну свободу (ЗД). З цього приводу Конституційний Суд України зазначив, що: «Держава має широкий обсяг дискреційних повноважень щодо запровадження чи зміни одноразової грошової допомоги як одного з видів соціальних виплат, що не визначені та не конкретизовані у Конституції України» [8]; «приписи статті 3 Конституції України зобов'язують державу обґрунтовувати законодавче регулювання, зокрема, у вирішенні питань соціального захисту відповідних категорій громадян» [9].

Відповідно оцінюватися повинні усі юридичні заборони, зобов'язування і дозволи з огляду на свою приналежність до різних типів правового регулювання, а відтак і різне функціонального призначення для формування обсягів економічної свободи (різний вплив на ЗД): «Зі змісту статті 46 Основного Закону

України впливає, що держава зобов'язана здійснювати соціальний захист насамперед тих осіб, які не можуть самостійно себе забезпечити шляхом реалізації права на працю та/або позбавлені засобів існування» [4], «завдання соціальної держави «створення умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини, надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї» [10].

Це також дозволяє під іншим кутом зору сприймати і право на соціальний захист, як таке, що перебуває в загальнодозвільній площині і супроводжується відповідними юридичними дозволами. Соціально сутнісне призначення таких дозволів слугувати забезпеченню «гідного рівня життя особи» [11], дотриманню мінімальних стандартів економічної свободи. Не випадково предметом конституційного контролю на сьогодні став пункт 3 розділу II „Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 року в частині застосування прожиткового мінімуму як розрахункової величини для обчислення виплат громадянам України [12].

Список використаних джерел:

1. Рішення Конституційного Суду України від 22 червня 2022 року №5- р(II)2022 у справі щодо дискримінації права на житло. URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/5-rii2022> (дата звернення: 29.09.2024)

2. Рішення Конституційного Суду України від 5 червня 2019 року № 3- р(I)/2019 у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців двадцять четвертого, двадцять п'ятого, двадцять шостого розділу I Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо уточнення деяких положень та усунення суперечностей, що виникли при прийнятті Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні" від 23 березня 2017 року № 1989-VIII. URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/3-ri2019> (дата звернення: 29.09.2024)

3. Рішення Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 року №8- рп/2005 у справі про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання. URL: <http://www.ccu.gov.ua/docs/519> (дата звернення: 29.09.2024)

4. Рішення Конституційного Суду України від 7 листопада №9-р/2018 у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 7 розділу II Закону України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні». URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/9-r2018> (дата звернення: 29.09.2024)

5. Рішення Конституційного Суду України від 22 травня 2018 року №5- р/2018 у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII. URL: http://www.ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/5_p_2018.pdf (дата звернення: 29.09.2024)

6. Рішення Конституційного Суду України від 17 липня 2018 року №6- р/2018 у справі 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. URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/6-r2018> (дата звернення: 29.09.2024)

7. Рішення Конституційного Суду України від 22 березня 2023 року №3- р(II)/2023 у справі щодо гарантованості пенсії, що є основним джерелом існування, не нижче прожиткового мінімуму. URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/3-r2023> (дата звернення: 29.09.2024)

8. Рішення Конституційного Суду України від 22 квітня 2020 року №3- р(I)/2020 у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 3 частини першої статті 97 Закону України „Про Національну поліцію“. URL: <https://ccu.gov.ua/docs/3088> (дата звернення: 29.09.2024)

9. Рішення Конституційного Суду України від 25 квітня 2019 року № 1- р(П)/2019 у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 59 Закону України „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи“ від 28 лютого 1991 року. URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/1-rii2019> (дата звернення: 29.09.2024)

10. Рішення Конституційного Суду України від 25 січня 2012 року №3- рп/2012 у справі щодо офіційного тлумачення статті 95, статті 96, статті 116, статті 124, статті 129 Конституції України, статті 4 Бюджетного кодексу України, статті 9 Кодексу адміністративного судочинства України в системному зв'язку з окремими положеннями Конституції України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/docs/642> (дата звернення: 29.09.2024)

11. Синчук С. М. Гарантування гідного рівня життя особи у сфері соціального забезпечення. *Вісник Львівського університету. Серія юридична.* 2011. Вип. 52. С.234–242.

12. Конституційна скарга Першка Ігора Петровича щодо конституційності пункту 3 розділу II „Прикінцеві та перехідні положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/18_2122024.pdf (дата звернення: 29.09.2024)

Свічкарьова Я. В.,
канд. юрид. наук, доцентка, доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПИТАННЯ ПЕРЕРАХУНКУ ПЕНСІЙ НАРОДНИМ ДЕПУТАТАМ УКРАЇНИ

Однієї із функцій загальнообов'язкового державного соціального страхування є захисна, яку в перебігу реформ у соціально-страховій сфері

держава вимушена, з одного боку, забезпечувати відповідністю суспільних відносин умовам економіки, а з іншого, активно захищати при цьому, своїх громадян від можливих соціальних ризиків. Це подвійне завдання держава покликана вирішувати значною мірою через модернізацію законодавства в сфері соціального забезпечення [1, с. 238]. У цьому зв'язку слушною є думка Ю. Барабаша, який зазначає, що «українська влада постійно намагається експериментувати з питанням соціального забезпечення. І це цілком природньо для країни з нестійкою економікою та незначними фінансовими ресурсами ... Сьогодні ми стоїмо перед складним вибором – залишитися зі старою радянською системою солідарного пенсійного забезпечення, яка за роки незалежності обросла всілякими пільговими категоріями пенсіонерів чи поступово переходити на повноцінне пенсійне страхування. Така дилема не зможе бути вирішена безболісно» [2, с. 15]. Саме тому, підтверджуючи європейську ідентичність Українського народу і незворотність європейського та євроатлантичного курсу, що закріплений на конституційному рівні, Україна має зобов'язання своїм спрямуванням створити такі умови, що забезпечать гідне життя, вільний розвиток людини, дотримання соціальних стандартів. Досягнення європейського рівня соціального й економічного розвитку України передбачає належну реалізацію державою конституційних функцій [3, с. 162].

Слід зазначити, що на сьогодні в процесі реформування законодавства в сфері соціального забезпечення, існує безліч різноманітних питань, одним із яких є питання перерахунку пенсій. Так, наприклад, у провадженні Конституційного Суду України перебуває справа за конституційним поданням 56 народних депутатів України про відповідність Конституції України (неконституційність) ч. 12 ст. 20 Закону України від 17 листопада 1992 року № 2790-XII «Про статус народного депутата України» (далі – Закон № 2790) зі змінами, абз. 3, 4 п.14 розділу I Закону України № 2148-VIII від 03 жовтня 2017 року „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій“ (далі – Закон № 2148).

В Конституційному поданні народні депутати України вказують на те, що ще у 2017 році при ухваленні законодавчих приписів було порушено вимогу «легітимних очікувань», як складову конституційного принципу верховенства права, зокрема їх було позбавлено права на перерахунок вже призначеної пенсії, а саме, позбавлено права на перерахунок пенсій для народних депутатів України у зв'язку з підвищенням зарплати діючим народним депутатам, було скасовано, і в подальшому інститут такого перерахунку пенсій депутатам I-VIII скликань відновлений не був.

Слід вказати на те, що перерахунок пенсій – це законодавчо встановлена процедура перегляду розміру вже призначеної пенсії у зв'язку зі зміною обставин, наданням нових документів, прийняттям нових законодавчих актів, зміною державних соціальних стандартів тощо.

Отже, нормами Закону № 2148 відбулася уніфікація порядку призначення та нарахування пенсій для різних категорій працівників, у тому числі для народних депутатів України. Спеціальне законодавче регулювання для цієї категорії осіб було скасоване, а норми ч. 12 ст. 20 Закону № 2790, що передбачали перерахунок пенсій особам, які мають право на пенсійне забезпечення народного депутата України, втратили чинність.

Такі зміни в чинному законодавстві, безумовно, позначилася на пенсійному забезпеченні народних депутатів України I-VIII скликань, які вийшли на пенсію до набрання чинності Законом № 2148, тобто до 1 жовтня 2017 року. Адже Закон України № 2148 вже не містив норми, яка б визначала умови та порядок перерахунку пенсій у зв'язку з підвищенням заробітної плати народним депутатам України.

Тобто нормами Закону № 2148 було запроваджено ретроактивну дію законодавчих норм щодо скасування інституту перерахунку пенсій для народних депутатів України I-VIII скликань.

З викладеного вище постало питання щодо відповідності вказаних змін нормам Конституції України. Зазначимо, що принципи Конституції України – це матеріалізовані в її нормах визначальні положення, основні засади, вихідні ідеї,

основоположні загальнообов'язкові правила, найважливіші соціальні цінності, що мають загальну значущість і найвищу імперативність. Від інших конституційних норм їх відрізняє вища юридична сила, тобто принципам Конституції надається пріоритет у застосуванні.

Відповідно ст. 3 Конституції України - людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Статтею 8 Основного Закону визначено принцип верховенства права. Так, Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй.

Крім того, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ч. 2 ст.22 Конституції України).

Стаття 24. Конституції України наголошує рівність конституційних прав і свобод громадян та їх рівність перед законом: 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. Конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України (ст. 64 Конституції України).

Стаття 46. Конституції України визначає, 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.

Питання, пов'язані з реалізацією права на соціальний захист неодноразово розглядалися Конституційним Судом України (далі – КСУ), при цьому цим

органом конституційної юрисдикції приймалися різні, інколи й протилежні рішення.

Так, наприклад, в Рішенні від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 КСУ зазначив: «Пільги, компенсації, гарантії є видом соціальної допомоги і необхідною складовою конституційного права на достатній життєвий рівень, тому звуження змісту та обсягу цього права шляхом прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів за статтею 22 Конституції України не допускається» (абзац чотирнадцятий пункту 5 мотивувальної частини).

В Рішенні КСУ від 9 липня 2007 року № 6-рп/2007 щодо соціального забезпечення за окремими законами: «Утверджуючи і забезпечуючи права і свободи громадян, держава окремими законами України встановила певні соціальні пільги, компенсації і гарантії, що є складовою конституційного права на соціальний захист і юридичними засобами здійснення цього права, а тому відповідно до частини другої статті 6, частини другої статті 19, частини першої статті 68 Конституції України вони є загальнообов'язковими, однаковою мірою мають додержуватися органами державної влади, місцевого самоврядування, їх посадовими особами. Невиконання державою своїх соціальних зобов'язань щодо окремих осіб ставить громадян у нерівні умови, підриває принцип довіри особи до держави, що закономірно призводить до порушення принципів соціальної, правової держави» (абзац перший підпункту 3.2 пункту 3 мотивувальної частини).

Рішення КСУ від 23 грудня 2022 року № 3-р/2022 вказувало на те, що, «...позитивні обов'язки держави у сфері соціального захисту полягають, зокрема у належному вноормуванні відносин. Право соціального захисту гарантоване статтею 46 Конституції України. Згідно з норми Основного Закону, право на соціальний захист ґрунтується на тому, що розміри пенсій, інших видів соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають бути визначені з урахуванням потреб людини, людської гідності та інших конституційних цінностей, а також на тому, що за наявності економічних та

інших передумов розміри пенсій, інших видів соціальних виплат та допомоги мають бути своєчасно індексовані та/або перераховані» (п. 5.4).

Приклади таких рішень можна продовжити, однак, існують й рішення, в обґрунтуванні яких було покладено інші принципи права.

Так, у Рішенні від 25 січня 2012 року № 3-рп/2012 КСУ було чітко вказано: «...соціальний захист державою осіб, які мають 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, охоплює комплекс заходів, які здійснює держава в межах її соціально-економічних можливостей (абзац восьмий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини)».

Конституційний Суд України при прийнятті рішень вказував і на залежність розмірів соціальних виплат від економічних чинників.

Так, показовим для зміни позиції КСУ до фінансово-правових механізмів реалізації соціальних прав можна навести Рішення від 26 грудня 2011 року № 20-рп/2011: «Розміри соціальних виплат забезпечувати конституційне право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, гарантоване статтею 48 Конституції України» (абзац третій підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини). Одним з визначальних елементів у регулюванні суспільних відносин у соціальній сфері є додержання принципу пропорційності між соціальним захистом громадян та фінансовими можливостями держави, а також гарантування права кожного на достатній життєвий рівень. Додержання конституційних принципів соціальної і правової держави, верховенства права (стаття 1, частина перша статті 8 Основного Закону України) обумовлює здійснення законодавчого регулювання суспільних відносин на засадах справедливості та розмірності з урахуванням обов'язку держави забезпечувати гідні умови життя кожному громадянину України (абзаци сьомий, восьмий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини). При цьому Конституційним Судом України взято до уваги статтю 22 Загальної декларації прав людини, за

якою розміри соціальних виплат і допомоги встановлюються з урахуванням фінансових можливостей держави.

Доречно було б зазначити, що в практиці Європейського суду з прав людини також є приклади рішень, які базуються на вказаних принципах.

Наприклад у Рішенні Європейського суду з прав людини від 03.06.2014 (у справі за заявою «Великода проти України») підтверджено, що передбачені законами соціально-економічні права не є абсолютними. Механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема, через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного перерозподілу коштів з метою збереження балансу інтересів усього суспільства. Крім того такі заходи можуть бути обумовлені необхідністю запобігання чи усунення реальних загроз економічній безпеці України, що згідно з частиною першою статті 17 Конституції України є найважливішою функцією держави. Отже, зміна механізму нарахування певних видів соціальних виплат та допомоги є конституційно допустимою до тих меж, за якими ставиться під сумнів сама сутність змісту права на соціальний захист.

У своєму Рішенні від 09.10.1979 у справі «Ейрі проти Ірландії» ЕСПЛ констатував, що здійснення соціально-економічних прав людини значною мірою залежить від становища в державах, особливо фінансового. Такі положення поширюються і на питання допустимості зменшення соціальних витрат, про що зазначено в рішенні цього суду від 12.10.2004 у справі «Кйартан Асмундсон проти Ісландії». Передбачені законами соціально-економічні права не є абсолютними. Механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема, через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного розподілу коштів з метою збереження балансу інтересів усього суспільства.

Отже, в обґрунтуванні своїх рішень КСУ покладає різні принципи права, які мають різний зміст та певну ієрархію.

Список використаних джерел:

1. Велика українська юридична енциклопедія. Київ : «Видавництво Людмила».2020: Право соціального забезпечення / редкол: М. І. Іншин (голова),

О. М. Ярошенко (заступник голови), Н. М. Хуторян, Г. Н. Чанишева, Н. М. Вапнярчук. 2020. 912 с.

2. Барабаш Ю. Г. Соціальні права громадян та можливості їх захисту Конституційним Судом України : (частина перша). *Публічне право*. 2011. № 4. С. 15–23.

3. Ковтун В. І. Соціальні права і свободи людини у контексті європейської інтеграції: теоретичні напрацювання. *Нове українське право. Тематичний випуск з питань Європейської інтеграції*. 2022. С. 161–165.

Сидоренко А. С.,

канд.юрид.наук, доцент,

доцент кафедри конституційного, адміністративного,

екологічного та трудового права

Полтавського юридичного інституту

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

БЕЗПЕЧНА ПРАЦЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Сьогодні питання забезпечення охорони праці є досить актуальним та спрямованим на можливість нормального функціонування підприємств, установ та організацій, а також реалізації найманими працівниками своєї здатності до праці. Охорона праці в умовах воєнного стану є постійним безперервним процесом, який потребує моніторингу, аналізу та оновлення планів, інструкцій та положень з охорони праці, а також навчання працівників.

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації прав на безпечні умови праці, серед основних: право на умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та

індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови, які повинні відповідати вимогам чинного законодавства; право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я людей; право на розірвання трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці; право на надання легшої роботи за станом здоров'я відповідно до медичного висновку згідно із законодавством; право інформувати про умови праці та про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, якщо їх не усунуто, можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, та про права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах; право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, якщо вони спричинили втрату працездатності; право на належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг їх за технічним станом тощо [1].

Аналізуючи життя нашого суспільства в умовах воєнного стану, варто зауважити, що значна кількість підприємств, установ та організацій в нашій країні зіткнулися з проблемою створення й забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці. Кількість травматизму на робочих місцях збільшилася, основною причиною цьому є воєнні дії, особливо це стосується прифронтових зон, територій де ведуться активні бойові дії, окрім того додатковими негативними факторами для міст, що знаходяться далі від лінії ведення бойових дій стали ракетні обстріли (шкоди завдається життю і здоров'ю працівників щоденно), авіаудари, робота безпілотників, вибухи, обвал будівель тощо.

Основними небезпеками та загрозами пов'язаними з воєнним станом, на сьогодні, визначено: фізичні небезпеки, що можуть призводити до насильства, бойових дій та конфліктів між ворожими збройними силами та створювати ризик для життя та здоров'я людей, включаючи цивільних мешканців; економічні загрози шляхом зниження виробництва, руйнуванням інфраструктура та зменшенням доступу до основних ресурсів становлять значну загрозу для

добробуту громадян; гуманітарна криза, зокрема пов'язана з переміщенням населення, біженцями, голодомором та небезпекою епідемій; соціальні проблеми, котрі тягнуть за собою порушення прав людини, включаючи насильство, знущання, зникнення безвісти та етнічні конфлікти. Це може мати довготривалі наслідки для громадянського суспільства; психологічний вплив - стрес, тривога, посттравматичний синдром та депресія часто виникають внаслідок воєнних дій. Це може призвести до психічних проблем і погіршення якості життя [2, с. 14–15].

Варто зауважити, що активно у напрямку реалізації права на працю, створення належних, безпечних та здорових умов праці сьогодні працює Державна служба праці, шляхом розроблення рекомендацій, методичних посібників та положень, які доводяться до відома роботодавців та працюючого населення нашої країни, враховуючи реалії воєнного стану. Так, відповідним органом розроблено та затверджено ряд документів:

Методичні рекомендації щодо запобігання нещасним випадкам у будівельній галузі;

Методичні рекомендації щодо безпечного виконання робіт у замкнутому просторі;

Методичні рекомендації щодо безпечної експлуатації кисневих балонів та систем трубопроводів з киснем;

Рекомендації «Безпека та здоров'я у фермерському господарстві»;

Рекомендації роботодавцям та працівникам про дії, у разі виявлення підозрілих предметів або під час обстрілів;

Рекомендації для роботодавців, працівники яких під час виконання своїх обов'язків пересуваються територією, на якій можуть бути вибухонебезпечні предмети (міни, боєприпаси тощо);

Рекомендації для роботодавців щодо організації виконання робіт підвищеної небезпеки під час воєнних (бойових) дій;

Рекомендації для роботодавців щодо безпеки та здоров'я на роботі працівників під час експлуатації вантажопідіймального устаткування в умовах воєнних (бойових) дій;

Рекомендації для роботодавців щодо безпеки та здоров'я на роботі працівників сільського господарства в умовах воєнних (бойових) дій;

Рекомендації для роботодавців щодо забезпечення належних та безпечних умов праці на робочих місцях суб'єктів господарювання, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які функціонують та надають соціальні послуги в умовах воєнних (бойових) дій;

Навчання з охорони праці та допуск до самостійної роботи — зрозумілий алгоритм дій;

Пам'ятка роботодавцю: як створити електронний документообіг в системі управління охороною праці [3].

За ініціативи Держпраці розроблено наказ Мінекономіки «Про затвердження Порядку впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці». Наказ передбачає можливість організації роботи в системі управління охороною праці, зокрема створення, відправлення, передавання, одержання, зберігання, оброблення, використання та знищення різних видів документів, які сьогодні регламентовано численними нормативно-правовими актами з охорони праці, шляхом впровадження електронного документообігу, що сприятиме зниженню навантаження на суб'єктів господарювання. В умовах війни особливого значення для роботодавців набувають нові інструменти, що дають можливість, зокрема, віддалено ухвалювати необхідні рішення з урахуванням тих викликів, які перед бізнесом ставить російська агресія та пов'язані з нею обмеження [3].

Тому, основою для розроблення заходів з охорони та безпеки праці на підприємствах, установах, організаціях повинні бути: удосконалення нормативно-правових та локальних актів з охорони праці; інформування співробітників щодо оцінки можливих ризиків та непередбачуваних ситуацій; проведення атестації робочих місць та аналіз отриманих даних у відповідності

де реальних загроз сьогодення; дослідження умов праці та виробничого середовища; проведення відповідних перевірок уповноваженими на те органами.

Список використаних джерел:

1. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 №2694-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
2. Вплив воєнного стану на охорону праці підприємств в Україні. URL: https://ohorona_praci.pdf
3. Як подбати про безпечну працю під час воєнного стану. Охорона праці і пожежна безпека. URL: <https://oppb.com.ua/.articles/yak-podbaty-pro-bezpechu-pratsyu-pid-chas-voennogo-stanu>

Сільченко С. О.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ПРАВО НА ПРАЦЮ ЧИ ВІЙСЬКОВИЙ ОБОВ'ЯЗОК – ДИЛЕМА ЗАБРОНЬОВАНОГО

В умовах збройної агресії російської федерації проти України наша держава має знайти збалансовану відповідь на безліч непростих питань. Одне з них полягає в тому, щоб забезпечити ефективну роботу економіки, мобілізуючи при цьому частину працездатного населення до Сил оборони України. Цілком очевидно, що досягти перемоги у війні Україна зможе лише за рахунок власних зусиль, адже динаміка і рівень західної допомоги дозволяють лише тримати оборону.

З іншого боку, збереження трудового потенціалу, можливостей для роботодавців вести господарську діяльність, сплачувати податки і збори напряму

залежить від кількості мобілізованих працівників, особливо в умовах величезної еміграції працездатного населення за кордон.

Чинне законодавство визначає певні категорії військовозобов'язаних, які не підлягають призову на військову службу під час мобілізації, у тому числі на особливий період. Частина цих обмежень має медичний чи соціальний характер. Але враховано також інтереси роботодавців і найманих працівників через звільнення від призову на військову службу осіб, заброньованих на період мобілізації та на воєнний час за органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, а також за підприємствами, установами і організаціями в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Механізм бронювання військовозобов'язаних упроваджено для забезпечення функціонування органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, а також підприємств, установ і організацій в особливий період.

Як з власного досвіду практичної діяльності, так і на підставі дослідження практики застосування законодавства про мобілізацію, можна констатувати, що інколи призов на військову службу здійснюється з порушеннями, в тому числі з ігноруванням факту бронювання або наявності іншої законної підстави для відстрочки від призову. Яким чином поновити порушене право особи не служити, а працювати через незаконність призову?

Відповідь ніби лежить на поверхні. Якщо призов на військову службу не має законної підстави, то особа має бути звільнена зі служби. Але чи це так насправді?

Перелік підстав звільнення з військової служби військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації на період дії воєнного стану встановлено пунктом 2 частини четвертої статті 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [1], а саме:

- а) за віком – у разі досягнення граничного віку перебування на військовій службі;
- б) за станом здоров'я:

на підставі висновку (постанови) військово-лікарської комісії про непридатність до військової служби або про тимчасову непридатність до військової служби з переоглядом через 6–12 місяців;

за наявності інвалідності (якщо військовослужбовці не висловили бажання продовжувати військову службу);

в) у зв'язку з набранням законної сили обвинувальним вироком суду, яким призначено покарання у виді позбавлення волі або обмеження волі;

г) через сімейні обставини або з інших поважних причин, перелік яких визначається частиною дванадцятою цієї статті (якщо військовослужбовці не висловили бажання продовжувати військову службу);

д) у зв'язку із звільненням з полону (якщо військовослужбовці не висловили бажання продовжувати військову службу);

е) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів – у разі неможливості їх використання на службі (для осіб вищого офіцерського складу);

з) у зв'язку із призначенням (обранням) на посаду або перебуванням на посаді судді, судді Конституційного Суду України, члена Вищої ради правосуддя, члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, керівника служби дисциплінарних інспекторів Вищої ради правосуддя, його заступника, дисциплінарного інспектора Вищої ради правосуддя.

Цей перелік є вичерпним і незаконності призову серед них немає. Тому навіть у разі визнання дій територіального центру комплектування та соціальної підтримки (далі ТЦК та СП) щодо призову особи на військову службу забезпечити звільнення з військової служби є досить проблематичним. Показовою у цьому плані є постанова Верховного Суду від 31.05.2024 р. у справі № 340/3208/22 [2]. За обставинами цієї справи викладача коледжу, який мав підставу для відстрочки, призвали на військову службу, у зв'язку з чим він втратив статус «військовозобов'язаний» і набув статус «військовослужбовець». Верховний Суд залишив в силі рішення судів попередніх інстанцій, якими було скасовано наказ ТЦК та СП в частині призову через його незаконність, однак

права позивача не було відновлено у повному обсязі, оскільки суди відмовили йому у задоволенні вимог про фактичне звільнення зі служби та зняття з військового обліку.

Окремо слід звернути увагу на практику розгляду судами справ, у яких військовослужбовці, що до призову були заброньованими, оскаржують правомірність дій ТЦК та СП щодо їх мобілізації.

Так, у постанові від 22.05.2023 р. у справі № 260/1851/22 Верховний Суд проаналізував можливість звільнення з військової служби у зв'язку з бронюванням особи, яка на момент бронювання вже була військовослужбовцем і відмовив позивачу у задоволенні касаційної скарги. Суд погодився з рішеннями судів попередніх інстанцій, які дійшли висновку, що бронювання військовозобов'язаного, здійснене після її призову на військову службу, не є поважною причиною, обумовленою підпунктом «г» пункту 2 частини четвертої статті 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», для звільнення з військової служби під час воєнного стану. Бронювання є лише підставою для відстрочки військовозобов'язаних від призову на військову службу під час мобілізації.

На думку Верховного Суду, відстрочка від призову на військову службу під час мобілізації та звільнення з військової служби під час мобілізації є різними поняттями і ґрунтуються на положеннях різних інститутів військового права. За колом осіб бронювання стосується тільки військовозобов'язаних і є для них підставою для відстрочки від призову. Своєю чергою, звільнення з військової служби стосується військовослужбовців, тобто осіб, які проходять військову службу. Отже, за змістом і метою бронювання військовозобов'язаних осіб не стосується правовідносин, пов'язаних зі звільненням військовослужбовців із військової служби [3].

Наразі у провадженні адміністративних судів перебуває велика кількість справ за позовами військовозобов'язаних про зобов'язання ТЦК та СП здійснити оформлення відстрочки від призову на військову службу у зв'язку із виданням Міністерством економіки України наказу про бронювання позивача відповідно

до Порядку бронювання військовозобов'язаних під час воєнного стану відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.01.2023 р. № 76 [4].

Крім того, військовослужбовці продовжують оскаржувати накази ТЦК та СП про їх мобілізацію та накази військових частин про зарахування до особового складу військових частин. Для прикладу можна привести рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 19.07.2024 р. у справі № 300/4328/24 [5]. Суд наголосив, що необізнаність ТЦК та СП про наявність у позивача права на відстрочку від призову не спростовує того факту, що позивач не підлягав призову на військову службу під час мобілізації відповідно до статті 23 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», та зобов'язав військову частину звільнити особу від проходження військової служби внаслідок протиправності наказу ТЦК та СП про її призов. На думку суду, ТЦК та СП мало здійснити належну перевірку поточного стану бронювання особи, яке до моменту призову було продовжене на 6 місяців.

Натомість вирішуючи справу № 260/1111/24, Закарпатський окружний адміністративний суд у рішення від 16.05.2024 р., посилаючись на позицію Верховного Суду від 18.01.2024 р. у справі № 280/6033/22 зазначив, що саме на військовозобов'язаних, які мають право на відстрочку, покладено обов'язок зі своєчасного повідомлення ТЦК та СП про наявність таких підстав. Відповідно призов на військову службу заброньованого відбулася на законних підставах.

Проте така позиція не відповідає приписам Порядку бронювання військовозобов'язаних під час воєнного стану, оскільки механізм бронювання не передбачає активних дій з боку військовозобов'язаного щодо оформлення відстрочки від призову.

Відповідно до пункту 12 Порядку бронювання військовозобов'язаних під час воєнного стану з метою оформлення військовозобов'язаним відстрочки Мінекономіки надсилає рішення про бронювання військовозобов'язаних органам державної влади, іншим державним органам, якими подано списки, а також Міноборони (СБУ, Службі зовнішньої розвідки, розвідувальному органу

Міноборони). Зазначені органи у триденний строк доводить зазначене рішення до відома відповідних ТЦК та СП.

Роботодавець видає військовозобов'язаному витяг із зазначеного рішення за формою згідно з додатком 3. Цей витяг, засвідчений підписом керівника та скріплений печаткою (у разі її наявності) роботодавця є документом, що підтверджує надання військовозобов'язаному відстрочки.

Органи державної влади, інші державні органи, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації у п'ятиденний строк з дня видачі витягу військовозобов'язаному надсилають ТЦК та СП, в якому військовозобов'язаний перебуває на військовому обліку, повідомлення про бронювання військовозобов'язаного за формою згідно з додатком 5 для зарахування його на спеціальний військовий облік.

ТЦК та СП, в якому військовозобов'язаний перебуває на військовому обліку, на підставі рішення про бронювання військовозобов'язаних зараховує у строк не більш як п'ять робочих днів з дня його отримання такого військовозобов'язаного на спеціальний військовий облік із внесенням відомостей про надану відстрочку в Єдиний державний реєстр призовників, військовозобов'язаних та резервістів.

Таким чином можна констатувати, що у механізмі бронювання обов'язок військовозобов'язаного повідомляти ТЦК та СП про наявність підстав для відстрочки через бронювання відсутній.

Отже, з урахуванням продовження дії воєнного стану та загальної мобілізації до 9 листопада 2024 року, громадяни й надалі будуть стикатися з мобілізаційними заходами. У таких умовах важливо забезпечити ефективний механізм захисту прав заброньованих, які дозволили б не лише захистити їх права, а й забезпечили реальну можливість поновлення в судовому порядку права на працю, порушеного незаконним призовом на військову службу.

Вочевидь, вирішити проблему незаконної мобілізації можна лише шляхом внесення змін до Закону «Про військовий обов'язок та військову службу», встановивши таку підставу для звільнення з військової служби мобілізованого,

як набрання законної сили рішення суду, яким призов на військову службу визнаний незаконним.

Список використаних джерел:

1. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.

2. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 31.05.2024 р. у справі № 340/3208/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/119503438?fbclid=IwY2xjawFl-DVleHRuA2FlbQIxMQABHZCWgE3ytU3CXk-nKs0m7srwgSG7I1BpucrYHAPgZM6Jhe73-xpNnrCdBQ_aem_2NHfqrIRK2aaCdg-8lVnQAє

3. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 22.05.2023 р. у справі № 260/1851/22. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/111036099?from=260%2F1851%2F22%20>

4. Порядок бронювання військовозобов'язаних під час воєнного стану : затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27.01.2023 р. № 76. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/76-2023-%D0%BF#n14>

5. Рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 19.07.2024 р. у справі № 300/4328/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120487083>

6. Рішення Закарпатського окружного адміністративного суду від 16.05.2024 р. у справі № 260/1111/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119093199>

Сіньова Л. М.,

кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
провідний юрист Центру соціального права
Навчально-наукового інституту права
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОСЛУГИ «СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ ВЕТЕРАНІВ, ВЕТЕРАНОК ТА ЧЛЕНІВ ЇХ РОДИН»

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що однією із проблем з якою стикаються ветерани, ветеранки та члени їх родин це соціальна адаптація, тому слід створювати вільний доступ ветеранів до необхідної їм інформації, щоб були зрозумілі процедури реалізації їх прав і потреб та стандарту надання послуг патронатного супроводу ветеранів після повернення до цивільного життя.

Як прогнозує Міністерство у справах ветеранів України кількість людей, на яких спрямовуватиметься ветеранська політика, після закінчення війни становитиме близько 4-5 млн осіб. Це учасники бойових дій, які отримали бойовий досвід, відстоюючи нашу незалежність, територіальну цілісність і суверенітет у боях. Це люди, які були поранені і їм встановлено інвалідність внаслідок війни, а також члени родин загиблих наших воїнів і героїв [1].

Головним напрямком для зазначеної категорії є адаптація, соціалізація та створення умов працевлаштування. Тому, саме суспільство та роботодавець мають нести соціальну відповідальність та реалізовувати права ветеранів Захисників/Захисниць України, які мають повернутись до всіх сфер життя. Також відновити професійні навички, перекваліфікуватись та залучатись до освітніх програм. На сьогодні немає програм, які б супроводжували УБД ще з моменту його перебування на службі, аж до його працевлаштування у мирному житті, тобто забезпечували повний цикл т. зв. соціальної реінтеграції. Адже соціальна реінтеграція це комплекс заходів, що спрямовані на забезпечення

повернення ветерана в цивільне середовище, створення умов для його психологічної реабілітації, фахової перепідготовки, єдиної системи соціальних послуг та стандартів (соціальних програм), які забезпечать процес супроводження ветерана від моменту прийняття рішення про звільнення (ветераном починають опікуватись після його рішення про не продовження контракту) до безпосередньої перепідготовки та працевлаштування [2, с. 372–273]. Міністерство соціальної політики працювало над новим сервісом, який вже пройшов пілотування та затверджений стандарт Міністерством юстиції даної соціальної послуги як «Соціальна адаптація ветеранів, ветеранок та членів їх родин».

Важливою соціальною гарантією, передбаченою українським законодавством, є соціальні послуги. Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» № 2671-VIII від 17 січня 2019 року визначено основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах.

14 квітня 2022 року був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях», який вніс зміни до Законів України «Про соціальні послуги» та «Про правовий режим воєнного стану». Також, Постановою КМУ від 07 травня 2022 року № 560 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях».

Для отримання соціальних послуг важливими є інформування про можливість їх отримати та простий, зрозумілий шлях їх отримання. За інших умов соціальні послуги не будуть доступні ветеранам і ветеранкам та перетворяться на такі, що існують лише номінально. Тому частиною дослідження також стало питання, як організований процес роботи з ветеранами

та ветеранками з боку громади, яким є перший крок для ветерана в отриманні соціальних послуг, якою є подальша траєкторія, чи планують громади змінювати наявний шлях, які з етапів потребують поліпшення [3, с. 7].

Слід наголосити, що ми маємо враховувати міжнародний досвід тих країн, які пройшли схожий шлях збройних конфліктів і мають позитивний досвід з реабілітації та підтримки ветеранів, ветеранок та членів їх родин. Насамперед, США, Великобританія, Хорватія та ін. Для тих, хто потребує має бути супровід у працевлаштуванні та адаптації до умов регіону перебування, психологічну підтримку та ін.

Основним джерелом видатків на надання базових соціальних послуг є місцеві бюджети громад. Це фінансування також може бути доповнене з коштів, отриманих громадами з регіональних та обласних цільових програм у сфері соціального захисту, що реалізуються у відповідному році/роках. Це відповідає ст. 27 Закону «Про соціальні послуги», яка передбачає, що фінансування надання соціальних послуг здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, спеціальних фондів, коштів підприємств, установ та організацій, плати за соціальні послуги, коштів благодійної допомоги та інших джерел, не заборонених законом.

До фінансування даної послуги долучилась програма розвитку ООН, яка організувала конкурс на обрання регіонів, де цю послугу буде впроваджено. На сьогодні, саме через фінансові обмеження є більшість труднощів з наданням соціальних послуг в громадах.

Основні з цих труднощів такі: фінансова неспроможність громад нести ті зобов'язання у сфері соціального захисту, зокрема у сфері забезпечення надання соціальних послуг, які покладаються на них законом; проблеми з кадровим забезпеченням комунальних установ-надавачів соціальних послуг та УСЗН/ВСЗН; проблеми з матеріальним забезпеченням комунальних установ-надавачів соціальних послуг та УСЗН/ВСЗН, передусім недостатнє забезпечення транспортними засобами [3, с. 45]. Таким чином, для реалізації основних складових ветеранської політики в інтересах ветеранів, ветеранок та членів їх

родин саме територіальні громади мають ініціювати відновлення та адаптацію даної категорії осіб щодо необхідної фахової допомоги.

Список використаних джерел:

1. «Це категорія потужних людей» Міністр у справах ветеранів розповіла про допомогу ветеранам і їхнім родинам URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/laputina-intervyu-ministerstvo-dopomoha-veteranam/32422428.html> (дата звернення 05.07.2024)

2. Сіньова Л. М. Щодо адаптації та соціалізації ветеранів: порівняльний аналіз. *Актуальні питання розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та мирної розбудови* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 5 травн. 2023 р.). Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2023. С. 371–373.

3. Соціальні послуги для ветеранів та ветеранок у громадах: виклики та потреби URL: https://www.pryncyp.com/wp-content/uploads/2024/01/soczposlugy_pdf.pdf (дата звернення 05.07.2024)

Смолярова М. Л.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права

Національного університету «Запорізька політехніка»

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАВНИКІВ В УКРАЇНІ

Професійний розвиток правників відіграє ключову роль у забезпеченні якості та ефективності правничої діяльності. Постійне підвищення кваліфікації, розширення знань та вдосконалення навичок сприяє належному виконанню професійних обов'язків у сфері права, а також реалізації набутих знань, умінь та навичок. Звісно, що поглиблення знань допомагає правникам орієнтуватися в новітньому законодавстві, судовій практиці, інтерпретаціях законів та

міжнародних стандартах, що забезпечує надання клієнтам більш кваліфікованих і точних юридичних консультацій та послуг. Розвиток нових навичок, включаючи аналітичне мислення, навички ведення переговорів, судової риторики та правозастосування, допомагає правникам ефективніше розв'язувати юридичні питання. Крім того, професійний розвиток допомагає правникам залишатися незалежними, об'єктивними та чесними у своїй правничій діяльності та успішно конкурувати з іншими фахівцями.

Професійний розвиток правників в Україні регулюється як загальними нормами трудового законодавства, так і спеціальними законами, що стосуються окремих професій, таких як адвокати, судді, нотаріуси.

Відповідно до статті 201 КЗпП України роботодавець зобов'язаний створювати умови для підвищення кваліфікації працівників, що включає оплату витрат на навчання або перепідготовку. Крім цього, згідно зі статтею 4 Закону України «Про професійний розвиток працівників» одним з основних напрямів діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є організація професійного навчання працівників. Тобто, роботодавець у трудових правовідносинах зацікавлений у професійному розвитку працівників. Водночас держава створює спеціальну систему підготовки та перепідготовки фахівців. Закони та підзаконні нормативно-правові акти встановлюють вимоги до освіти та кваліфікації. Здійснюється державний контроль за відповідністю програм підготовки стандартам якості.

Ефективність правничої діяльності значною мірою залежить від професіоналізму правника. Звісно, що професіонали завжди будуть мати попит на підприємствах, організаціях та установах. З точки зору вчених з юридичної психології, професіоналізм юридичної діяльності складається із сукупності загальнотеоретичних, спеціальних юридичних і психологічних знань, умінь та навичок, якими повинен володіти юрист для ефективного його здійснення. Професіоналізм юриста характеризується певним рівнем психологічної готовності здійснювати юридичну діяльність [1, с. 87]. На нашу думку, професіоналізм у правничій діяльності можна розділити на кілька ключових

компонентів, які забезпечують ефективну та етичну роботу правників: фахові знання, практичні навички, дотримання етичних принципів, комунікативні вміння, психологічна стійкість та емоційний інтелект й постійний професійний розвиток та навчання. Кожен з цих компонентів є важливим для формування професійної компетентності та успішної діяльності юриста.

Фахові знання правника залежать від якості юридичної освіти. Здобувачі юридичної освіти повинні бути готові до захисту прав людини та основоположних свобод, утвердження верховенства права, виконання професійних обов'язків у сфері права, до постійного розвитку, самоосвіти та вдосконалення, а також реалізації набутих знань, умінь та навичок, бути відданими принципам людської та професійної гідності, справедливості, рівності, неупередженості, незалежності, співпереживання та дотримання високих етичних стандартів [2]. Важливо зазначити, що в американській моделі концепції особистісно орієнтованого навчання акцент робиться головним чином на розвиток «людини вільної, що створює своє «Я» і відповідає за нього». При вирішенні завдань підвищення рівня професійної підготовки особлива увага приділяється інтелектуальному, моральному, культурному розвитку, професійному зростанню і творчій самостійності майбутнього фахівця. Виходячи з цього, підготовка фахівця-професіонала ґрунтується на розвитку у нього прагнення до осмислення і прогнозування майбутнього і розуміється як результат досягнення максимального соціального статусу та рівня знань і визначення майбутнім юристом своєї ролі у соціумі, досягнення максимальної професійної майстерності. Такий стан справ пояснюється вільним, демократичним середовищем американської освіти [3, с. 214]. Тобто, правнича діяльність пред'являє до правника підвищені вимоги як з боку держави, так й з боку самої особистості до себе.

Отже, система підготовки та перепідготовки правників в Україні повинна забезпечувати високий рівень їх професіоналізму та відповідність сучасним викликам і законодавчим змінам, а також підтримувати якість правосуддя та правового обслуговування.

Список використаних джерел:

1. Бочелюк В. Й. Юридична психологія. Київ : ЦУЛ, 2010. 346 с.
2. Концепція розвитку юридичної освіти: проєкт розроблений та обговорений на робочих зустрічах народних депутатів України спільно з експертами у галузі права та вищої освіти (опубліковано 29 березня 2021 р.). URL:https://kno.rada.gov.ua/news/main_news/75652.html?fbclid=IwAR2nqPt4i8rzlng60udO3bDN (дата звернення: 17.09.2024).
3. Архипова С. П., Роскопіна Ю. О. Сучасні підходи до організації навчання у системі вищої юридичної освіти у США. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2012. № 19 (254). Ч. III. С. 211–219.

Трунова Г. А.,

канд. юрид. наук, доц.

старший науковий співробітник

відділу проблем цивільного, трудового

та підприємницького права Інституту держави і права

імені В. М. Корецького НАН України,

ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ У МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ОСОБИ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Загальною декларацією прав людини 1948 року передбачено, що кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави (стаття 22). Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої

та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (частина перша статті 25).

Згідно із статтею 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на достатній життєвий рівень для нього і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя. Держави-учасниці вживають належних заходів щодо забезпечення здійснення цього права, визнаючи важливе значення в цьому відношенні міжнародного співробітництва, ґрунтованого на вільній згоді.

Відповідно до частини першої статті 2 Пакту, кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується в індивідуальному порядку і в порядку міжнародної допомоги та співробітництва, зокрема в економічній і технічній галузях, вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів.

Згідно із зауваженнями загального порядку щодо права на соціальне забезпечення 2007 р. Комітет по економічним, соціальним і культурним правам ООН відзначив, що нормативний зміст права на соціальне забезпечення включає такий елемент як адекватність, зокрема, допомоги в натуральній чи грошовій формі повинні бути адекватними за розмірами і тривалістю, з тим щоб кожний міг здійснити своє право на захист і підтримку сім'ї, на достатній життєвий рівень і доступ до медичних послуг, у відповідності до статей 10, 11 і 12 Пакту. Крім цього, держави-учасниці повинні повністю дотримуватися принципу недискримінації з метою уникнення негативного впливу на розміри допомог і форм, в якій вони надаються. Методи, що застосовуються повинні забезпечувати адекватність допомог. Критерії адекватності повинні регулярно контролюватися, з тим щоб забезпечити можливість придбання бенефіціарами товарів і послуг, необхідних для здійснення їх прав, передбачених Пактом. Коли певна особа робить внески в програму соціального забезпечення, що передбачає виплату

допомоги у випадку втрати доходу, повинен існувати розумний зв'язок між заробітком, сплаченими внесками і сумою відповідної допомоги [1].

Конвенція Міжнародної організації праці № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року передбачає, що загальна сума періодичних виплат повинна бути достатньою для утримання родини бенефіціара в здорових і гідних умовах життя (стаття 67).

Як зазначено в Рекомендації МОП № 202 щодо мінімальних рівнів соціального захисту, схеми мінімального доходу є важливими компонентами комплексних національних мінімальних рівнів соціального захисту. Рекомендація закликає уряди створити визначений на національному рівні мінімальний рівень соціального захисту, що гарантує принаймні базові рівні соціального забезпечення кожному протягом усього життєвого циклу. Це включає доступ до основного медичного обслуговування та базового гарантованого доходу.

Згідно з принципами Європейської опори соціальних прав люди мають право на ефективний доступ до адекватної підтримки мінімального доходу, товарів і послуг, які повинні поєднуватися зі стимулами для інтеграції на ринку праці. Відповідно до Рекомендації Ради про адекватний доступ до мінімального доходу, що забезпечує активне залучення 2023/С 41/01, мінімальний дохід є ключовим елементом стратегій подолання бідності та соціальної ізоляції і може діяти як автоматичний стабілізатор. Під час економічної кризи він може сприяти підтримці сталого та інклюзивного відновлення, допомогти пом'якшити падіння доходів домогосподарств і стримувати рівень ризику бідності та соціальної ізоляції. Для тих, хто може працювати, мінімальний дохід має включати адекватні стимули, а також індивідуальні та пропорційні умови для (ре)інтеграції на ринку праці. Водночас, мінімальний дохід має бути розроблений разом зі стимулами до праці, щоб уникнути ефекту гістерезису на ринку праці та підтримувати високий рівень зайнятості, високу інтенсивність праці, сталий перехід до ринку праці та висхідну мобільність доходів.

Частина третя статті 46 Конституції України визначає, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Водночас відповідно до статті 48 Конституції України кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

У Рішенні Великої Палати Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) п. 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 22 травня 2018 року № 5-р/2018 Конституційний Суд України наголосив, що зазначені положення Основного Закону України зобов'язують державу створити ефективну систему соціального захисту різних категорій осіб, яка сприяла б узгодженню рівня їхнього життя з реалізацією права на достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей шляхом надання відповідного соціального забезпечення. Заходи соціального захисту мають втілювати ідеї соціальної солідарності та справедливості, бути спрямовані на охорону і захист особи при настанні можливих соціальних ризиків.

Відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Згідно із частиною четвертою статті 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» та статті 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» прожитковий мінімум визначається як 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.

Водночас сьогодні існує невідповідність законодавчо визначеного розміру прожиткового мінімуму фактичному розміру. В Україні відбулося «замороження» розміру прожиткового мінімуму, що не відображає дійсність і створює прогалину в гарантованості права на життя шляхом надання відповідних соціальних гарантій.

Основними проблемними аспектами формування прожиткового мінімуму в контексті недотримання вимог законодавства, зокрема, є використання не нормативного, а ресурсного методу формування прожиткового мінімуму. Всупереч затвердженому на законодавчому рівні застосуванню нормативного методу, відповідно до якого для розрахунку прожиткового мінімуму використовуються норми споживання та ціни для кожного продукту, товару і послуги, визначені відповідними наборами, в Україні використовується так званий ресурсний метод, що передбачає залежність розміру базового соціального стандарту від динаміки економічних показників та фінансових можливостей бюджету [2].

Згідно із Бюджетною декларацією на 2025–2027 роки прогнозні розміри прожиткового мінімуму на 2025–2027 роки встановлено на рівні 2024 року. Безумовно, такі непопулярні кроки уряду викликані збройною агресією та її економічними наслідками. Однак такі практики вже є традиційними для нашої держави. В Україні десятиліттями існує розрив між законодавчо встановленим і фактичним розміром базового соціального стандарту.

У Рішенні Великої Палати Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) п. 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 22 травня 2018 року № 5-р/2018 Конституційний Суд України зазначив, що у державі, яку проголошено соціальною, визначений законодавцем розмір прожиткового мінімуму має реально забезпечувати гідний рівень життя людини.

Європейський Суд з прав людини в своєму рішенні «Великода проти України» від 3 червня 2014 року зазначив, що законодавчі норми можуть змінюватися, передбачені законами соціально-економічні права не є абсолютними. Механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема, через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного перерозподілу коштів з метою збереження балансу інтересів усього суспільства. Зміна механізму нарахування певних видів соціальних виплат та допомоги є конституційно допустимою до тих меж, за якими ставиться під сумнів сама сутність змісту права на соціальний захист.

З огляду на вищенаведене, можна дійти висновку, що в Україні існує системна проблема з визначенням та забезпеченням державних соціальних стандартів, зокрема, прожиткового мінімуму. Законодавчо визначений розмір прожиткового мінімуму повинен відповідати фактичному, який щомісяця розраховується Міністерством соціальної політики України із застосуванням саме нормативного методу розрахунку відповідно до закону. Водночас необхідно звернути увагу і на проблему забезпечення гідного та достатнього рівня життя. На наш погляд, вирішення зазначених питань лежить в площині правильного сприйняття суті соціального захисту, адже, останній не слід розглядати виключно як витрати, видатки ж на соціальний захист – це в першу чергу інвестиції, що забезпечать в майбутньому стабільність та розвиток нашої держави.

Список використаних джерел:

1. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 19: The right to social security (Art. 9 of the Covenant), 4 February 2008, E/C.12/GC/19. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQdrCvvLm0yy7YCiVA9YY61Z8YHJW1a0qOfZ9fbBAjHL%2Ft85RO2hJnLTuaYFs2cO6jfqPZ9jzOmvcmMVZ5TrXkOB>
2. Постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Проблеми формування прожиткового

мінімуму в Україні»» від 19 травня 2020 р. № 620-IX.URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/620-IX#Text>

Швець Н. М.,

канд. юрид. наук., доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ ВНАСЛІДОК ВПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Цифрові технології особливо активно розвинулися, як на теренах України, так і у всесвітньому масштабі, за часів ковідних та постковідних обмежень. Нещодавня пандемія, оголошений та триваючий наразі воєнний стан стали поштовхом до стрімкого перетворення України на цифрову державу. Цифровізація впевнено крокує коридорами підприємств, установ, організацій.

Цифрові технології пронизують й галузь трудового права, насамперед що стосується регулювання дистанційного формату роботи. На сучасному етапі розвитку електронної держави багато роботодавців побачили вразливість людського чинника у трудових відносинах, що неминуче позначилося на продуктивності праці, вирішивши мінімізувати у такий спосіб ризики виробництва, пов'язані з людським чинником [1, с. 21]. «Роль «живої праці» перебирає на себе штучний інтелект, що виконує певні види діяльності замість працівника, зокрема здійснює запрограмований вплив на предмет праці за допомогою засобів праці з використанням цифрових технологій» [2, с. 376].

Швидке поширення штучного інтелекту (далі – ШІ) значною мірою впливає на суспільство, змінює усталений формат життя, праці та взаємодії між людьми. Сьогодні ШІ допомагає світові діагностувати хвороби і розробляти

клінічні протоколи. Крім того, він використовується для адаптації навчальних планів для здобувачів освіти з різними освітніми потребами. Ще одна сфера використання ІІІ – співставлення здібностей і рівня кваліфікації людей з наявними вакансіями. Разом з тим ІІІ діє дедалі автономніше і використовується ширше, через що зростатиме й важливість безпеки ІІІ. До найбільш активно обговорюваних ризиків застосування ІІІ належать: необ'єктивність, прийняття нерациональних рішень, низька прозорість, втрата робочих місць та зловмисне використання ІІІ (наприклад, для розробки автономного озброєння, безпілотних платформ із вмонтованим у них ІІІ) [3, с. 2].

Впровадженню ІІІ сприяє швидкий технологічний прогрес, демографічна криза та зростання витрат на оплату праці.

Розвиток технологій, пов'язаних із використанням ІІІ, – один із головних світових пріоритетів. Водночас, висока вартість впровадження ІІІ стає перешкодою для його застосування. За реалій сьогодення можна виокремити декілька можливих варіантів застосування ІІІ в сфері трудових відносин: автоматизація виробництва з метою полегшення праці, розширення можливостей працівника; повна заміна працівника. Дійсно, очевидне збільшення продуктивності праці в результаті автоматизації процесів, посилення вже наявних трудових ресурсів за допомогою технологій ІІІ, зниження корупційних ризиків.

Кабінет Міністрів України затвердив концепцію розвитку ІІІ до 2030 року, згідно з якою ІІІ – організована сукупність інформаційних технологій, із застосуванням якої можливо виконувати складні комплексні завдання шляхом використання системи наукових методів досліджень і алгоритмів обробки інформації, отриманої або самостійно створеної під час роботи, а також створювати та використовувати власні бази знань, моделі прийняття рішень, алгоритми роботи з інформацією та визначати способи досягнення поставлених завдань [4]. Для України цей напрямок є відносно новим, проте Мінцифри сподівається за допомогою концепції залучити мільярдні інвестиції та інтегрувати інноваційні технології в економічно важливі сектори держави.

ШІ – це «розумний робот» (smart-robot), який є неживим в біологічному сенсі, працює через сенсорні датчики або шляхом обміну даними, самостійно вивчає досвід чи взаємодію, має незначну фізичну підтримку, адаптує модель поведінки до оточення.

Станом на сьогодні залишається актуальною проблема відсутності належної законодавчої регламентації ШІ та визначення його правового статусу. Сказане зумовлено необхідністю нормативно-правового врегулювання цивільно-правової відповідальності за шкоду, завдану ШІ. Так, В. Кулинич вказує, що відповідальність у правовідносинах, які виникають внаслідок завдання шкоди роботами, покладається на володільців таких роботів, як на володільців джерела підвищеної небезпеки, або на виробників таких роботів [5].

Технології ШІ можуть призвести до різних видів шкоди, таких як збої в програмному забезпеченні, порушення безпеки, зловживання в роботі з даними та упередженість алгоритмів. І все це може мати серйозні наслідки для окремих осіб та суспільства в цілому, оскільки технології ШІ можуть призвести до спричинення фізичних ушкоджень людям, тваринам або можуть спричинити шкоду майну, неправильну діагностику та лікування у медицині, аварії на транспорті, фінансові збитки, тощо. Визначення відповідальності за подібні збитки може стати викликом через складність встановлення суб'єкта відповідальності і часто непрозорість систем ШІ. Іншими словами, залучення численних зацікавлених сторін, таких як розробники, оператори та користувачі ШІ, робить питання відповідальності ще більш складним [6, с. 272–273].

У зарубіжних країнах роботи вже завдавали шкоди здоров'ю працівників, у деяких випадках мали місце смертельні наслідки. Так, у США на підприємстві робот-маніпулятор притиснув до плити співробітника, що спричинило смерть останнього. У торговому центрі робот-поліцейський скоїв наїзд на дитину. Також на заводі Tesla в Техасі робот вийшов з ладу і напав на інженера, завдав удару в руку в той момент, коли він програмував інших роботів. У результаті інциденту співробітник отримав відкриту рану [7].

Викладене свідчить, що впровадження системи ШІ зумовлює необхідність його детальної нормативно-правової регламентації, зокрема у сфері притягнення ШІ до юридичної відповідальності. Необхідно визначити принципи відповідальності та відшкодування шкоди, спричиненої ШІ, зокрема розмежувати відповідальність між розробниками, власниками, користувачами та іншими сторонами, причетними до впровадження й експлуатації технологій ШІ.

Кому загрожує ШІ? Вважається, що насамперед ШІ становить загрозу для тих працівників, які виконують рутинні дії, що повторюються (наприклад, секретарі, кур'єри, аудитори, співробітники бек-офісів та кол-центрів, водії, машинні оператори, працівники мереж фаст-фуду, фермери тощо). Робочих місць може стати менше в банках та страхових компаніях, енергетиці та видобувних галузях, на виробництві та в роздрібній торгівлі. Не виключено, що під загрозою перебувають навіть ІТ-фахівці, особливо після новин про те, що ШІ навчили писати код. Аналогічна доля може чекати на хірургів (автономний робот Smart Tissue вже зшивав тонкий кишківник свині) і солдатів (Boston Dynamics любить хвалитися досягненнями військових роботів). Кого не так швидко замінить ШІ? Зазвичай говорять про представників творчих професій (архітекторів, дизайнерів, музикантів, скульпторів), а також співробітників, які займаються управлінням персоналом та соціальною взаємодією. Розроблено сайт WillRobotsTakeMyJob.com, на якому можна ввести назву професії та відстежити, наскільки є великим ризик втратити роботу через автоматизацію [8].

Які саме професії можуть виникнути завдяки ШІ? Швидше за все, це будуть спеціальності на стику застосування машин та людського ресурсу. Наприклад, фахівці з інтерпретації алгоритмів ШІ та безпеки його систем, з навчання чат-ботів. Що далі розвиватиметься ця технологія, то більше буде варіантів.

Надмірне використання ШІ тягне за собою і деякі ризики. Хоча ШІ може автоматизувати чимало завдань з управління персоналом, все ще існує багато завдань, які краще виконують люди. Наприклад, ШІ не може якісно оцінювати м'які навички (або по-іншому гнучкі, *soft skills*) кандидатів. Відтак,

індивідуальні якості, як-от вміння працювати в команді, креативність, лідерство залишаються поза увагою. Крім того, ШІ може не завжди розуміти тонкощі людських взаємин, що може призвести до проблем при вирішенні конфліктів або наданні зворотного зв'язку [9].

Міжнародна консалтингова компанія McKinsey Global Institute дійшла висновків, що через 11 років безробітними стануть від 400 до 800 млн осіб по всьому світу. У зоні ризику – секретарі, бухгалтери, оператори, працівники фаст-фуду і банківської сфери. Роботу цих фахівців виконуватимуть автоматичні машини. Натомість люди, які залишаться без роботи, перекваліфікуються в медичних працівників, фахівців з технологій і садівників – ці спеціальності роботам даються важко [10].

Так, у Польщі створили агентство з працевлаштування роботів. HR-фірма Antal і IT-компанія Pięchop створили «Агентство трудової зайнятості роботів». Агентство планує спочатку поставляти компаніям роботів на тестовий період строком до 40 днів. Після перевірки орендар зможе взяти пристрій у помісячну оренду за середньомісячну зарплату людини на цій посаді. Наймання й адаптація робота займає менше часу, аніж пошук живого працівника. «Перевага наших роботів в тому, що вони не беруть відпустку, не хворіють і працюють 24 години на добу», - зазначив керівник компанії Antal Артур Скиба [10].

А ось у Японії робот-директор програв людині в креативі. З 2016 року робот AI-CD β працює креативним директором в японському рекламному агентстві McCann Japan. ШІ аналізує рекламні кампанії для телебачення, серіали та роботи переможців фестивалів. Він формує алгоритм успішних проєктів і працює з акаунтами реальних клієнтів. Агентство створило два рекламних ролики м'ятних цукерок і попросило користувачів інтернету проголосувати, яка робота краще передає ідею продукту. Одну створив робот, іншу – сценарист Мітсуру Курмаото. Люди не знали, де чия робота, і в результаті перемогла людина з перевагою в 8 % [10].

Таким чином, на сторінках цієї наукової публікації: 1) визначено поняття ШІ; 2) виокремлено можливі варіанти застосування ШІ в сфері трудових

відносин: автоматизація виробництва з метою полегшення праці, розширення можливостей працівника; повна заміна працівника; 3) вказано на деякі переваги та недоліки запровадження ШІ; 4) перераховано ризики застосування ШІ; 5) перелічено професії, які під загрозою зникнення через запровадження ШІ, та які мають перспективи з'явитися на ринку праці внаслідок залучення ШІ; б) констатовано актуальність проблеми відсутності належної законодавчої регламентації ШІ та визначення його правового статусу. Так, впровадження системи ШІ зумовлює необхідність його детальної нормативно-правової регламентації, зокрема у сфері притягнення ШІ до юридичної відповідальності. Запропоновано визначити принципи відповідальності та відшкодування шкоди, спричиненої ШІ, зокрема розмежувати відповідальність між розробниками, власниками, користувачами та іншими сторонами, причетними до впровадження й експлуатації технологій ШІ. Узагальнено, що нормативно-правова база, яка регламентує порядок впровадження та застосування ШІ, має бути побудована на чітких принципах, з-поміж яких, запобігання дискримінації та недопущення порушення прав людей під впливом ШІ. Також пропонується на підприємствах розробляти Стратегію запровадження цифрових технологій. У цьому локальному акті доцільно прописати необхідність стимулювати персонал до навчання цифровій грамотності, адаптувати співробітників до роботи зі ШІ, окреслити технічні, безпекові та етичні аспекти запровадження цифровізації тощо. Настав час замислитись над державним замовленням на системи ШІ, ІТ-фахівців і, водночас, доцільно розробити дорожню карту перекваліфікації працівників, професії яких опиняються під загрозою зникнення через впровадження ШІ.

Список використаних джерел:

1. Котуха О. С., Попов Д. І. Штучний інтелект та права людини: проблеми цифровізації права на сучасному етапі розвитку електронної держави. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Юридичні науки. 2024. № 15. С. 19–27.

2. Азьмук Н. А. Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок. *Проблеми економіки*. 2017. № 4. С. 376–383.
3. Використання можливостей штучного інтелекту на користь Землі. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/ai-for-the-earth-jan-2018.pdf> (дата звернення: 20.09.2024).
4. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1556-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-p> (дата звернення: 20.09.2024).
5. Кулинич В. Цифрова особистість: чи можуть роботи бути наділені правами? *Юридична газета*. 2017. № 49 (599). URL: <https://jur-gazeta.com/dumka-eksperta/cifrova-osobistist-chi-mozhut-roboti-buti-nadileni-pravami.html> (дата звернення: 20.09.2024).
6. Шишка Н. Щодо відшкодування шкоди, завданої використанням технологій штучного інтелекту: стан правового регулювання в Україні та досвід ЄС. *Проблеми цивільного права та процесу*: тези доп. учасн. наук.-практ. конф., присв. 98-й річниці від дня народження О. А. Пушкіна (м. Вінниця, 19 трав. 2023 р.). Вінниця, 2023. С. 272–279.
7. Робот Ілона Маска вперше завдав шкоду людині. *No worries!* 2023. 28 груд. URL: <https://noworries.news/robot-ilona-mask-a-vpershe-zavdav-shkodu-lyudyni/> (дата звернення: 20.09.2024).
8. Сорокін А. Штучний інтелект змінить (і уже змінює) ринок праці. Ось що вам потрібно знати про це сьогодні. *Заборона*. 12 січня 2022 р. URL: <https://zaborona.com/shtuchnyj-intelekt-zminyt-i-uzhe-zminyuje-rynok-praczi/> (дата звернення: 20.09.2024).
9. Використання штучного інтелекту в роботі кадровика. *Кадровик-01*. 13 травня 2024 р. URL: <https://prokadry.com.ua/article/17154-vikoristannya-shtuchnogo-intelektu-v-roboti-kadrovika>»<https://prokadry.com.ua/article/17154-vikoristannya-shtuchnogo-intelektu-v-roboti-kadrovika> (дата звернення: 20.09.2024).

10. 800 мільйонів людей втратять робочі місця до 2030 року. *Кадровик-01*. 3 травня 2019 р. URL: <https://prokadry.com.ua/news/3014-800-mln-lyudey-vtratyat-svo-roboch-mstsya-cherez-robotv> (дата звернення: 20.09.2024).

Щукін О. С.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРОЦЕДУРНІ ПИТАННЯ ОТРИМАННЯ ПЕНСІЇ, НЕДООДЕРЖАНОЇ ЗА ЖИТТЯ ПЕНСІОНЕРОМ З ЧИСЛА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

У власній адвокатській практиці трапився випадок, коли було отримане рішення адміністративного окружного суду, яким суд на виконання приписів Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 року № 2262-ХІІ (далі – Закон № 2262-ХІІ) [1] зобов'язав територіальний підрозділ Пенсійного фонду України перерахувати та виплачувати пенсію пенсіонерів з числа військовослужбовців на підставі актуальної довідки відповідного обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки з урахуванням раніше виплачених сум.

Вищезазначене рішення адміністративного окружного суду після набрання ним законної сили було частково добровільно виконане територіальним підрозділом Пенсійного фонду України, та пенсіонеру була донарахована у відповідному розмірі пенсія за минулі роки, а також письмово визнана заборгованість з виплати такого донарахування з боку Пенсійного фонду України.

При цьому реальна виплата пенсіонеру заборгованості з донарахованої пенсії була неправомірно поставлена територіальним підрозділом Пенсійного фонду України у залежність від отримання Пенсійним фондом України з

Державного бюджету України бюджетних асигнувань для покриття відповідних витрат. Тобто територіальний підрозділ Пенсійного фонду України фактично ухилився від реального виконання рішення адміністративного окружного суду в частині здійснення виплати пенсіонеру донарахованої йому пенсії.

Поки вирішувалися організаційні питання відкриття виконавчого провадження з примусового виконання рішення адміністративного окружного суду, отримувач пенсії помер. На день смерті у нього була єдина спадкоємиця – донька. Місце проживання померлого і його доньки було зареєстроване у квартирі, що належала померлому пенсіонеру на праві приватної власності. Вже від доньки надійшов запит на надання послуг професійної правничої допомоги задля отримання недоодержаної за життя пенсії батька.

Згідно зі ст. 1227 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) [2] суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомог у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності - входять до складу спадщини.

На нашу думку, визнана та неоспорювана з боку територіального підрозділу Пенсійного фонду України заборгованість з виплати пенсії померлому пенсіонеру, яка виникла на підставі судового рішення, втрачає ознаки зобов'язання, що є нерозривно пов'язаним з особою кредитора (померлого пенсіонера) та може входити до складу його спадкового майна. До складу спадкового майна померлого (якщо інше не встановлено окремими законами України) не входять тільки: право на пенсію на майбутні періоди; право на пенсію, яке не визнано органами, уповноваженими призначати та виплачувати таку пенсію, навіть якщо таке невизнання є неправомірним; право на пенсію, щодо якого пенсіонер за життя не здійснив волевиявлення щодо його реалізації.

Також до складу спадщини мають включатися відповідні грошові суми у вигляді пенсії померлому пенсіонеру, що фактично були виплачені Пенсійним фондом України, оскільки після надходження на банківський рахунок пенсіонера

(навіть після його смерті) вони знеособлюються в контексті зв'язків з особою пенсіонера.

Окремо варто зазначити, що чинні процесуальні кодекси України не передбачають у такому випадку навіть можливості правонаступництва щодо процесуальних прав та обов'язків померлого пенсіонера у судових процесах з вимогами про нарахування та виплати пенсії, що були розпочаті за заявою пенсіонера за його життя. До такого висновку дійшов, наприклад, Верховний Суд у постанові від 16 травня 2023 року у справі № 420/288/21[3].

З аналізу ст. 1227 ЦК України [2] вбачається, що законодавець встановив, враховуючи соціальний зміст та призначення пенсії членам сім'ї померлого пенсіонера, для яких така соціальна виплата може бути єдиним джерелом доходу, спрощений режим отримання пенсії померлого пенсіонера. Також формальне тлумачення ст. 1227 ЦК України дозволяє стверджувати, що у випадку відсутності членів сім'ї померлого пенсіонера право на отримання недоодержаної ним за життя пенсії може успадковуватися іншими особами. У тому числі органами місцевого самоврядування може бути задіяний механізм визнання такої спадщини відумерлою згідно зі ст. 1277 ЦК України.

У судовій практиці поширеною є точка зору з посиланням на системне тлумачення положень ст.ст. 608, 1219, 1227 ЦК України, що право померлого на отримання недоодержаної за життя пенсії, зокрема пенсії, що підлягала виплаті пенсіонерів з числа військовослужбовців, таким, що нерозривно пов'язане з особою спадкодавця, та таким, що не входить до складу його спадщини.

Також усі нотаріуси, до яких зверталася спадкоємиця померлого з приводу консультацій до відкриття спадкової справи щодо спадщини, що залишилася після смерті пенсіонера, повідомили, що у них відсутні правові підстави та нотаріальні процедури для видачі їй свідоцтва про право на спадщину на недоодержану пенсію померлого пенсіонера, якщо такі грошові суми не перебувають на банківському рахунку померлого.

Статтею 61 Закону № 2262-ХІІ положення ст. 1227 ЦК України уточнені та передбачено, що суми пенсії, що підлягали виплаті пенсіонерів з числа

військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію за цим Законом та членів їх сімей і залишилися недоодержаними у зв'язку з його смертю, не включаються до складу спадщини і виплачуються тим членам його сім'ї, які належать до осіб, що забезпечуються пенсією у разі втрати годувальника. Проте батьки і дружина (чоловік), а також члени сім'ї, які проживали разом із пенсіонером на день його смерті, мають право на одержання цих сум і в тому разі, якщо вони не належать до осіб, які забезпечуються пенсією у разі втрати годувальника. При зверненні кількох членів сім'ї належна їм сума пенсії ділиться між ними порівну. Зазначені суми виплачуються, якщо звернення за ними надійшло не пізніше шести місяців після смерті пенсіонера.

Таким чином, ст. 61 Закону № 2262-ХІІ визначено окремий спеціальний механізм виплати пенсії в разі смерті пенсіонера, який отримував пенсію згідно приписів цього Закону України.

Вказана норма Закону є спеціальною щодо інших норм законодавства України, і виключно вказаною нормою регламентовано порядок виплати сум пенсії, які залишилися недоодержаними у зв'язку зі смертю пенсіонера з числа військовослужбовців, членам його сім'ї.

У судовій практиці також є сталим висновок про те, що фактично Законом встановлено переважне право членів сім'ї померлого перед спадкоємцями останнього на отримання соціальних виплат, що належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя (Постанова Верховного Суду від 30 січня 2020 року у справі № 200/10269/19-а)[4].

Члени сім'ї померлого пенсіонера з числа військовослужбовців, які не мають права на отримання пенсії з втрати годувальника, для отримання недоодержаної ним за життя пенсії повинні: 1) бути одним з батьків або другим з подружжя померлого (при цьому не обов'язково проживати з померлим на день його смерті). У такому випадку заявниками мають надаватися копії документів на підтвердження родинних стосунків: свідоцтво про народження, свідоцтво про реєстрацію шлюбу тощо; 2) бути іншим, ніж зазначено вище, членом сім'ї померлого та проживати разом з померлим на день його смерті.

Потрібно відзначити, що чинне законодавство України не встановлює виключного переліку осіб, які входять до складу сім'ї. Згідно з поширеними доктринальними визначеннями членом сім'ї є особа, яка має тісний правовий зв'язок з сім'єю, що ґрунтується на шлюбі, спорідненні, усиновленні, інших формах влаштування дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, характеризується спільністю життя та інтересів, наявністю взаємних прав і обов'язків, передбачених сімейним законодавством [5]. Тобто визначення сім'ї не є конкретним та включення особи до складу сім'ї залежить від великої кількості абстрактних передумов, що потребують доведення. Найбільш простим видається використання у досліджуваних відносинах складів груп спадкоємців, визначених у ст.ст. 1261–1263 ЦК України.

Що стосується доведення факту спільного проживання з померлим пенсіонером, то достатніми документами будуть витяги з Реєстру відповідної територіальної громади або з Єдиного державного демографічного реєстру, якими буде підтверджена спільна реєстрація місця проживання заявника та померлого пенсіонера за однією адресою. У органах місцевого самоврядування можна отримати довідку про осіб, зареєстрованих у одному приміщенні, на дату смерті померлого пенсіонера. Таку довідку можна отримати через власника такого приміщення, через нотаріуса, яким заведена спадкова справа щодо майна померлого пенсіонера, або безпосередньо через територіальний підрозділ Пенсійного фонду України, до якого надійшла заява. На нашу думку, достатніми доказами спільного проживання заявника та померлого пенсіонера будуть позначки про реєстрацію місця проживання у паспортах-книжках громадянина України, правовстановлюючі документи на відповідні житлові приміщення та довідки від юридичних осіб-управителів відповідних багатоквартирних житлових будинків. Хоча в останніх випадках прийняття таких документів як належного підтвердження спільного проживання з померлим пенсіонером є дискретним повноваженням територіального підрозділу Пенсійного фонду України.

Якщо заявник не може підтвердити входження до груп спадкоємців померлого пенсіонера на підставі документів, що підтверджують найбільш поширені родинні стосунки та/або факт спільного з ним проживання на день смерті, то необхідно буде окремо отримувати рішення суду про встановлення відповідного юридичного факту (факту проживання однією сім'єю з померлим пенсіонером) за правилами окремого провадження (ст. 315 Цивільного процесуального кодексу України) [6].

В) особисто або поштою у паперовій формі звернутися до територіального органу Пенсійного фонду України за місцем перебування померлого пенсіонера на обліку із заявою про виплату недоодержаної пенсії протягом шести місяців після смерті пенсіонера.

Примірний перелік підтверджуючих документів та форма заяви встановлені у додатку № 4 до Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України від 30 січня 2007 року № 3-1) [7].

Вищезазначений шестимісячний строк подання заяви є присічним та неможливим до поновлення, тому його слід неухильно дотримуватися. Окремо зазначаємо, що до спливу такого строку необхідно отримати та подати усі документи на підтвердження обставин виникнення права заявника на отримання недоодержаної пенсії померлого пенсіонера. Можна не встигнути. Особливо, якщо буде необхідно чекати набрання законної сили судовим рішенням для підтвердження зазначених вище юридичних фактів (з урахуванням загальної інертності судової системи України це може тривати навіть більше, ніж шість місяців).

Потенційно можна подати заяву про виплату недоодержаної пенсії через Єдиний державний вебпортал електронних послуг «ДІЯ» (<https://diia.gov.ua>), де заявлена можливість отримання такої послуги. Проте відповідна вкладка деактивована і неможлива до використання.

Також можна подати заяву через Портал електронних послуг Пенсійного фонду України (<https://portal.pfu.gov.ua>). Проте для цього попередньо за життя пенсіонеру необхідно було зареєструвати електронний кабінет на такому порталі. Функціонал Порталу електронних послуг Пенсійного фонду України станом на літо 2024 року також не дозволяв подати дистанційно заяву про отримання недоодержаної пенсії померлого пенсіонера з числа військовослужбовців.

Також не варто подавати заяву про виплату недоодержаної пенсії померлого пенсіонера на офіційну електронну пошту, навіть із засвідченням такої заяви та доданих до неї документів кваліфікованим електронним підписом, оскільки відповідне питання також не врегульоване чинним законодавством.

На нашу думку, із чинного законодавства України випливає, що Пенсійний фонд України має виплатити усю суму заборгованості першому за часом заявнику, який відповідає усім умовам, встановленим ст. 61 Закону № 2262-ХІІ, не чекаючи спливу шестимісячного строку. У подальшому при появі інших претендентів на недоодержану пенсію померлого пенсіонера вони вже без участі Пенсійного фонду України пред'являють відповідні вимоги (виплати приналежної ним частки пенсії) до особи, що фактично отримала усю недоодержану пенсію у порядку ст. 1212 ЦК України.

Слід враховувати, що при прийнятті та розгляді заяв про отримання недоодержаної пенсії померлого пенсіонера з числа військовослужбовців територіальні підрозділи Пенсійного фонду України можуть ставитися недоброчливо до заявника та використовувати надані повноваження задля залишення такої заяви без задоволення.

Заява про отримання недоодержаної пенсії померлого пенсіонера з числа військовослужбовців, що була подана заявницею, була протиправно розглянута за приписами Закону України «Про звернення громадян» від 2 жовтня 1996 року № 393/96-ВР [8] та, відповідно, залишена без задоволення.

При цьому у своїй відповіді територіальний підрозділ Пенсійного фонду України підтвердив заборгованість перед померлим пенсіонером та готовність її

виплатити заявниці у випадку заміни стягувача за відповідним рішенням адміністративного окружного суду – з померлого пенсіонера на його доньку.

Фактично територіальний підрозділ Пенсійного фонду України для досягнення своєї недобросовісної мети – штучного позбавлення заявниці права на отримання недоодержаної батьком пенсії – ввів її в оману, і заявниця звернулася до окружного адміністративного суду із заявою про заміну стягувача у виконавчому документі на правонаступника. За вище викладеною логікою речей у зв'язку з неможливістю застосування до відносин норм інститутів спадкування та правонаступництва окружний адміністративний суд відмовив у заміні стягувача за відповідним рішенням адміністративного окружного суду.

Сьогодні, втративши значний час на листування з територіальним підрозділом Пенсійного фонду України та заміну стягувача за судовим рішенням, заявниця вимушена звернутися до адміністративного окружного суду з адміністративним позовом до територіального підрозділу Пенсійного фонду України про зобов'язання виплатити пенсії, що підлягали виплаті пенсіонерові з числа військовослужбовців. Як видається, зазначена вище інформація буде корисною для правозастосовувачів у відповідних правовідносинах, особливо щодо планування своїх дій у кореляції з бездіяльністю Пенсійного фонду України.

Список використаних джерел:

1. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : Закон України від 9 квітня 1992 року № 2262-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 29. Ст. 399.
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40-44. Ст. 356.
3. Постанова Верховного Суду від 16 травня 2023 року у справі № 420/288/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110923467>
4. Постанова Верховного Суду від 30 січня 2020 року у справі № 200/10269/19-а. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87267354>

5. Сердечна І. Л. До питання про поняття «член сім'ї» в сімейному праві: нормативний та доктринальний підходи. *Університетські наукові записки*. 2014. № 4. С. 88–95.

6. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст. 492.

7. Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затверджений постановою правління Пенсійного фонду України від 30 січня 2007 року № 3-1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1566-05#Text>

8. Про звернення громадян : Закон України від 2 жовтня 1996 року № 393/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 47. Ст. 256.

Юзько Т. М.,

доктор філософії, доцент кафедри соціально-економічних дисциплін

Комунального закладу вищої освіти

«Барський гуманітарно-педагогічний коледж

імені Михайла Грушевського»

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

Державний захист, що реалізується в межах трудових правовідносин, пронизує всі сфери впливу норм трудового права та охоплює різні рівні правового регулювання. В такому випадку має місце поєднання публічних та приватних начал правового регулювання. Проте у сфері праці існують питання, що є прерогативою виключно держави.

Категорія державного захисту за своєю структурою досить складна та динамічна, оскільки об'єднує чималий суб'єктний склад та численний правовий інструментарій, а також – передбачає різноманітні форми взаємодії в процесі

реалізації безпосередньо захисної та охоронної діяльності. При цьому варто відзначити, що окремі аспекти цього поняття логічно переплітаються між собою, а їх глибинний аналіз та детальне вивчення формують комплексне уявлення про феномен державного захисту.

Фундаментальні основи правового регулювання захисту у сфері праці містить Основний Закон Держави – Конституція України, у відповідності з яким приймаються поточні закони та інші нормативно-правові акти. Таким чином, публічне регулювання визначає правові та організаційні аспекти захисної діяльності, що реалізується на державному рівні. Натомість нормативне впорядкування передбачає правову деталізацію захисту на всіх рівнях правового регулювання відносин у сфері праці.

З огляду на вищезазначене реалізацію державного захисту трудових прав працівників пропонується розглядати у трьох основних напрямках: в законотворчій діяльності; безпосередньо в діяльності державних суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; в діяльності судових органів у сфері захисту трудових прав працівників [1. с. 533].

Законодавча форма діяльності – це складна, нормативно-визначена та процесуально регламентована система взаємодії уповноважених державою суб'єктів, метою якої є створення трудового законодавства, що виступає базисом нормативного впорядкування відносин у сфері праці. Варто відзначити, що об'єктивною передумовою законотворчої діяльності є стійка соціальна потреба у наявності нормативно-правового акту, на підставі якого здійснюється правова регламентація відносин у сфері праці та ефективне і безперешкодне використання прав в межах таких правовідносин.

Єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент – Верховна Рада України (ст. 75), а право законодавчої ініціативи в парламенті належить Президентові України, народним депутатам України та Кабінету Міністрів України (ст. 93) [2]. Варто відзначити, що діяльність вищевказаних суб'єктів спрямована на створення та розширення системи трудового законодавства, що є неодмінною умовою реалізації державного захисту у широкому розумінні даного

явища правової дійсності. А результатом діяльності, що реалізується в межах законодавчої форми, є прийняття трудового законодавства та узгодження його із загальновизнаними принципами правового регулювання відносин у сфері праці.

В сучасних умовах та з урахуванням змін, яких зазнала система трудового права, законодавство, що регламентує соціально-трудові відносини, визначає старт правового регулювання відносин у сфері праці та окреслює межі нормативного впливу, цим самим визначаючи фундаментальні основи захисної діяльності.

Основними нормативно-правовими актами, що регламентують соціально-трудові відносини в повному обсязі є Конституція України Кодекс Законів про працю України (далі – КЗпП України). Особливістю останнього є те, що він визначає напрями нормативно-правового регулювання та правового впливу на суспільні відносини у сфері праці, у відповідності з яким здійснюється нормативна регламентація тих чи інших сфер трудового життя. Крім того, визначає ключові аспекти реалізації правового захисту, що здійснюється на державному рівні.

Поточне регламентування окремих сфер соціально-трудових відносин здійснюється на підставі інших законів, які, в свою чергу, розширюють напрями правозахисної діяльності держави. В системі трудового законодавства важлива роль належить не лише законам, але й іншим нормативно-правовим актам, що мають підзаконний характер та приймаються іншими суб'єктами влади. Коло уповноважених органів та осіб, наділених таким правом, значне, а власне суб'єктами є Президент України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України та інші органи виконавчої влади. В свою чергу, чисельність органів, наділених правом приймати підзаконні акти, призводить до того, що система таких актів є надзвичайно складною, багаторівневою та багатоманітною.

Наступною формою реалізації державного захисту є виконавча. Діапазон впливу на відносини у сфері праці з метою реалізації права на життя

різноманітний та охоплює наступні напрями: нагляд, контроль та соціальне партнерство.

Одним з основних способів державного захисту трудових прав громадян є належне нормативно-правове закріплення трудових прав та державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, які місять норми трудового права. При цьому нагляду і контролю притаманна так би мовити подвійна функція. З однієї сторони, держава в особі уповноважених державних органів здійснює контроль за захистом трудових прав, з іншої – держава контролює якість виконання функцій щодо нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства уповноваженими на те суб'єктами.

Варто зауважити, що чинне законодавство не розмежовує «нагляд» та «контроль», а вживає їх у поєднанні. Зокрема, норми щодо нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю у безпосередньому поєднанні містяться у главі XVIII КЗпП України, а також в інших спеціалізованих нормативних актах. Натомість, наукова доктрина у цьому питанні неоднозначна. О. Г. Середа категорично висловлюється про необхідність розмежування «нагляду» та «контролю», пояснюючи таку позицію тим, що нагляд має зовнішню спрямованість на об'єкти інших систем, а контроль може здійснюватися і всередині системи. Крім того, нагляд означає перевірку рішення роботодавця з точки зору його законності, а контроль – перевірку такого рішення у площині не тільки законності, але й доцільності та ефективності. Таким чином, на думку О. Г. Середи, під наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства варто розуміти діяльність спеціально уповноважених органів держави та об'єднань громадян, спрямовану на охорону і захист трудових прав працівників, однакове та об'єктивне застосування трудового законодавства, а також на запобігання порушенням законодавства у цій сфері [3, с. 229].

Загальноприйнятим в рамках наукової теорії є твердження, що виконавча форма державного захисту реалізується за допомогою нагляду та контролю, що

здійснюють уповноважені державою суб'єкти в межах законодавчо визначених повноважень. Однак в межах трудових правовідносин та відносин, що тісно пов'язані з трудовими, з метою забезпечення їх гармонійного та стабільного функціонування, вагоме значення належить новій тенденції державної політики – інституту соціального партнерства.

Сучасне трудове право є «живим», адже віддзеркалює практику щодо захисту трудових прав. Як наслідок, варто визнати, що в умовах сьогодення судовий захист трудових прав займає центральне місце серед інших форм захисту. У правовій теорії доволі давно обґрунтовано твердження, що судовий захист належить до універсальних та основних форм захисту трудових прав. На сучасному етапі право на судовий захист покликане виконати важливе завдання: забезпечити та утвердити цінність особи працівника у сфері праці [4. с. 21].

Судовий захист трудових прав є закономірним та діалектичним поєднанням матеріально-правової та процесуальної сторін відповідного явища правової дійсності. Так, матеріально-правовий аспект передбачає власне право на судовий захист, право, що порушене, а також – комплекс правового інструментарію, за допомогою якого можлива належна реалізація такого захисту. В свою чергу, процесуальна сторона є сферою практичної реалізації структурних елементів матеріально-правової складової судового захисту.

Таким чином, говорячи про державний захист у галузі праці в цілому, та про співвідношення форм його реалізації, зокрема, варто зауважити, що правова природа даних форм різна. Так, законодавча та виконавча форми є відображенням державної політики у галузі праці, свідченням того, що з боку держави створюються умови для безпосередньої реалізації людиною її природної здатності до праці з метою забезпечення головного права людини – її права на життя. Натомість можливість використання судової форми – це результат якісно проведеної державної політики, відображення того, що метою законодавчої діяльності у сфері захисту є створення належних умов для праці, створення сприятливого середовища для працівника. Кожна з проаналізованих

форм має власний правовий фундамент, однак їх поєднання сприяє досягненню максимального ефекту захисту, що реалізується на державному рівні.

Список використаних джерел:

1. Падалка А. О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту. *Форум права*. 2012. №2. С. 532–537 URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12paofz.pdf>

2. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-вр>

3. Серета О. Г. Поняття і сутність нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Публічне право*. 2012. № 4(8). С. 227–231.

4. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : [монографія]. Хмельницький університет управління та права. Хмельницький : Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. 167 с.

Барсук М. А.,

кандидатка юридичних наук,

суддя Північного апеляційного господарського суду

МОЖЛИВОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ СТАТТІ 139 ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО СУДОУСТРІЙ І СТАТУС СУДДІВ»

У рішенні Ради суддів України 2019 року № 12 [1] зазначено, що система соціального захисту суддів в Україні базується на нормах законодавства, які загалом узгоджуються з вимогами міжнародно-правових актів. Однак, слід зауважити, що ці акти не повністю охоплюють усі аспекти соціального захисту суддів, а лише фрагментарно регулюють питання забезпечення їх соціальної безпеки. Це не враховує повною мірою глибину і широту проблематики соціального захисту суддів. При цьому особливого значення в цьому питанні

набуває недостатність забезпечення соціальної безпеки суддів у рамках трудо-правового напрямку соціального захисту, на що вже звертали увагу вчені [див., напр.: 2; 3]. У цьому контексті особливу увагу слід приділити статті 139 «Забезпечення потреб судді, пов'язаних з його діяльністю» Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Критичний аналіз статті 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» вказує на необхідність її суттєвого оновлення для забезпечення кращої відповідності нормативно-правового забезпечення трудо-правового напрямку соціального захисту суддів потребам суддів у соціальній безпеці. У зв'язку із цим, необхідно, по-перше, частину 1 цієї статті доповнити положеннями про обов'язкове своєчасне оновлення мантиї та нагрудного знаку судді за рахунок Державного бюджету України, враховуючи об'єктивний знос або невідповідність фізичним пропорціям судді, зокрема у випадках вагітності. Також необхідно змінити частину 2 цієї статті, включивши положення, що кабінет, робоче місце, а також необхідні для роботи судді засоби повинні відповідати стандартам гідної праці, які мають бути розроблені органами судоустрійного самоврядування та затверджені у встановленому порядку. У цій частині також доцільно зазначити, що держава зобов'язана забезпечити суддів усіма необхідними приміщеннями, інформаційними, матеріально-технічними та іншими ресурсами в адекватній кількості відповідно до обсягу завдань. Це повинно включати забезпечення умов, що відповідають стандартам гідної праці та враховують інклюзивні підходи, такі як створення робочих місць для суддів з інвалідністю, забезпечення доступу до будівлі суду та її приміщень без бар'єрів, а також створення умов для суддів-матерів, зокрема надання місця для годування дитини груддю.

По-друге, доцільно доповнити статтю 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» трьома новими частинами. Нова частина 3 повинна окреслювати загальні стандарти гідної праці судді, відповідно до сучасного розуміння концепції гідної праці на професійній публічній службі в Україні. Насамперед означені стандарти мають включати всі аспекти забезпечення належних умов праці, враховуючи фізичні, матеріально-технічні та організаційні чинники.

Натомість частина 4 має містити особливі правила та стандарти забезпечення гідної праці для суддів, які відносяться до особливих категорій працівників. Наприклад, в пропонованій нормі повинно передбачатись правило, за яким організація роботи та взаємодії суддів має ґрунтуватись на інклюзивних підходах, забезпечуючи суддів з інвалідністю інклюзивним робочим місцем, а також безбар'єрним доступом до будівлі суду та можливістю вільного переміщення по приміщенню суду. Частина 5 статті 139 Закону повинна регламентувати постійний нагляд і контроль за дотриманням гідних умов праці суддів. За результатами такого нагляду, уповноважена особа органу суддівського самоврядування відповідного рівня повинна щорічно (або за необхідності частіше) доповідати про стан забезпечення цих умов, вносячи пропозиції щодо їх удосконалення.

Узагальнюючи викладене зазначимо, що аналіз чинного законодавства показав, що існуюча система соціального захисту суддів лише фрагментарно регулює питання забезпечення їх соціальної безпеки, що не враховує повною мірою глибину і широту цієї проблематики. Недостатність соціального захисту суддів, зокрема у рамках трудо-правового напрямку, потребує невідкладного реагування та нормативно-правового удосконалення. У зв'язку із цим потребується внесення ряду змін до статті 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». При цьому в цих змінах особлива увага законодавця має бути приділена створенню інклюзивних умов для виконання суддею його роботи, а відтак – безбар'єрного доступу до робочих приміщень та забезпеченню належних умов для роботи та особистих потреб суддів. Також вкрай важливо доповнити вказану статтю Закону новими нормами, які встановлюватимуть загальні стандарти гідної праці для суддів, особливі правила забезпечення гідної праці суддів, які належать до особливих категорій працівників, та механізми постійного нагляду і контролю за дотриманням цих стандартів. Вказане, як убачається, дозволить забезпечити відповідність нормативно-правового забезпечення потребам суддів у соціальній безпеці та підвищити ефективність

правового регулювання їхньої трудової діяльності, що має виконуватись соціально безпечним чином.

Список використаних джерел

1. Щодо соціального забезпечення суддів у відставці : Рішення РСУ від 01.03.2019 № 12. URL: <https://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-12-vid-01032019-s-a69e7d0378.pdf> (дата звернення: 19.03.2023).

2. Грибан І. О. Правове регулювання оплати праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 202 с.

3. Ковалюмнус Е. Л. Правовий механізм захисту трудових та соціальних прав суддів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 246 с.

Белуга Ю. М.,

старший викладач

кафедри цивільного права і процесу

Юридичного факультету

Національного авіаційного університету

ДОСВІД ОКРЕМИХ КРАЇН ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ ПІД ЧАС І ПІСЛЯ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ

Тема соціального захисту дітей, постраждалих від воєнних дій і збройних конфліктів, набуває особливої важливості та актуальності у сучасних реаліях. Конфлікти в різних частинах світу позбавляють тисячі дітей базового захисту, доступу до освіти та медичної допомоги. У таких умовах особливо важливо вивчати зарубіжний досвід правового регулювання соціального захисту дітей, щоб забезпечити їм всебічну підтримку та необхідну допомогу. Вивчення зарубіжного досвіду може стати важливим фактором для вдосконалення правового регулювання в цій сфері. Це створить основу для розвитку національного законодавства у сфері соціального захисту дітей, які постраждали

від фізичних, психологічних, соціальних або економічних втрат і травм унаслідок збройних конфліктів. До цієї категорії належать діти, які можуть бути пораненими, втратили батьків або близьких, були примусово переміщеними, стали жертвами насильства або експлуатації, а також ті, хто пережив серйозні емоційні потрясіння через бойові дії. Окрім того, це сприятиме впорядкуванню їхнього соціального статусу.

Передусім, важливо звернути увагу на досвід тих країн, які успішно подолали подібні виклики. Зокрема, прикладом може слугувати Ізраїль, який приділив значну увагу розробці механізмів допомоги дітям, вимушеним покинути свої домівки через війну. Спеціальні програми були спрямовані на їхню соціальну адаптацію, надання психологічної підтримки, забезпечення доступу до освіти та професійної підготовки, а також на збереження культурної ідентичності, щоб полегшити інтеграцію дітей в нових умовах життя.

Успіх Ізраїлю в процесі повернення громадян після війни багато в чому обумовлений впровадженням централізованого механізму управління цим процесом. Важливу роль у цьому відіграє Міністерство алії та інтеграції, яке координує всі етапи повернення та інтеграції, забезпечуючи підтримку як дітям, так і їхнім сім'ям.

Діяльність Міністерства у сфері підтримки дітей базується на трьох ключових напрямках. Перший напрямок це надання соціальної та психологічної допомоги дітям, особливо тим, хто постраждав від війни. Ізраїльські програми спрямовані на відновлення емоційного стану дітей і надають психологічну підтримку, щоб полегшити їхню адаптацію. Другий напрямок стосується доступу до освіти та професійної підготовки, що є важливим для дітей, які постраждали внаслідок війни. Ізраїль активно відновлює навчальний процес для таких дітей, створюючи умови для їхнього навчання та професійного розвитку. Третій напрямок культурна інтеграція, яка відіграє важливу роль для дітей, постраждалих у збройних конфліктах. Ізраїль підтримує програми, які сприяють збереженню та розвитку культурної ідентичності, а також допомагають дітям адаптуватися та вивчати мову, особливо тим, хто був змушений покинути країну.

Забезпечення безпеки дітей є головним пріоритетом, тому кожна школа в Ізраїлі оснащена бомбосховищами та міцними бетонними перекриттями. Ці конструкції є життєво необхідними, оскільки надають надійний захист від прямих ударів. Це має особливе значення в північних регіонах країни, де питання безпеки досі актуальні.

Дітей навчають діям у разі повітряної тривоги, включаючи те, скільки секунд потрібно ракетами, щоб досягти їхнього району. Важливу роль у забезпеченні безпеки відіграють мобільні укриття біля автобусних зупинок та армовані бетонні стіни, які створюють додатковий захист.

Україні необхідно врахувати ключові аспекти ізраїльського досвіду щодо соціального захисту дітей, постраждалих від війни. Важливо створити державну структуру, яка буде відповідати за координацію репатріації дітей та забезпечення їм необхідної підтримки. Цей процес потребує ретельного опрацювання, включаючи питання фінансування, надання економічної допомоги сім'ям і створення умов для успішної адаптації дітей у новому середовищі. Окрему увагу слід приділити забезпеченню їхньої безпеки, щоб діти отримали належний захист у разі виникнення загроз.

Ще одним прикладом досвіду підтримки дітей, постраждалих від війни, є Колумбія. Протягом кількох десятиліть ця країна переживала один із найдовших і найскладніших збройних конфліктів у світі. Війна між урядовими силами та різними повстанськими угрупованнями, такими як Революційні збройні сили Колумбії (FARC) та Національна армія звільнення (ELN), тривала з 1960-х років до підписання мирних угод у 2016 році. Цей конфлікт серйозно вплинув на мільйони громадян, і особливо вразливою категорією стали діти. У відповідь Колумбія розробила програми реабілітації та соціальної підтримки для дітей, спрямовані на їхню інтеграцію в мирне життя, надання психологічної допомоги та забезпечення доступу до освіти і соціальних послуг.

Конституція Колумбії 1991 року визначила права дітей як один із головних пріоритетів, надавши спеціальні гарантії для тих, хто постраждав від збройного конфлікту. Вона закладає основи соціального захисту дітей і наголошує на

обов'язку держави забезпечувати їхню безпеку та добробут. Також було прийнято низку спеціальних законів для захисту дітей, які постраждали від конфлікту. Один із таких законів Закон 1448 від 2011 року (Закон про жертви та земельну реституцію), який передбачає особливі заходи допомоги постраждалим дітям, зокрема гарантує їхні права на реабілітацію та інтеграцію в суспільство [1].

Щодо міжнародних зобов'язань, Колумбія є стороною Конвенції ООН про права дитини та інших міжнародних угод, що захищають права дітей під час конфліктів, зокрема Факультативного протоколу до Конвенції про права дитини щодо участі дітей у збройних конфліктах. Колумбійський уряд у співпраці з міжнародними організаціями реалізує програми реабілітації для дітей, які зазнали насильства. Ці програми включають психологічну підтримку, медичну допомогу та освітні ініціативи, що сприяють відновленню дітей і їхньому поверненню до нормального життя. Для виконання цих заходів у Колумбії працюють спеціалізовані установи, зокрема Національний інститут для сім'ї та дітей (ICBF), який займається захистом прав дітей і їхньою інтеграцією в суспільство.

Отже, досвід Колумбії демонструє, що комплексний підхід до правового регулювання соціального захисту дітей, які постраждали від воєн та збройних конфліктів, може бути ефективним за умови, якщо він поєднує національне законодавство, міжнародні угоди, практичні програми та активну міжнародну співпрацю. Такий підхід дозволяє надавати дітям всебічну підтримку, відновлювати їхні права та сприяти їх успішній інтеграції в суспільство.

Ще одним прикладом впливу війни на дітей є ситуація в Сирії, яка в останні роки переживає одну з найсерйозніших гуманітарних катастроф сучасності. З початком громадянської війни в 2011 році країна швидко занурилася в масштабний збройний конфлікт, який спричинив величезні страждання для мирного населення, особливо дітей. Сирійські діти стали однією з найбільш вразливих груп у цьому конфлікті. Вони постраждали від різних форм насильства, зокрема від фізичних ушкоджень через бойові дії, втрати близьких,

вимушеного переселення та важких психологічних травм, що залишаться з ними на все життя. Часто порушуються їхні основні права на життя, безпеку, освіту і медичну допомогу.

Ситуація в Сирії наочно демонструє глибокий вплив збройних конфліктів на дітей, які є найвразливішими членами суспільства. Цей приклад підкреслює важливість розробки ефективних механізмів допомоги та захисту дітей, постраждалих від війни. Вивчення сирійського досвіду може сприяти формуванню національних стратегій та політик для пом'якшення наслідків війни для дітей. Важливими компонентами соціального захисту є інтегровані програми ЮНІСЕФ, такі як Програма захисту дітей у надзвичайних ситуаціях та Комплексна програма соціального захисту дітей з інвалідністю, яка стартувала в 2016 році та охопила 11 639 дітей у 2021 році [2]. Ці програми спрямовані на надання всебічної підтримки дітям, які постраждали внаслідок збройних конфліктів і кризових ситуацій.

Хоча в Сирії діють програми захисту дітей, постраждалих від війни, в національному законодавстві відсутні спеціальні положення щодо захисту дітей від насильства. У серпні 2021 року було прийнято новий закон «Про права дитини» (№ 21/2021), що розширює права дітей, охоплюючи питання громадянства, шлюбу, експлуатації та захисту від насильства. Проте, на практиці існує значний розрив між законодавством і його виконанням, що залишається серйозною проблемою. Захист дітей у Сирії ускладнюється слабкими механізмами правосуддя, відсутністю доступу до спеціалізованих послуг, таких як психологічна підтримка, і слабкою підтримкою з боку уряду. Потрібні комплексні заходи для запобігання ризикам для дітей, а також зміцнення місцевих інституцій і спільнот для надання якісної допомоги дітям, що опинилися в зоні ризику.

Аналіз законодавства Сирії та Колумбії щодо соціальних пільг для дітей, постраждалих від війни, показує, що ці країни розробили низку спеціальних програм для підтримки найвразливіших категорій населення. На жаль, як і в Україні, таких пільг і гарантій часто не вистачає. Проте, Україна може значно

покращити свою систему соціального захисту дітей, використовуючи досвід Сирії та Колумбії.

У Сирії функціонують центри, що надають психологічну підтримку та медичну допомогу дітям, які пережили війни, та активно відновлюються школи, надаючи дітям доступ до навчання. Україні варто розвивати подібні центри й пришвидшити відбудову шкіл.

Колумбія пропонує програми соціальної інтеграції для постраждалих дітей, включаючи навчальні курси, професійну підготовку та підтримку у працевлаштуванні, а також надає економічну підтримку сім'ям через гранти й субсидії. Україні доцільно запровадити аналогічні програми та покращити їхнє фінансування.

Отже, врахування позитивного досвіду цих країн може допомогти Україні створити кращі умови для психологічної реабілітації, соціальної інтеграції та медичної допомоги дітям, постраждалим від війни.

Список використаних джерел:

1. Діти та збройний конфлікт у Колумбії. 2001. URL: https://reliefweb-int.translate.google.com/report/colombia/children-and-armed-conflict-colombia?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=sc. (дата звернення 18.09.2024)
2. Діти та збройний конфлікт у Сирійській Арабській Республіці - Доповідь Генерального секретаря (S/2023/805) [EN/AR/RU/ZH] 2023. URL: https://reliefweb-int.translate.google.com/report/syrian-arab-republic/children-and-armed-conflict-syrian-arab-republic-report-secretary-general-s2023805-enarruzh?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=sc (дата звернення 18.09.2024)

**CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF REGULATORY AND LEGAL SUPPORT
FOR SOCIAL SECURITY IN UKRAINE**

Understanding the national level of regulatory and legal support for social security in Ukraine through the prism of scientific interpretations of this level of ensuring social security [see, for example: 1–5], it should be stated that this level is encompassed by the Constitution of Ukraine of 1996, which is the Basic Law of Ukraine. The Constitution contains a number of key norms enshrining social human rights, guaranteeing their implementation, and outlining the responsibilities of the state to ensure social security. Additionally, several other legislative and by-laws establish key norms determining the grounds, conditions, criteria, and other aspects of ensuring the social security of the state and its population.

In this context, comprehending the normative legal guarantees of social security in modern Ukraine, as well as the national level of normative legal support for the state's social security, is essential. The foundation of the system for ensuring social security should be acts that define the conceptual and strategic guidelines for the functioning of this system. Additionally, program acts should outline the ways to achieve the social protection goals defined in the relevant conceptual and strategic acts. However, it should be noted that until 2020, Ukraine lacked a comprehensive current concept of the social protection system and a legally defined strategy for the development of this system. Under such circumstances, the key guideline in this matter was the Concept of Social Security of the Population of Ukraine from 1993. At the same time, in 2020, the national government approved the Concept for the Implementation of State Policy on Social Protection of the Population and the Protection of Children's Rights. This concept generally reflects the basic requirements of international legal acts dedicated to the recognition and implementation of the state's

obligation to promote legal certainty within the social protection system and to improve it.

Despite this, it should be noted that the Concept for the Implementation of State Policy on Social Protection of the Population and Protection of Children's Rights in 2020 did not provide a systematic approach to solving many social problems in Ukraine. In particular, this conceptual act was not supported by detailed program acts outlining specific action plans to address the identified problems. Moreover, the Concept did not define the subjects responsible for the timely and complete resolution of various social issues. Additionally, this Concept has not been updated to reflect significant changes in the landscape of social problems in Ukraine, such as the devastating effects of the COVID-19 pandemic and the outbreak of a full-scale war on February 24, 2022, which collectively created new risks and challenges for the social protection system. Moreover, it should be noted that the Concept as a whole did not account for problems related to the war in Ukraine that existed even before 2022 (i.e., before the full-scale invasion of Russian troops in Ukraine). Specifically, it overlooked issues concerning the social protection of internally displaced individuals, military personnel, and their families.

At the same time, it can be noted that the significant shortcomings of the 2020 Concept for the Implementation of State Policy on Social Protection of the Population and the Protection of Children's Rights are partially compensated by local authorities. These authorities have introduced their own initiatives and programs to improve social security at the local level. Since 2022, local public authorities have been developing and approving relevant strategic, conceptual, and program documents to address social security challenges more effectively. In particular, by order of the Chairman of the Lviv Regional Military (State) Administration dated October 24, 2022, No. 513/0/5-22VA, the Concept of Supporting the Defenders of Ukraine in the Lviv region was approved. Similarly, in the Kyiv region, a city target program titled "Supporting Kyivans – Defenders of Ukraine" for 2023–2025 was developed. On March 23, 2023, the deputies of the Kyiv City Council approved this city target program. The purpose of the program is to promote the reintegration of Kyivans – Defenders of Ukraine, and

Kyivans who are members of the families of fallen (deceased) Defenders of Ukraine. This is to be achieved by increasing the efficiency of the social assistance system, including additional measures of social support, addressing material, technical, and medical issues, providing professional adaptation services, involving them in cultural and artistic life, and strengthening cooperation with civil society institutions.

Summarizing the points stated in this scientific work, it should be noted that today the conceptual level of regulatory and legal support for social security in Ukraine remains insufficiently legally defined. The regulatory framework for social security primarily includes the Constitution of Ukraine and a number of legislative and by-laws that establish the social rights of citizens, the responsibilities of the state to ensure social security, and the main criteria for the implementation of these rights. Although this framework generally provides a legal basis for the implementation of social security, there are significant gaps in the practical application of these norms. This is primarily because, to this day, Ukraine lacks current national concepts and strategies to ensure the social security of the state. This situation is exacerbated by the absence of program documents, which limits the potential effectiveness of social protection, especially in the context of new social challenges, such as a full-scale war and the associated risks and challenges to social security. To achieve real social security, it is necessary not only to develop a new Concept for ensuring the social security of the state but also to ensure its effective adaptation to modern conditions and the needs of the population.

References:

1. Артюх Ю.І. Правове регулювання соціального забезпечення вимушених переселенців: порівняльний аспект. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 214–222.
2. Куца А. М. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту інвалідів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя. 2011. 297 с.
3. Малюга Л. Ю. Правове регулювання соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 226 с.

4. Сіньова Л. М. Правове регулювання соціального захисту жертв нацистських переслідувань : монографія. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2014. 239 с.

5. Шкода В. М. Правове регулювання соціального захисту працівників митних органів: дис. ... д-ра філос.: 081. Київ, 2023. 256 с.

Bulgakova D.,

PhD in International Law,

An advocate, Kryvyi Rih city

Shevchenko A.,

SGP-11, MEI "KL "KOLIIA" DRC",

Kryvyi Rih city

AN ARTIFICIAL INTELLIGENCE COMPLIANCE MODEL IN THE WORKPLACE

Given the unbalanced information and bargaining power between workers and employers, the introduction of new technologies that offer monitoring as well as data collection and processing capabilities is tightly regulated in the workplace [1, 295]. Moreover, many aspects regarding business practices are based on increasing technological advances regarding employee practices and responsibilities in the workplace, and these may erode interpersonal connections between employees, their counterparts, and their managers in the use of AI technological discourse practices [8].

The demand for stringent regulation to protect workers' privileges is indispensable, but it can also lead to unwilling impacts. Likewise, one unintended consequence of the massive list of compliance requirements could be an excess of uncertainty, coupled with both high compliance costs for businesses and almost impossible enforcement for workers, trade unions, DPAs, and labour administrations [1, 297].

Usually, a question arises in respect of the collection and communication of data collected at work once the AI is used by the employer [2, 552]. In such cases, companies should be subject to specific regulations to limit the risk of contamination in the production chain [3, 194]. At the same time, regulatory frameworks are needed to address both data regime and labor dynamics, assuring that the introduction of AI enriches productivity without compromising ethical exemplars or/and workers' rights. This omission has significant implications for an intelligence environment reliant on positive team dynamics to drive effective knowledge sharing and collaboration [5, 640]. Human vs. machine labor dynamics is also important to contrast since for AI there is no interest (contrary to what happens with humans) to claim the extra hours worked, unless we recognize AI the ability and right to protest for their own interests (in this case, we should then expect thousands of machines to march on the streets) [10, 65]. Thus, it is proposed to be eminent from human employees, ensuring that its integration does not obscure the stripes between human rights and machine credentials.

This is exceptionally crucial given the asymmetry between human and machine labor dynamics—where humans are covered by labor decrees and can endorse for their interests, and on the other side, AI has no agency or personal stakes. The way to follow is AI self-efficacy model. The relevance of self-efficacy in AI in this context manifests in several ways including (1) Enhancing Cognitive Capacity, (2) encouraging adoption of AI-enhanced security tools, (3) promoting resilience under stress, and (4) facilitating continuous learning and adaptation [7, 17152].

Thus, employers must ensure that AI completes human labor without creating ambiguities in labor rights, avoiding scenarios where AI is perceived as a competing entity rather than a supportive tool. Hence, it is compliant to use AI models for decision-making processes aiming to carefully delineate the boundaries between business achievements and understanding the insight process of such an outcome. As in conventional decision-making, these choices are often based on business rules and instructions, such as:

- The choice of a certain algorithm to achieve a certain objective (hiring, promotion, dismissal, etc.);
- The selection of a particular training data set;
- The criteria for pattern identification provided to the algorithm; or
- Whether an evaluation of the model was performed, either in house or by a third party [6, 28].

In this context, for example, Spain has implemented a law reform requiring that Workers' Councils are informed about the 'parameters, rules, and instructions' that are used to make AI decisions [ibid., 30]. This is the first law in the EU requiring employers to share information about AI-based decisions with Workers' Councils but ignores the new calls for collective accountability structures and transparency to protect workers from unfair AI-based decisions [ibid.]. Therefore, it is important that attention is paid for the presence of gender bias, particularly in those field such as nursing or technology where historically there was a predominance of one gender or another [9, 2–3].

To sum up the above, based on the research made, it is proposed the next measures for an AI compliance model in the workplace:

- AI should complement human labor without clouding credits between human rights and machine capabilities.
- AI in the workplace must be regulated to protect workers' rights, with translucency in decision-making (e.g., hiring, and promotion). For example, Spain's law reform sets an example by requiring employers to transmit AI parameters with Workers' Councils.
- Businesses should execute collective accountability to bypass one-sided AI determinations and preach gender biases in traditionally imbalanced sectors.

References:

1. Aloisi, Antonio, and Valerio De Stefano. Between Risk Mitigation and Labour Rights Enforcement: Assessing the Transatlantic Race to Govern AI-Driven Decision-Making through a Comparative Lens. *European Labour Law Journal*. Vol. 14. No. 2. 2023. P. 283–307. URL: <https://doi.org/10.1177/20319525231167982>.

2. Cefaliello, Aude, and Miriam Kullmann. Offering False Security: How the Draft Artificial Intelligence Act Undermines Fundamental Workers Rights. *European Labour Law Journal*, vol. 13, no. 4, 2022, pp. 542–62, URL: <https://doi.org/10.1177/20319525221114474>.
3. Bulgakova, D. & Bulgakova, V. Biometric Data Processing of Employees under French Law. *DICTUM FACTUM*, 1 (13), 2023, pp. 184 – 203, URL: <https://df.duit.in.ua/index.php/dictum/article/view/268>
4. Bulgakova D. & Bulgakova V. The processing of personal data in accordance with the principle of proportionality under EU General Data Protection Regulation. *PHILOSOPHY, ECONOMICS AND LAW REVIEW*, 3 (1), 2023, pp. 266 – 284, URL: <http://dx.doi.org/10.31733/2786-491x-2023-1-266-284>
5. Creech, Greta E. “Misaligned Perspectives on Diversity and Inclusion in the Intelligence Community.” *International Journal of Intelligence and Counterintelligence*, vol. 35, no. 4, 2022, pp. 637–53, URL: <https://doi.org/10.1080/08850607.2022.2052531>.
6. Duran, Sergi Gálvez. Opening the Black-Box in Private-Law Employment Relationships: A Critical Review of the Newly Implemented Spanish Workers’ Council’s Right to Access Algorithms. *Global Privacy Law Review*, vol. 4, no. Issue 1, 2023, pp. 17–30, URL: <https://doi.org/10.54648/GPLR2023003>.
7. Kim, Byung-Jik, et al. “Examining the Impact of Work Overload on Cybersecurity Behavior: Highlighting Self-Efficacy in the Realm of Artificial Intelligence.” *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, vol. 43, no. 19, 2024, pp. 17146–62, URL: <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05692-4>.
8. Kleinrichert, Denise. “Empathy: An Ethical Consideration of AI & Others in the Workplace.” *AI & Society*, 2024, URL: <https://doi.org/10.1007/s00146-023-01831-w>.
9. Liu, Xiang Michelle, and Diane Murphy. Applying a Trustworthy AI Framework to Mitigate Bias and Increase Workforce Gender Diversity. *2022 IEEE International Symposium on Technology and Society (ISTAS)*, vol. 1, IEEE, 2022, pp. 1–5, URL: <https://doi.org/10.1109/ISTAS55053.2022.10227119> .
10. Michaela Georgina Lexer, and Luisa Scarsella. Artificial Intelligence and Labor Markets. A Critical Analysis of Solution Models from a Tax Law and Social Security Law Perspective. *Rivista Italiana Di Informatica e Diritto*, vol. 1, no. 1, 2019, pp. 53–73, URL: <https://doi.org/10.32091/RIID0004>.

**ВИДИ ТА АНАЛІЗ СПЕЦИФІКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕНДЕНЦІЙ ПОДАЛЬШОГО
РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
ПРАЦІВНИКІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ**

Існування тенденцій правового регулювання соціального захисту повинні бути обумовлені рівнем соціально-культурного розвитку населення, станом регулювання публічної служби та впровадження децентралізації. Важливо прослідкувати, щоб тенденції у національному правовому регулюванні відповідали міжнародним тенденціям, що гарантуватиме їх тривалу актуальність та дотримання природних прав та принципів права. У ході наукового опрацювання тенденцій необхідно встановити її сутність та відмінні особливості прояву саме щодо соціального захисту працівників публічної сфери, адже адміністративні обмеження можуть змінювати тривалість реалізації, пріоритетні напрями дії та залучених суб'єктів. Також, необхідним є визначення стану реалізації тенденції в чинному законодавстві та визначення майбутніх векторів розвитку. Відсутність же напрямів подальшого впровадження в соціальній сфері для тенденції означатиме або її опосередкований вплив на працівників публічної служби, або втрату своєї актуальності.

Можливо резюмувати, що тенденція до стратегічного планування правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби полягає у тому, що формування законопроектів чи інших нормативно-правових актів, відбувається відповідно до єдиних загальнодержавних цілей. Загальнодержавні цілі, у свою чергу, мають довгостроковий характер та були сформовані у завдяки аналізу сучасного стану соціального захисту працівників публічної служби. Серед наступних напрямів втілення тенденції до стратегічного планування правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби можливо виділити:

– Створення спеціалізованих стратегій щодо соціального захисту працівників публічної служби. Такі стратегії мають вказувати на проблеми, які існують в даній сфері та урахувувати наявні заборони та обмеження щодо зміни розміру соціальної допомоги та матеріального забезпечення, можливий супротив з боку судової гілки влади, економічні можливості держави та корупційні ризики. Доцільним видається й створення територіальних стратегій розвитку соціального захисту працівників органів місцевого самоврядування, оскільки вони не повинні бути залежними від державних можливостей. Водночас, для інших працівників публічної служби все ж більш ефективним є загальнодержавний рівень планування та закріплення.

– Створення механізмів контролю втілення та повного виконання стратегій та планів правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби. Важливо, що створенні стратегії не мали декларативного характеру. Позитивно можливо оцінювати обов'язкове встановлення відповідального органу публічної влади чи його структурної одиниці за втілення цілей чи завдань стратегії. Разом з тим, належність виконання таких завдань залишається поза контролем. Р. Ю. Бортейчук зазначає такі показники контролю стратегій, як: дотримання змісту концепції; результативність управлінської діяльності; адаптованість до соціально-економічних умов; ефективність управління втіленням концепції; наявність підтримки від інститутів громадянського суспільства [1, с. 9]. Тобто, контрольно-наглядова діяльність повинно стосуватися, як процесу виконання вповноваженими особами стратегій із розвитку, так й саму дієвість запропонованих змін, що вказуватиме на доцільність наступного продовження її втілення.

Таким чином, тенденція правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби щодо поширення інклюзії та створення безбар'єрного середовища розкривається через сприяння з боку держави працевлаштуванню осіб з інвалідністю до органів публічної влади та забезпечення комфортних умов їх праці зокрема гарантування психологічної безпеки та безперешкодного виконання посадових обов'язків. Можливо

виділити наступні кроки із реалізації тенденції тенденція правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби щодо поширення інклюзії та створення безбар'єрного середовища:

– Підвищення соціального захисту для працівників публічної служби, що отримали інвалідність у зв'язку із виконанням службових обов'язків. На сьогодні, особливий соціальний захист встановлений для працівників Національної поліції та військовослужбовців. Водночас, специфіка певних посад, як то судді, прокурора чи й навіть окремі посади державної служби обумовлюють ризики для життя та здоров'я інших працівників публічної служби, а тому необхідно збільшити розміри матеріальної допомоги для таких осіб у випадку настання соціального ризику пов'язаного із повною втратою працездатності в ході виконання посадових обов'язків.

– Поширення нових підходів до організаційно-управлінської частини функціонування органів публічної влади. Зокрема передбачити неможливість розташування таких органів в приміщеннях, що ускладнюють чи зовсім перешкоджають доступу працівників із інвалідністю. Також, необхідним є аналіз приміщень, що уже перебувають на балансі держави чи територіальної громади щодо створення умов для праці осіб з інвалідністю.

– Збір та аналіз статистичних даних щодо умов праці, рівня соціального захисту, потреб та проблем працівників публічної служби, які є особами з інвалідністю. Хоча інформація щодо стану соціальної захищеності осіб з інвалідністю збирається вповноваженими органами, проте окремих досліджень саме в державному секторі немає. Наявність такої інформації дозволить краще оцінювати стан та ефективність правового регулювання та формувати шляхи втілення тенденції згідно з наявними проблемами.

Сутністю тенденції правового регулювання із активного забезпечення рівності, комфортності та психологічної безпеки проходження публічної служби її працівниками є створення прозорих, зрозумілих та доступних заходів із захисту та гарантування надання права соціального захисту й попередження

настання соціальних ризиків для усіх працівників публічної служби. Наступна реалізація досліджуваної тенденції повинна відбуватися у наступних напрямках:

- Збільшення контрольних заходів за дотриманням рівності та недискримінації в органах публічної влади. Служба управління персоналом часто складається з однієї людини та не володіє достатньою незалежністю для проведення захисту прав особи, права якої було дискриміновано чи щодо якої було здійснено булінг, особливо, якщо це відбувається з боку керівництва. Тому, необхідним є й незалежний нагляд та контроль, що може відбуватися в ході загальних інспекційних відвідувань, як одна із його ключових складових.

- Закріплення права на безоплатну психологічну допомогу за усіма працівниками публічної служби. Як свідчать статистичні дані з проявами булінгу та дискримінації стикається більшість працівників, що підвищує рівень стресу та шкоди для здоров'я. Відповідно право на психологічну допомогу має стати складовою охорони здоров'я. Допустимим є і створення посади психолога в межах відділень органів публічної влади, і компенсація витрат на психологів у державних закладах охорони здоров'я. Обов'язковою є анонімність звернення як за психологічною допомогою, так й за захистом від булінгу чи дискримінації.

- Проведення інформаційних заходів щодо роз'яснення можливостей захисту та варіантів недопустимої поведінки. Вони повинні бути поєднані із заохоченнями за належну поведінку, розв'язання конфліктів та підтримання психологічної безпеки. Лише через донесення значення рівності та психологічної безпеки можливо зменшити рівень прихованої дискримінації та запобігати булінгу.

Таким чином, тенденція правового регулювання щодо цифровізації соціального захисту працівників публічної служби полягає у закріпленні у законодавстві електронної форми отримання соціальних послуг, як основної, а також забезпечення органів публічної влади достатньою комп'ютерною технікою для надання послуг електронно в соціальній сфері заради зменшення корупції та підвищення доступності, оперативності, прозорості й публічності соціального захисту працівників публічної служби. Наступні кроки щодо

реалізації тенденції із цифровізації соціального захисту працівників публічної служби повинні бути такими:

– Організаційно-матеріальне забезпечення цифровими технологіями органи публічної влади у кожній із територіальних громад й проведення навчальних програм із їх використання. Чим меншим є територіальне відділення, тим менше коштів виділяється для його удосконалення та забезпечення належними умовами праці, а тому для цифровізації необхідним є усунення такої проблеми. Це відбувається шляхом підвищення кваліфікації посадових осіб, що вповноважені на соціальний захист працівників публічних службовців у питаннях використання інформаційних систем, реєстрів та загального використання комп'ютерної техніки.

– Інтеграція інформаційних систем соціальної сфери із аналогічними у податковій, фінансовій, адміністративній та інших сферах. Це необхідно заради виявлення зловживань чи правопорушень з боку працівників публічної служби, що бажають отримати соціальний захист. Крім того, це забезпечує більшу оперативність отримання соціального захисту та достовірність отриманих даних.

– Автоматизація процедур та процесів отримання соціального захисту працівників публічної служби. Автоматизація гарантуватиме оперативність отримання соціального захисту та нівелюватиме загрози корупційних відносин. При цьому працівники уповноважені на соціальний захист зможуть направити свою діяльність на аналіз стану соціального захисту та способів вирішення проблем. Автоматизація процесів соціального захисту зменшить і ймовірність суб'єктивного оцінювання, а тому законодавство повинно бути удосконалення щодо формування чітких критеріїв, підстав та умов отримання соціального захисту працівників публічної служби.

Список використаних джерел

1. Бортейчук Р. Ю. Механізми оцінки ефективності системи стратегічного управління у діяльності органів державної влади. *Демократичне врядування*. 2011. Вип. 7. С. 1–12

ВІДДАЛЕНА РОБОТА У КОНТЕКСТІ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

Для багатьох баланс між роботою та особистим життям (далі – БРЖ) є проблемою протягом усієї кар'єри. Існує безліч причин для цього. Серед них – надмірне робоче навантаження, відповідальність, вимоги (фізичні, когнітивні, емоційні) та/або навіть пристрасть до прогресу. Багато хто також стикається з постійним узгодженням очікувань, як особистих, так і міжособистісних, на різних етапах свого трудового життя. Це поєднується з необхідністю узгоджувати ресурси з очікуваннями, щоб виправдати їх, що вимагає часу і розстановки пріоритетів. Динаміка балансу між роботою та особистим життям змінюється відповідно до змін в умовах, очікуваннях та ресурсах, необхідних для подолання цих мінливих факторів. За визначенням Каспера баланс між роботою та особистим життям – це стан благополуччя, в якому люди оцінюють власну здатність поєднувати або чергувати робочі та домашні ролі відповідно до цінностей, які вони приписують цим ролям [1].

Останніми роками показник БРЖ як міра добробуту привертає все більшу увагу роботодавців. Загальновідомо, що високий БРЖ сприяє залученості працівників до роботи, продуктивності та відданості роботі, тоді як пережиті конфлікти між робочими та сімейними ролями пов'язані з більшою кількістю прогулів та різними негативними наслідками для здоров'я.

Безперечно, пандемія COVID-19 сприяла зміні дискурсу, коли віддалена робота вважалася «привілеєм», на «необхідну» або принаймні рекомендовану форму роботи для зменшення поширення вірусу. Численні переваги віддаленої роботи стали доступними для набагато більшої кількості професіоналів, ніж раніше. Це, своєю чергою, породило очікування, що така гнучкість збережеться навіть після того, як пандемія вщухне, про це наголошувала Міжнародна

організація праці у своїх звітах. [3]. У відповідь на це організації запровадили нові гібридні методи роботи, які передбачають поєднання віддаленої та очної роботи. Ми не можемо оминати увагою зростаюче занепокоєння серед роботодавців, що тривала віддалена робота може негативно вплинути на добробут працівників [4]. Хоча віддалена робота позитивно впливає на якість життя людей, наприклад, покращуючи якість життя багатьох працюючих батьків, нещодавні дослідження також виявили небезпеки, пов'язані з тривалими періодами віддаленої роботи. Важко не погодитися з такими дослідниками як Кома і Ванг, які стверджують, що робота втручається в домашнє життя, перетворюючи домівки на денні офіси, люди, схоже, відчують підвищене робоче навантаження, самотність і відсутність доступу до достатньої підтримки [5]. У довгостроковій перспективі ці комбіновані фактори можуть погіршити здатність людини підтримувати БРЖ.

Водночас останні тенденції сприяють моделям роботи, які включають віддалену роботу. Ці суперечливі висновки спонукають до більш ретельного дослідження факторів, що впливають на БРЖ віддалених працівників, особливо коли йдеться про повністю віддалений режим роботи. Ключове питання цього дослідження стосується того, чому деякі працівники сприймають віддалену роботу позитивно, а інші - ні. Відповідь можна знайти, проаналізувавши основні механізми, що сприяють такому досвіду.

У літературі на сьогоднішній день досліджено зв'язок різних програм work-life (як ресурсу, що пропонується роботодавцями) з БРЖ працівників, і виявлено позитивний вплив [6]. Також відомо, що високе робоче навантаження та кількість відпрацьованих годин негативно впливають на БРЖ, тоді як автономія роботи, гнучкість роботи та підтримка на роботі прогнозують вищий БРЖ. Більшість досліджень зосереджені на вивченні рівня конфлікту між обов'язками та ролями, а також здатності людини поєднувати робочі та домашні обов'язки [4].

Треба наголосити, що Концепція балансу між роботою та особистим життям, яку ще називають балансом між роботою та особистим життям або

балансом між роботою та сім'єю, означає суб'єктивне сприйняття працівниками того, наскільки успішно вони справляються з робочими та позаробочими ролями відповідно до своїх життєвих цінностей та пріоритетів. Концепція спочатку розвинулася з рольових теорій та ідеї міжрольових конфліктів на роботі та в сім'ї, яка пізніше доповнилася ідеєю позитивної синергії та збагачення між ролями в різних сферах. Власне рольовий конфлікт визначається як «одночасне виникнення двох (або більше) наборів тисків таким чином, що дотримання одного з них ускладнює дотримання іншого» [6].

Ми сміливо можемо стверджувати, що віддалена робота, яка набрала широкого поширення в останні роки, особливо внаслідок пандемії COVID-19, має значний вплив на баланс між роботою та особистим життям працівників. Ця форма праці має свої особливості, які можуть як позитивно, так і негативно впливати на загальне самопочуття та продуктивність працівників. Серед позитивного впливу на БРЖ необхідно вказати на:

1) гнучкість робочого графіку: віддалена робота дозволяє працівникам самостійно планувати свій робочий день, що сприяє кращому управлінню особистим та професійним часом. Це особливо важливо для працівників, які мають сімейні обов'язки, доглядають за дітьми або родичами;

2) зменшення часу на дорогу: відсутність необхідності витратити час на поїздки до офісу дозволяє працівникам мати більше вільного часу, який вони можуть використовувати на особисті справи, відпочинок або саморозвиток;

3) збільшення продуктивності: деякі працівники відчують підвищення продуктивності при роботі з дому завдяки зменшенню відволікаючих чинників, таких як шум в офісі чи постійні перерви.

Водночас, на підставі матеріалів дослідження, ми маємо говорити і про негативний вплив віддаленої роботи на БРЖ.

По перше, розмивання меж між роботою та особистим життям. Оскільки віддалена робота часто передбачає роботу з дому, виникає проблема розділення робочого та особистого часу. Це може призводити до перевантаження, вигорання та зниження загального рівня задоволення життям.

По-друге, відсутність соціальної взаємодії. Віддалена робота зменшує можливості для соціальної взаємодії з колегами, що може негативно вплинути на командний дух та почуття приналежності до колективу.

По-третє, і це важливо, це постійний доступ до роботи. Сучасні технології дозволяють працівникам бути постійно на зв'язку, що може призвести до очікування роботодавця про негайну відповідь на повідомлення або виконання завдань навіть у неробочий час. Це ускладнює підтримання здорового балансу між роботою та особистим життям.

Треба зауважити, що в Україні практика впливу віддаленої роботи на баланс між роботою та особистим життям працівників є відносно новим явищем, яке набуло особливої актуальності під час пандемії COVID-19. Перехід на віддалену роботу відбувся стрімко, і багато компаній вимушено адаптувалися до нових умов, впроваджуючи дистанційні форми зайнятості.

Таким чином, віддалена робота має потенціал для значного покращення балансу між роботою та особистим життям працівників, надаючи гнучкість і зменшуючи час на дорогу. Водночас, існують значні виклики, пов'язані з розмиванням меж між робочим та особистим часом, відсутністю соціальної взаємодії та технологічними труднощами. Для максимального використання переваг віддаленої роботи та мінімізації її негативних наслідків важливо розробляти та впроваджувати ефективні політики і практики, які підтримують баланс між роботою та особистим життям.

Список використаних джерел:

1. Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J., DeHauw, S., & Greenhaus, J. The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 2018. № 103(2), pp. 182–214.

2. Beauregard, T. A., & Henry, L. C. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 2009. № 19(1), pp. 9–22.

3. ILO. World employment and social outlook: Trends 2022. International Labour Office. 2022.

4. Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. «It needs to be the right blend»: A qualitative exploration of remote e-workers' experience and well-being at work. *Employee Relations: The International Journal*, 2022. № 44(2), pp. 335–355.

5. Como, R., Hambley, L., & Domene, J. An exploration of work-life wellness and remote work during and beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 2021. № 20(1), pp. 46–56.

6. Putri, A., & Amran, A. Employees' work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2021. №1 (1), pp. 30.

Джура Х. Ю.,

доктор філософії з галузі «Право»

КЛАСИФІКАЦІЯ ОЗНАК СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ

Соціальна функція держави Україна закріплена у ст.6 Конституції, відповідно до якої Україна є суверенною, незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою. Сутність соціальної функції держави стисло виражена у ст.3 Конституції України. Відповідно до даної норми права людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю; права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

У науковій літературі відсутній аксіоматичний підхід до визначення ознак соціальної функції держави та їх класифікації. В. Т. Венцель та В. М. Купрійчук пропонують вважати, що «прикметною ознакою соціальної функції сучасних демократично орієнтованих держав є розширення соціальних свобод,

трансформація ціннісних орієнтацій, що відбувається на тлі прискореного технологічного розвитку та загострення глобальних проблем» [1, с. 110]. І хоча автори не висувають власну класифікацію ознак, умовно їх можна розділити на такі категорії:

1. Діяльність держави, яка ґрунтується на відповідності сучасним потребам суспільства, аналізі змін та спробам задовольнити нові потреби своїх громадян.

2. Держава не може існувати поза новими тенденціями, тому напрямки її діяльності мають враховувати не лише внутрішньодержавні проблеми, а й міжнародні процеси.

І. В. Арістова сформулювала підхід до класифікації соціальних прав «при якому вони чітко розмежовуються залежно від сфери їх здійснення. До них відносимо: право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї; право на соціальний захист; право на житло; право на охорону здоров'я; право на отримання соціальних пільг, дотацій та компенсацій» [2, с. 20].

Спираючись на наведену позицію, автор виділила такі ознаки досліджуваного явища:

1. Має законодавче регулювання.

2. Походить безпосередньо від соціальних завдань держави, а також виступає засобом реалізації соціальних прав населення.

3. Є внутрішнім напрямком діяльності держави, оскільки об'єктом регулювання виступають первинні права людини.

4. Виконання та контроль за виконанням соціальної функції покладено на систему органів влади, що мають виключну компетенцію у цій сфері.

5. Переважна реалізація відбувається у таких правових формах: правотворча, правозастосовна, правоохоронна.

6. Законодавство у цій галузі є визначеним та містить механізм захисту прав.

7. Держава гарантує та надає доступ до соціального забезпечення певним категоріям громадян.

Е. М. Макаренко, А. М. Михненко та В. А. Скуратівський [3, с. 657] виокремлюють такі групи ознак соціальної функції залежно від способів державного регулювання:

Регулятивні: стимулювання державою суспільства та індивідів до активної діяльності, самоорганізації та самозахисту.

Соціально-захисні: відображають державні соціальні гарантії, спрямовані на забезпечення соціальних прав громадян у разі зміни їх статусу чи настання визначених умов.

Стабілізаційно-адаптивні: виявляються у діяльності держави, спрямованої на узгодження інтересів суспільства, урегулювання суперечностей правовими засобами, дотримання соціальної справедливості.

У наведених позиціях автори хоч і виділяють ознаки досліджуваного правового явища, проте утримуються від їх класифікації.

Ознаки функції соціальної держави можна розділити на загальні та спеціальні. В основі такого авторського поділу загальними ознаками соціальної функції є ті, що притаманні для інших функцій держави, а спеціальними – деталізовані в положеннях спеціального законодавства сфери реалізації державою соціальної функції.

До загальних ознак належить:

1. Реалізація соціальної функції здійснюється в напрямках діяльності держави та є одним з них.
2. Віднесення соціальної функції до компетенції державного регулювання.
3. Здійснення соціальної функції державою відбувається виключно у її правових формах.

Спеціальними є особливості у регламентації та реалізації соціальної функції, які відрізняють її від інших напрямків державної політики, зокрема:

1. Спеціальна нормативно-правова база, в тому числі, адаптовані в національному законодавстві положення міжнародних договорів.

2. Сфери державного управління та суспільного життя, що забезпечуються шляхом реалізації соціальної функції.

3. Спеціальний механізм реалізації соціальної функції.

Таким чином, соціальна функція зумовлена конкретно визначеним призначенням держави: це і гарантування прав і свобод людини, і недопущення їх порушення, і захист; це створення рівних можливостей, усунення соціальної напруги. Призначення держави в напрямку реалізації її соціальної функції полягає у гарантуванні соціальної безпеки громадян у всіх можливих її проявах.

Отже, спираючись на викладене дослідження такого правового явища, як соціальна функція держави, доходимо до висновку, що це поняття стосується не лише рівності в суспільстві, а, насамперед, того, як ця рівність досягається. Державне забезпечення реалізації соціальної функції має бути якісним та достатнім для всебічного та повноцінного захисту прав і свобод людини, адже сьогодні соціальний захист стосується не лише дітей, людей похилого віку, з інвалідністю чи представників соціальних меншин.

На сучасному етапі життєдіяльності суспільства перед соціальною функцією держави постала низка нагальних потреб: протидія насиллю у всіх його проявах, боротьба з торгівлею людьми й дітьми, захист прав і свобод бездомних та безпритульних осіб та інші. Тому досягнення соціальної безпеки, балансу в соціумі, забезпечення стабільності є одними з основних напрямків діяльності держави, що розкриваються в реалізації соціальної функції.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>

2. Венцель В. Т., Купрійчук В. М. Соціальна функція держави та особливості її реалізації в умовах сучасних глобалізаційних викликів. *Збірник наукових праць*. 2019. № 60. С. 103–115.

3. Арістова І. В. Соціальна функція держави як визначальна категорія права соціального забезпечення України. *Форум права*. 2006. № 2. С. 18–21.

4. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ, 2010. 820 с.

Домбровська О. М.,

головний архівіст

Державного архіву Хмельницької області

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

У сучасному світі захист персональних даних став однією з ключових проблем, що потребує уваги, як з боку законодавців, так і з боку бізнесу. Актуальність питання захисту персональних даних у трудовому праві зростає в умовах швидкого розвитку технологій і глобалізації. З огляду на те, що обробка персональних даних працівників є невід'ємною частиною трудових відносин, забезпечення їх конфіденційності та безпеки стає пріоритетом.

Цифровізація змінила способи, якими компанії взаємодіють зі своїми працівниками, а також зберігають і обробляють їх дані. Використання новітніх технологій, таких як хмарні рішення та автоматизовані системи управління персоналом, призводить до збільшення обсягу оброблюваної інформації, що в свою чергу ставить під загрозу конфіденційність персональних даних. В умовах глобалізації дані часто передаються через кордони, що ускладнює контроль за їх захистом та вимагає адаптації до різних правових норм і стандартів.

Метою дослідження є визначення основних правових норм, що регулюють обробку персональних даних у трудових відносинах. міжнародних стандартів, зокрема національного законодавства, обов'язків роботодавців та прав працівників. Цей аналіз дозволить виявити основні проблеми та виклики, з якими

стикаються компанії під час впровадження норм захисту персональних даних, а також окреслити перспективи розвитку законодавства у цій сфері.

Одним із ключових міжнародних стандартів захисту персональних даних є Загальний регламент захисту даних (GDPR) Європейського Союзу, що набув чинності у 2018 році [1].

GDPR визначає основні(ключові) принципи обробки персональних даних, які включають легітимність, добросовісність і прозорість; обмеження за метою; мінімізацію даних; точність; обмеження зберігання; цілісність і конфіденційність. Ці принципи спрямовані на захист прав і свобод осіб, чиї дані обробляються. Регламент також надає значні права особам, включаючи право на доступ до своїх даних, виправлення, видалення та обмеження обробки. Крім того, GDPR вводить жорсткі санкції за порушення, що стимулює організації дотримуватись його вимог.

Вплив міжнародних норм, зокрема GDPR, на національне законодавство є суттєвим. В Україні, наприклад, Закон України "Про захист персональних даних" був адаптований до європейських стандартів, що забезпечило більш чітке регулювання обробки персональних даних [2]. Норми GDPR слугують орієнтиром для українських законодавців у процесі реформування правової системи у цій сфері. Інші країни, що прагнуть інтеграції в європейський простір, також використовують GDPR як основу для розробки своїх законодавчих актів.

Крім того, досвід інших країн у впровадженні норм захисту даних демонструє різні підходи до цього питання. До прикладу, Канада реалізує законодавство, що відповідає принципам GDPR, завдяки чому змогла забезпечити високий рівень захисту даних. В Австралії також запроваджені подібні норми, які дозволяють контролювати обробку персональних даних у бізнесі. У цих країнах громадяни можуть звертатися до суду у разі порушення їхніх прав, що підвищує рівень захисту.

В Україні захист персональних даних регулюється Законом України "Про захист персональних даних", прийнятим у 2010 році. Основною метою цього закону є гарантування прав і свобод людини у сфері обробки її персональних

даних, а також запобігання їх неправомірному використанню. Закон відповідає на виклики, пов'язані з розвитком інформаційних технологій та потребами суспільства у забезпеченні конфіденційності.

Документ містить основні визначення, пов'язані з персональними даними, суб'єктами їх обробки, а також регламентує порядок збору, обробки та зберігання таких даних. Ключовими принципами, закладеними в законодавстві, є законність, добросовісність і прозорість обробки даних. Закон також встановлює обов'язки для осіб, які здійснюють обробку персональних даних, зокрема, щодо отримання згоди суб'єкта даних та забезпечення їхньої безпеки, що є важливим кроком для формування довіри між працівниками та роботодавцями.

Законодавство України передбачає кілька підстав для обробки персональних даних, включаючи отримання згоди суб'єкта, виконання договору, законні інтереси, виконання законодавчих зобов'язань. Це означає, що роботодавець має право обробляти дані працівників лише за умови дотримання зазначених підстав. У разі обробки даних без відповідної правової підстави, роботодавець може бути притягнутий до відповідальності.

Закон визначає, що персональні дані можуть оброблятися тільки для конкретних, законних цілей, зокрема для виконання трудових зобов'язань, управління кадровими питаннями, організацією робочого процесу та дотриманням норм законодавства. Прозорість у визначенні цілей обробки є критично важливою для забезпечення довіри з боку працівників і підтримання позитивного іміджу компанії.

Також закон встановлює обмеження на обробку персональних даних, вимагаючи, щоб дані були адекватними, релевантними та не надмірними для досягнення зазначених цілей. Це означає, що роботодавець має право збирати лише ту інформацію, яка необхідна для виконання конкретних завдань, уникаючи збору зайвих даних, які не стосуються трудових відносин.

У сучасному законодавчому контексті роботодавці несуть відповідальність за захист персональних даних своїх працівників. Це зобов'язання передбачає не

лише дотримання законодавчих вимог, але й формування корпоративної культури, яка цінує конфіденційність інформації.

Законодавство України чітко встановлює, що обробка персональних даних можлива лише за наявності свідомо наданої згоди працівників. Це означає, що роботодавець зобов'язаний не лише отримати таку згоду, але й надати працівнику інформацію про цілі обробки, типи даних, що будуть оброблятися, та можливі наслідки. Згода має бути вільною, конкретною і поінформованою, що забезпечує прозорість процесу обробки даних.

Роботодавці зобов'язані вживати відповідних технічних та організаційних заходів для забезпечення захисту персональних даних. Це включає впровадження технологій шифрування, обмеження доступу до даних лише для уповноважених осіб, проведення регулярних перевірок безпеки, а також навчання співробітників дотримуватися норм захисту даних. Організаційні заходи можуть охоплювати розробку внутрішніх політик і процедур, спрямованих на регулювання обробки персональних даних, а також визначення відповідальних осіб за виконання цих вимог.

Недотримання вимог законодавства щодо захисту персональних даних може призвести до серйозних наслідків для роботодавців. У разі порушення норм, компанії можуть бути притягнуті до адміністративної відповідальності, що включає штрафи, зобов'язання компенсувати завдані збитки працівникам та можливі санкції з боку державних органів. В Україні, відповідно до Закону "Про захист персональних даних", порушники можуть бути оштрафовані на значні суми, що може негативно позначитися на фінансовій стабільності підприємства.

Крім того, існують суттєві репутаційні ризики: невиконання вимог щодо захисту персональних даних може підірвати довіру працівників, клієнтів та партнерів, що в довгостроковій перспективі може вплинути на успіх бізнесу. Таким чином, виконання обов'язків щодо захисту персональних даних є не лише юридичною вимогою, але й стратегічно важливим аспектом для будь-якої організації.

Захист персональних даних працівників не лише покладає обов'язки на роботодавців, але й надає працівникам важливі права, які сприяють забезпеченню їхньої конфіденційності та безпеки. В Україні законодавство чітко окреслює ці права, що є основою для формування довіри у трудових відносинах.

Працівники мають право знати, які саме персональні дані про них збираються, хто їх обробляє, з якою метою і на якій правовій основі. Це право включає можливість отримання копії своїх даних, що обробляються, а також інформації про терміни їх зберігання. Право на доступ дозволяє працівникам контролювати, використання їхніх даних і забезпечує прозорість з боку роботодавців.

Якщо працівник вважає, що його персональні дані є неточними або неповними, він має право вимагати їх виправлення. Крім того, працівники можуть звертатися з проханням про видалення своїх даних у випадках, коли їх обробка є неправомірною або більше не є необхідною для цілей, для яких вони були зібрані. Це право є важливим інструментом для захисту особистої інформації працівників і підтримки їхніх прав.

Щодо механізмів захисту прав, то законодавство передбачає механізми захисту прав працівників у разі порушення їхніх прав на захист персональних даних. Працівники мають право подавати скарги, як до роботодавця, так і до відповідних уповноважених органів, які займаються захистом персональних даних. Ці процедури повинні бути зрозумілими і доступними, що дозволяє працівникам ефективно реалізувати свої права.

Впровадження норм захисту персональних даних у трудових відносинах стикається з численними викликами, які потребують комплексного підходу для їх подолання. Ці виклики можуть стосуватися фінансових, технічних та культурних аспектів, що ускладнює реалізацію законодавчих вимог.

Одним із основних викликів для компаній є труднощі в адаптації до нових норм захисту персональних даних. Багато підприємств, особливо малих і середніх, стикаються з недостатнім фінансуванням для реалізації необхідних змін, що включає витрати на технології, програмне забезпечення, а також на

проведення тренінгів для персоналу. Недостатнє навчання співробітників щодо нових вимог може призвести до порушень і, відповідно, до юридичних наслідків для компаній. Тому організації потребують стратегій для оптимізації ресурсів та інвестицій у захист даних.

Технічні проблеми також становлять серйозний виклик. Впровадження нових технологій для забезпечення захисту персональних даних може вимагати значних зусиль, особливо у великих організаціях з уже наявними системами. Багато компаній стикаються з труднощами інтеграції нових рішень у вже існуючу інфраструктуру. Це може включати необхідність оновлення програмного забезпечення, запровадження систем шифрування, а також підвищення рівня кібербезпеки для запобігання витоку даних.

Культурні аспекти також відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного захисту персональних даних. Формування культури захисту даних у трудовій сфері є критично важливим для успішної реалізації норм. Це вимагає змін у ставленні співробітників до конфіденційності даних та відповідальності за їх збереження. Компанії повинні активно сприяти розвитку усвідомлення значення захисту персональних даних серед своїх працівників, використовуючи тренінги, воркшопи і внутрішні кампанії.

У контексті постійних змін у сфері захисту персональних даних, законодавство та практики в Україні мають адаптуватися до нових викликів. Серед основних тенденцій, які можуть вплинути на розвиток законодавства, можна виділити необхідність посилення норм, що регулюють обробку даних, а також розширення прав суб'єктів даних.

З огляду на швидкий розвиток технологій та нові ризики, які виникають у сфері обробки персональних даних, національне законодавство може зазнати змін. До прикладу, однією з можливих змін є впровадження більш чітких норм щодо обробки даних у контексті онлайн-ресурсів та соціальних мереж, а також регулювання нових (новітніх) технологій, таких як штучний інтелект (ШІ). Це може включати вимоги щодо прозорості алгоритмів, що використовуються для обробки даних, і обов'язкову оцінку ризиків.

Сучасні технології, такі як ШІ і блокчейн, відкривають нові можливості для обробки персональних даних. Штучний інтелект може допомогти автоматизувати процеси обробки даних і забезпечити кращу безпеку шляхом виявлення аномалій у системах. Блокчейн, в свою чергу, може забезпечити прозорість і незмінність записів про обробку даних, що дозволяє легко відстежувати, як і коли дані були використані. Впровадження таких технологій вимагатиме оновлення законодавства, для створення правової бази їх використання.

Для покращення захисту персональних даних у трудових відносинах законодавцям і роботодавцям слід взяти кілька рекомендацій. По-перше, важливо активізувати співпрацю між органами влади, бізнесом і громадськими організаціями для обміну досвідом та найкращими практиками. По-друге, роботодавцям слід інвестувати в навчання персоналу щодо питань захисту даних, оскільки обізнаність співробітників є ключовою для запобігання порушенням. Нарешті, необхідно розвивати нормативно-правову базу, що регулює нові технології, щоб забезпечити їх безпечне та етично допустиме використання у сфері обробки персональних даних.

Список використаних джерел:

1. Регламент Європейського парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_008-16
2. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

Жеребцов Д. Є.,

докторант Харківського національного
університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Сьогодні в Україні йде становлення нового правоохоронного органу – Державного бюро розслідувань. На цей орган покладаються важливі для держави та суспільства завдання із запобігання, виявлення, припинення, розкриття і розслідування: 1) злочинів, вчинених службовими особами, які займають особливо відповідальне становище відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України «Про державну службу», особами, посади яких віднесено до першої - третьої категорій посад державної служби, судьями та працівниками правоохоронних органів, крім випадків, коли ці злочини віднесено до підслідності детективів Національного антикорупційного бюро України; 2) злочинів, вчинених службовими особами Національного антикорупційного бюро України, заступником Генерального прокурора – керівником Спеціалізованої антикорупційної прокуратури або іншими прокурорами Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, крім випадків, коли досудове розслідування цих злочинів віднесено до підслідності детективів підрозділу внутрішнього контролю Національного антикорупційного бюро України; 3) злочинів проти встановленого порядку несення військової служби (військових злочинів), крім злочинів, передбачених ст. 422 Кримінального кодексу України.

Вищезазначене виносить на порядок денний питання щодо правової природи служби у Державному бюро розслідувань, про можливість та ступінь впливу трудового права і трудового законодавства на відносини у сфері проходження служби у зазначеному правоохоронному органі. Ці питання є базовими, оскільки від них залежить можливість користування працівниками Державного бюро розслідувань нормами трудового права – галузі, яка передусім

базується на засадах пріоритетності прав та інтересів працівників.

Стаття 14 «Працівники Державного бюро розслідувань» Закону України «Про Державне бюро розслідувань» до працівників Державного бюро розслідувань відносить три категорії працюючих: 1) осіб рядового і начальницького складу; 2) державних службовців; 3) осіб, які уклали трудовий договір (контракт) із Державним бюро розслідувань.

Порядок проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань регулюється Законом України «Про Державне бюро розслідувань» та Положенням про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 743. Служба державних службовців Державного бюро розслідувань регламентується Законом України «Про Державне бюро розслідувань» та Законом України «Про державну службу». Особи, які уклали трудовий договір (контракт) із Державним бюро розслідувань, працюють на підставі Закону України «Про Державне бюро розслідувань» та загального трудового законодавства.

З огляду на зазначене, відносини із застосування праці останньої групи працівників є трудовими відносинами і безперечно входить у сферу дії трудового права. Стосовно відповідних відносин інших двох груп працівників Державного бюро розслідувань не все так однозначно, що актуалізує необхідність проведення дослідження.

У юридичній літературі була висловлена позиція, що якщо відносини з проходження служби не регулюються трудовим законодавством, то такі відносини не входять до сфери дії трудового права. Так, на думку П. Д. Пилипенка відносини службовців Управління охорони вищих посадових осіб України, Служби безпеки, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, військ Цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та податкової міліції не регулюються трудовим законодавством, а значить і не входять до сфери дії трудового права [1, с. 12–13].

З цим не погоджується К. Ю. Мельник, який вказує, що зв'язок різних груп суспільних відносин з тією або іншою галуззю права визначається насамперед їх сутністю та змістом. Звичайно, кожна група суспільних відносин регулюється в основному актами відповідної галузі законодавства, що повинно враховуватися при визначенні сфери дії тієї або іншої галузі права. Але все-таки це вторинна, а не первинна ознака, наслідок зв'язку з даною галуззю права, а не її причина, - відзначає вчений. Тому прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби зазначеними категоріями осіб не означає, що їх праця не регулюється трудовим правом. Просто через специфічність їх праці спеціальні норми встановлюють певні особливості її регулювання [2, с. 35].

З метою вироблення власної позиції із вказаного питання, передусім, з'ясуємо, яку саме працю регулює трудове право. І через розуміння того, чи характерні ознаки такої праці для служби осіб рядового і начальницького складу та державних службовців Державного бюро розслідувань, прийдемо до висновку чи належать досліджувані відносини до сфери дії трудового права, чи ні.

Основним критерієм предмета трудового права традиційно вважаються відносини в основі, яких лежить несамоствійна, наймана праця, тобто трудові відносини. Виділяються такі ознаки несамоствійної, найманої праці: трудові відносини виникають на підставі угоди між працівником і роботодавцем, така угода у трудовому праві отримала спеціальну назву – термін «трудоий договір»; це праця юридично несамоствійна, а така, що протікає в рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); відбувається виконання роботи певного виду (трудоий функції); така праця здійснюється з підляганням трудовому розпорядку, встановленому на конкретному підприємстві або ж визначеному роботодавцем-фізичною особою; ця праця здійснюється не на основі власних коштів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) роботодавця; вона здійснюється не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання під час роботи вказівок та розпоряджень роботодавця або уповноваженого ним органу і за гарантовану оплату; трудовий договір, як правило, укладається на

невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, – на визначений строк; здійснення трудової діяльності переважно відбувається у колективі працівників (трудовому колективі); виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці); отримання від роботодавця у встановлені терміни винагороди за роботу, що виконується; забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках, передбачених трудовим законодавством; передбачається обов'язкова участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника [3, с. 50–51].

Слід, передусім, відзначити, що відносини з приводу проходження служби особами рядового і начальницького складу та державними службовцями Державного бюро розслідувань виникають на підставі контракту, що є різновидом трудового договору. Так, відповідно до п. 33 Положенням про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, на службу до Державного бюро розслідувань, для заміщення посад рядового та начальницького складу приймаються на конкурсній основі в добровільному порядку (за контрактом) громадяни України, які відповідають кваліфікаційним вимогам для зайняття відповідних посад і здатні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Стаття 31-1 «Контракт про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби» Закону України «Про державну службу» передбачає, що з особою, яка призначається на посаду державної служби, може бути укладено контракт про проходження державної служби.

У процесі трудової діяльності особи рядового і начальницького складу та державні службовці Державного бюро розслідувань підпорядковується керівнику органу Державного бюро розслідувань, у якому вони працюють, тобто така праця є юридично несамостійною. У ході виконання трудової функції, передбаченої контрактом, особи рядового і начальницького складу та державні службовці Державного бюро розслідувань повинні виконувати вказівки та розпорядження керівника органу Державного бюро розслідувань, що є

представником роботодавця. Крім цього така трудова діяльність протікає у межах певного правового режиму, який встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку органу Державного бюро розслідувань.

Державне бюро розслідувань забезпечує осіб рядового і начальницького складу та державних службовців чітко визначеним робочим місцем. Як правило це стіл у відповідному кабінеті, який перебуває у будівлі цього правоохоронного органу. Також зазначені особи забезпечуються необхідним офісним устаткуванням, транспортними засобами, вогнепальною зброєю, витратними матеріалами тощо за рахунок коштів Державного бюро розслідувань.

Трудова діяльність осіб рядового і начальницького складу та державних службовців Державного бюро розслідувань відбувається в колективі працівників вказаного правоохоронного органу. Такі колективи працівників об'єднані в управління, заклади, установи, відділи, служби, відділення, що обумовлено структурою Державного бюро розслідувань.

Особи рядового і начальницького складу та державні службовці Державного бюро розслідувань виконують трудову функцію протягом робочого часу та отримують за це у встановлені терміни оплату праці за рахунок коштів вказаного правоохоронного органу.

Таким чином, проведене дослідження свідчить про те, що для служби осіб рядового і начальницького складу та державних службовців Державного бюро розслідувань характерні всі основні ознаки несамостійної, найманої праці, що виділяються у юридичній літературі. Отже, службу осіб рядового і начальницького складу та державних службовців Державного бюро розслідувань слід вважати різновидом несамостійної, найманої праці спеціального характеру, відносини з проходження такої служби необхідно вважати трудовими відносинами та такими, що входять в сферу дії трудового права.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України : навчальний посібник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. К.: Ін Юре, 2003. 536 с.

2. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2009. 360 с.

3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. К : Вікар, 2004. 725 с.

Іванов Ю. Ф.,

канд. юрид. наук,

начальник відділу права на працю Секретаріату

Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ НА ГАРАНТОВАНУ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

Професія педагога є одною з важливих у всьому світі, яка пов'язана з вихованням та навчанням людини починаючи з дитинства. У преамбулі до Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII (далі – Закон № 2145) зазначається, що освіта служить основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [1]. Дослідження щодо престижності професії освітян засвідчує, що чим вищий статус вчителя тим вища успішність учнів та студентів країни. Заради розвитку світової економіки вчені закликають уряди докладати зусиль для поліпшення престижності педагогів. Також існує чітка кореляція між повагою до професії та заробітною платою вчителів [2].

Право на заробітну плату освітян гарантується Основним Законом України, відповідно до статті 43 якого проголошено своєчасне одержання винагороди і не нижче від визначеної законом [3]. Статтею 61 Закону № 2145

передбачено, що посадовий оклад педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії встановлюється в розмірі трьох мінімальних заробітних плат (у 2024 році, мінімальна заробітна плата складає: з 1 січня – 7100 гривень, з 1 квітня – 8000 гривень), а найменший посадовий оклад науково-педагогічного працівника встановлюється на 25% вище від найнижчого посадового окладу педагогічного працівника. Зазначений розмір повинен бути забезпечений до 2023 року шляхом поетапного щорічного збільшення посадового окладу педагогічного працівника до чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб пропорційно до щорічного розміру збільшення доходів Державного бюджету України.

Відповідно до статті 101 Конституції України, за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює парламентський контроль (далі – Омбудсман України). Положеннями статті 3 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» встановлено, що метою парламентського контролю є захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України, законами України; запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню; сприяння приведенню законодавства України про права і свободи людини і громадянина у відповідність з Конституцією України тощо [4]. У межах парламентського контролю Омбудсманом України здійснюється моніторинг зокрема щодо дотримання прав працівників освіти на отримання винагороди за свою працю відповідно до Закону № 2145. Моніторингом було встановлено наступне.

На виконання вимог Закону № 2145, Кабінет Міністрів України 10.07.2019 прийняв Постанову № 822 якою передбачались такі мінімальні ставки заробітної плати: з 01.01.2020 – 2,5 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб; з 01.01.2021 – 3 розміру; з 01.01.2020 – 3,5 розміру; з 01.01.2020 – 4 розміру [5]. Уряд 15.11.2019 Постановою № 1044 вніс зміни та зупинив дію до Постанови

№ 822 та передбачив застосування схем затверджених посадових окладів застосовувати з 01.01.2021. У подальшому Постанова № 822 неодноразово відновлювалась та зупинялась. Станом на 2024 рік, урядовою постановою від 27.12.2023 № 1381 зупинена дія Постанови № 822 до 31.12.2024 [13]. Таким чином, схеми посадових окладів, затверджені Постановою № 822 не були жодного разу введені.

Станом на 2024 рік відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 [6] та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 [7] оплата праці освітян здійснюється за посадовими окладами (ставкамі), розмір яких визначається за Єдиною тарифною сіткою. Зазначеними нормативно-правовими актами передбачений найнижчий тарифний розрядів для посад педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів – 10, для посад керівних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації – 15. Згідно приміток Додатка 1 Постанови № 1298 посадові оклади з 01.01.2024 розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду – 3195 гривень. Відповідно, з 01.01.2024 розмір посадового окладу 10 тарифного розряду складає 5815 грн, 15 тарифного розряду – 8243 грн. Також цими підзаконними актами передбачені надбавки працівникам за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі; за почесні та спортивні звання; за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; за науковий ступінь та вчені звання тощо. Залежно від стажу педагогічної роботи педагогічним та науково-педагогічним працівникам передбачена надбавка за вислугу років до посадового окладу: понад 3 роки – 10 відсотків, понад 10 років – 20 відсотків і понад 20 років – 30 відсотків [8].

Але діючі посадові оклади та відповідні надбавки є меншими за заробітну плату передбачену Законом № 2145. На етапі розробки чинного Закону № 2145, Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти у своєму висновку зазначав, що метою законопроекту є забезпечення законодавчих гарантій

підвищення інвестиційної привабливості системи освіти, спрямованих на економічне зростання і культурний розвиток країни в цілому [9]. Результати моніторингу Омбудсмана України засвідчують, що мета прийняття Закону № 2145 не досягнута в повній мірі.

У додатку «Розподіл видатків та надання кредитів за програмною класифікацією на 2023–2025 роки» проєкту Державного бюджету на 2025 рік освітня субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на 2025 рік залишається на рівні 2024 року (пункт 225) [10]. Крім того пунктом 3 Прикінцевих положень законопроєкту передбачено зупинити на 2025 рік абзаци перший – п'ятий частини другої статті 61 Закону № 2145, що не відповідає рішенню Конституційного Суду України від 22 травня 2008 року № 10-рп/2008. Конституційний Суд України своїм рішенням № 10-рп/2008 визначив, що «законом про Держбюджет не можна вносити зміни до інших законів, зупиняти їх дію чи скасовувати їх, оскільки з об'єктивних причин це створює протиріччя у законодавстві, і як наслідок – скасування та обмеження прав і свобод людини і громадянина. У разі необхідності зупинення дії законів, внесення до них змін і доповнень, визнання їх нечинними мають використовуватися окремі закони» [11].

Центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки є Міністерство освіти і науки України (МОН), який узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до його компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, здійснює нормативно-правове регулювання у сферах освіти і науки тощо [12]. Постановою Уряду, якою «вчоргове» було зупинено дію Постанови № 822, а також передбачено МОН здійснити протягом 2024 року комплексний перегляд системи оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників з урахуванням положень статті 61 Закону України «Про освіту», а також системи надбавок, доплат та інших виплат [13]. Проєкт Державного бюджету на 2025 рік засвідчує, що поставлена задача не була

виконана. З боку МОН, для вирішення питань оплати праці працівників освіти необхідно розробити відповідну Концепцію, яку винести на засідання Уряду та в подальшому подати на розгляд до профільного Комітету Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій. Комітет Верховної Ради України відповідно до статті 14 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» може здійснювати контрольні функції, які зокрема полягають в: аналізі практики застосування законодавчих актів у діяльності державних органів, контролі за виконанням Державного бюджету України в частині, що віднесена до предметів їх відання, а також організації та підготовці слухань у комітетах [14].

Зауважимо, що Конституцією України проголошено – Україна є соціальна, правова держава, в якій визнається і діє принцип верховенства права. Дотримання принципів, які проголошені в Основному Законі України є обов’язковим до виконання всіма громадянами. Омбудсман України не стоїть осторонь розв’язання соціально важливих проблем, які існують у суспільстві, у тому числі й питань оплати праці освітян гарантованих Конституцією України. Законодавче урегулювання окресленого проблемного питання залишається на його контролі.

Список використаних джерел:

1. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 09.09.2024).

2. Масштабне дослідження у 35 країнах світу провів фонд The Varkey Foundation спільно з міжнародними вченими. 29 травня 2019. <https://osvitoria.media/news/vcheni-vyznachyly-prestyzhnist-vchyteliv-u-sviti/> (дата звернення: 09.09.2024).

3. Конституція України : прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top> (дата звернення: 09.09.2024).

4. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#n8>

(дата

звернення: 09.09.2024).

5. Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки : постанова Кабінету Міністрів України від липня 2019 р. № 822. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/822-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.09.2024).

6. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.09.2024).

7. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : наказ Міністерства освіти і науки України № 557 від 26.09.2005: зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 03 жовтня 2005 р. за № 1130/11410. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05#top>.

8. Деякі питання реалізації окремих положень частини першої статті 57 та частини четвертої статті 61 Закону України «Про освіту» : постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 р. № 78. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/78-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.09.2024).

9. Проект Закону про освіту (реєстр. № 3491-д від 04.04.2016). Висновок Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти від 30 березня 2016 року. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58639 (дата звернення: 09.09.2024).

10. Проект Закону про Державний бюджет України на 2025 рік (реєстр. № 12000 від 14.09.2024). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44888> (дата звернення: 19.09.2024).

11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 65 розділу I, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу II, пункту 3 розділу III Закону України "Про Державний бюджет України

на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України" від 22 травня 2008 року № 10-рп/2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-08#Text> (дата звернення: 19.09.2024).

12. Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки України : постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 630. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.09.2024).

13. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822 та зупинення її дії : постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 р. № 1381. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1381-2023-%D0%BF#n2> (дата звернення: 09.09.2024).

14. Про комітети Верховної Ради України : Закон України від 4 квітня 1995 року № 116/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116/95-%E2%F0#Text> (дата звернення: 09.09.2024).

Іващенко С. М.,

доцент кафедри права Національної безпеки та правової роботи

Військово-юридичного інституту

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого, полковник

Ромашова К. С.,

курсант Військово-юридичного інституту

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є

головним обов'язком держави. Україна поступово впроваджує європейські стандарти в національне законодавство, зокрема у сфері трудових прав та соціального захисту громадян. Однак на цьому шляху виникає чимало проблем і викликів. Одним із ключових соціально-економічних прав громадян України є право на працю, яке закріплене в Конституції. Стаття 43 Основного закону гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава зобов'язана створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Водночас, незважаючи на конституційні гарантії, в Україні часто спостерігаються порушення трудових прав працівників. Зокрема, поширеними є випадки неофіційного працевлаштування, виплати заробітної плати «в конвертах», порушення вимог щодо охорони праці та безпечних умов праці, дискримінації при прийомі на роботу тощо. Особливо вразливими є працівники приватного сектору, зокрема малих підприємств [1, с. 51].

Також гостро стоїть питання захисту прав працівників у випадку звільнення. Часто роботодавці порушують встановлену законодавством процедуру розірвання трудового договору, не виплачують вихідну допомогу та інші компенсаційні виплати. Працівники змушені звертатися до суду за захистом своїх прав, однак судові процеси можуть тривати роками. Ще однією проблемою є недостатній рівень заробітної плати, особливо в бюджетній сфері. Мінімальна заробітна плата в Україні хоч і зростає, але все одно відстає від фактичного прожиткового мінімуму, що призводить до поширення бідності серед працюючого населення. Потребує вдосконалення система оплати праці в бюджетній сфері, зокрема підвищення посадових окладів та запровадження ефективних механізмів стимулювання працівників.

У контексті Євроінтеграції України важливим завданням є адаптація національного трудового законодавства до стандартів ЄС. Угода про асоціацію між Україною та ЄС передбачає зближення українського законодавства з правом Євросоюзу у сфері праці. Зокрема, Україна взяла на себе зобов'язання щодо

впровадження в національне законодавство актів ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу, безпеки і гігієни праці, інформування працівників та ін. Водночас процес адаптації трудового законодавства України до європейських норм відбувається досить повільно. Центральним документом у цій сфері має стати новий Кодекс законів про працю, який би комплексно та системно врегулював трудові відносини на основі міжнародних та європейських стандартів. Але його ухвалення постійно відкладається через розбіжності між різними групами інтересів [2, с. 280].

Поряд із захистом трудових прав, не менш важливим питанням є забезпечення соціального захисту громадян. Стаття 46 Конституції України гарантує громадянам 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. На жаль, реалізація права на соціальний захист в Україні стикається з низкою проблем. Рівень більшості соціальних виплат залишається вкрай низьким і не забезпечує достатнього життєвого рівня. Особливо складною є ситуація з пенсійним забезпеченням. Солідарна пенсійна система неспроможна забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів, а недержавне пенсійне страхування розвинуто слабо.

Потребує посилення адресність соціальної підтримки вразливих верств населення. Нині значна частка соціальних виплат та пільг надається за категоріальним, а не адресним принципом, що знижує ефективність соціальних програм. Необхідно забезпечити максимальне спрямування соціальної допомоги саме тим, хто її найбільше потребує.

Реформування системи соціального захисту має спиратися на принципи, напрацьовані в рамках європейської соціальної моделі. Ключовими з них є: забезпечення гідного рівня соціального захисту для всіх громадян; активна політика зайнятості та інтеграції на ринок праці; інвестиції в людський капітал та освіту протягом життя; скорочення нерівності та подолання бідності; доступність та висока якість соціальних послуг. У цьому контексті важливим є

налагодження ефективного соціального діалогу між урядом, профспілками та організаціями роботодавців. Залучення соціальних партнерів до формування та реалізації соціально-економічної політики дозволить знаходити збалансовані рішення, які враховуватимуть інтереси всіх сторін. Саме практика соціального партнерства є однією з визначальних рис європейської соціальної моделі [3, с. 83].

Окрему увагу слід приділяти соціальним правам та гарантіям внутрішньо переміщених осіб, кількість яких суттєво зросла внаслідок збройної агресії російської федерації проти України, категорія громадян потребує всебічної підтримки держави у питаннях працевлаштування, забезпечення житлом, доступу до медичних та освітніх послуг тощо. Важливо, щоб допомога внутрішньо переміщеним особам не обмежувалася лише матеріальними виплатами, а була спрямована на повноцінну інтеграцію в нові громади. Не менш важливим є формування у суспільстві атмосфери солідарності та взаємодопомоги. В умовах сьогодення, держава має стимулювати розвиток благодійництва, волонтерського руху, діяльності громадських організацій соціального спрямування. Тільки спільними зусиллями влади, бізнесу та громадянського суспільства можна досягти реального покращення ситуації у соціальній сфері.

Таким чином, захист трудових та соціальних прав громадян є одним із пріоритетних завдань на шляху Євроінтеграції України, що потребує комплексної модернізації національного законодавства, зміцнення інституційної спроможності відповідних органів влади, налагодження дієвого соціального діалогу. При цьому реформи мають спиратися на цінності та принципи, що лежать в основі європейської соціальної моделі – соціальну справедливість, солідарність, інклюзивність.

Список використаних джерел:

1. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 592 с.
2. Богуш Л. Г. Проблеми та перспективи реформування трудового

законодавства і сфери зайнятості України в рамках зобов'язань Угоди про асоціацію з ЄС. *Економічний простір*. 2023. № 188. С. 183–189. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1370/1320>

3. Бондаревська К. В. Нормативно-правове забезпечення соціальної безпеки в Україні та світі. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2022. № 3 (89). С. 83–90. URL: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2022-3-13>

Костогриз Я. О.,

кандидат юридичних наук,

перший заступник керівника Солом'янської

окружної прокуратури міста Києва

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ КОРУПЦІЇ НА РИНОК ПРАЦІ

Корупція є однією з найсерйозніших соціально-економічних проблем сучасного світу, яка впливає на всі аспекти суспільного життя, включаючи ринок праці. Незважаючи на численні міжнародні та національні зусилля, спрямовані на боротьбу з корупцією, вона залишається значним викликом для розвитку країн і досягнення соціальної справедливості. Корупційні практики підривають основи економічної стабільності, знижують ефективність управління ресурсами та спотворюють механізми ринкових відносин.

Ринок праці є однією з найвразливіших сфер економіки, яка відчуває на собі негативний вплив корупції. Замість забезпечення справедливого та прозорого розподілу робочих місць, корупція створює умови для нечесних практик, таких як хабарництво, кумівство та зловживання владою. Це призводить до порушення принципу рівних можливостей для всіх працівників, зниження якості робочої сили та демотивації кваліфікованих фахівців.

Пропозиція праці вимірюється рівнем участі в робочій силі та співвідношенням зайнятості до населення [1], як прямо, так і опосередковано. Вплив корупції на пропозицію робочої сили досліджувався в багатьох роботах, і

було виявлено, що корупція може впливати на пропозицію робочої сили через низку каналів. Однак мало що було зроблено для створення більш загальної теоретичної бази для дослідження того, як корупція змінює ринок праці та співвідношення зайнятості до населення через різні канали. Загальновідомо, що низький рівень участі робочої сили та співвідношення зайнятості до населення впливає на продуктивність праці на рівні підприємств та країни, зменшує податкові надходження та уповільнює економічне зростання і розвиток. Таким чином, дослідження цього питання є важливим з точки зору політики. Урядам вкрай важливо мінімізувати негативний вплив корупції на пропозицію робочої сили для сприяння економічному зростанню.

Спробуємо виокремити ключові аспекти впливу корупції на ринок праці. Перше, і найголовніше це несправедливий розподіл робочих місць або іншими словами нерівність у доступі до робочих місць. Це спричинено тим, що корупція часто призводить до нерівного доступу до робочих місць, де вакансії можуть бути надані некомпетентним або менш кваліфікованим кандидатам в обмін на хабарі або інші неправомірні вигоди. Це підриває конкурентний принцип працевлаштування і демотивує кваліфікованих фахівців, які не мають корупційних зв'язків, але здатні ефективно виконувати роботу.

Як наслідок з першого випливає другий аспект і це зниження мотивації працівників. Працівники, які бачать, що їхні зусилля та кваліфікація не оцінюються належним чином через корупційні практики, можуть втрачати мотивацію до праці. Це призводить до зниження продуктивності та якості роботи. Крім того, це впливає на поширення безробіття. Так, у Стратегії подолання бідності, затвердженій розпорядженням Кабінету міністрів України від 16 березня 2016 року № 161-р, сказано, що рівень безробіття за дев'ять місяців 2015 року становив 9 відсотків, а серед безробітних кожен п'ятий перебуває у стані незайнятості більш як 12 місяців [2]. І ці показники з кожним роком зростають. Це свідчить про те, що корупція може сприяти погіршенню стану ринку праці, особливо в регіонах з великим скупченням вимушено переміщених осіб.

Третій аспект є не менш важливим, оскільки це зниження рівня заробітних плат. Корупція може призводити до зниження реальної заробітної плати працівників. Корупційні схеми можуть включати незаконне утримання частини заробітної плати працівників на користь посадових осіб або посередників. Крім того, корупційні витрати роботодавців можуть перекидатися на працівників шляхом зменшення їхніх заробітків або зменшення соціальних виплат. І це прямо чи опосередковано породжує четвертий аспект, а саме погіршення умов праці.

Ми погоджуємося з М. Пижовою, яка говорить, що практика спонукає переоцінювати і коригувати старі підходи до організації оплати праці, своєчасно реагувати на нові проблеми, що виникають в ході економічних перетворень. На сучасному етапі розвитку ринкової економіки в Україні першорядними завданнями є відновлення і розширене відтворення людського потенціалу; відновлення економічного зростання в якості основи збільшення добробуту працівників; формування високотехнологічної національної відтворювальної системи і відповідної їй сучасної структури робочої сили високої якості; подолання відносин відчуження і експлуатації, в тому числі і за допомогою суттєвого зростання заробітної плати і розвитку всіляких систем участі працівників у прибутках і доходах; формування механізмів співпраці з метою розвитку як на макро-, так і на макрорівні [4].

Окремо слід сказати про зниження продуктивності та мотивації працівників. Корупція деморалізує працівників, знижуючи їхню мотивацію та продуктивність. Коли працівники бачать, що просування по службі і винагороди залежать не від їхніх заслуг, а від корупційних зв'язків, вони втрачають стимул до професійного розвитку і підвищення ефективності своєї праці.

Вищезазначене є підґрунтям для шостого аспекту це підрив довіри до ринку праці. Корупція підриває довіру до ринку праці та до державних інституцій, які регулюють трудові відносини. Це може призводити до зростання соціальної напруги та виникнення трудових конфліктів, що, у свою чергу, впливає на стабільність і передбачуваність економічного середовища.

Логічно, що це призводить до сьомого аспекту – економічних наслідків. Корупція на ринку праці може мати серйозні економічні наслідки, зокрема зниження інвестиційної привабливості країни, зменшення продуктивності праці на національному рівні, зниження якості послуг і продукції, а також уповільнення загального економічного зростання. Про це ще наголошувалася у старому, але досі чинному указі Президента від 9 лютого 2004 року № 175/2004, яким затверджено Заходи щодо усунення причин та умов, які сприяють злочинним проявам і корупції [3]. У документі йдеться про необхідність аналізу причин невідповідності надходження доходів до бюджету України динаміці основних макропоказників економічного і соціального розвитку України. Це свідчить про те, що корупція може впливати на економічні показники, що, в свою чергу, впливає на ринок праці.

Завершальним акцентом є те, що корупція чинить вплив на соціальну мобільність, зокрема, знижує соціальну мобільність. Оскільки доступ до високооплачуваних і престижних посад часто залежить від корупційних схем, а не від заслуг і здібностей працівників. Це закріплює нерівність і посилює соціальне розшарування. А також погіршення інвестиційного клімату, тому що корупція напряду створює несприятливий інвестиційний клімат, що може призводити до зниження обсягів інвестицій у економіку. Це, в свою чергу, зменшує кількість нових робочих місць та можливості для працевлаштування.

Таким чином, можна стверджувати, що корупція зменшує пропозицію праці, заохочуючи діяльність у тіньовій економіці, знижуючи продуктивність приватного сектору та змінюючи податковий тягар, спотворюючи компроміс між заощадженнями та споживанням. Корупція також має непрямий негативний вплив на ринок праці через вищий податковий тягар, зниження продуктивності приватного сектору та збільшення обсягів тіньової економіки. Водночас, вища заробітна плата, зростання споживання та краща якість регуляторного середовища зменшують негативний вплив корупції на результати функціонування ринку праці. Тож, щоб зменшити негативний вплив корупції на ринок праці, урядам необхідно розробити комплексний підхід не лише до

боротьби з корупцією як такою, але й працювати над покращенням якості регулювання та просування політики, спрямованої на скорочення діяльності в тіньовій економіці.

Треба розуміти те, що подолання корупції на ринку праці є складним і багатогранним завданням, яке потребує скоординованих зусиль державних органів, роботодавців, працівників та громадянського суспільства. Це може бути впровадження електронних систем подачі та обробки заявок на роботу: Використання автоматизованих платформ може зменшити людський фактор у процесі прийняття на роботу, що мінімізує можливість хабарництва та інших форм корупції. Або ж прозорі конкурсні процедури, а саме відкриті конкурси з чіткими критеріями відбору та оприлюднення результатів конкурсів допоможуть забезпечити справедливий доступ до робочих місць. Хоча як показує практика в нашій країні це працює погано.

Список використаних джерел:

1. Christian Ahlin, Jiaren Pang, Are financial development and corruption control substitutes in promoting growth?, *Journal of Development Economics*, Volume 86, Issue 2, 2008. P. 414–433.

2. Стратегія подолання бідності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 року № 161-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-p>

3. Заходи щодо усунення причин та умов, які сприяють злочинним проявам і корупції: указ Президента від 9 лютого 2004 року № 175/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175/2004>

4. Пижова М. О. Право на справедливу оплату праці: як різновид соціально-економічних прав. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, Серія ПРАВО*. Випуск 64, 2021. С. 176-179. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/08/35-1.pdf>

Лайков С. М.,

керівник відділення НСПП
в Харківській області,

Клочко Г. С.,

головний спеціаліст відділення НСПП
в Харківській області,

Базій О. В.,

провідний спеціаліст відділення НСПП
в Харківській області

ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ВИНИКНЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Підґрунтям для виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) стають розбіжності, що мають місце між сторонами соціально-трудова відносин. Ці розбіжності можуть і повинні вирішуватися в правовому руслі відповідно до механізму, що забезпечує порядок здійснення працівниками права на колективний захист. Цей механізм включає Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», державний орган – Національну службу посередництва і примирення, інститут трудових арбітрів і незалежних посередників, а також розроблену Національною службою посередництва і примирення нормативно-правову базу.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю.

Відповідно до своєї компетенції Національна служба посередництва і примирення приділяє особливу увагу забезпеченню повного правового супроводу колективних трудових спорів, сприянню взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання конфліктів, здійснення соціального діалогу.

За даними Національної служби посередництва і примирення, в ході виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) вимоги найманих працівників розподіляться наступним чином:

- щодо невиконання вимог законодавства про працю – 52,7 % від загальної кількості вимог;
- щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень – 25,1 %;
- щодо встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 18,2 %;
- щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди – 4,0 %.

Практика роботи відділення НСПП в Харківській області також свідчить, що практично по всіх роках серед вимог найманих працівників переважають вимоги з питань невиконання вимог законодавства про працю. Серед цієї групи найпоширенішими є вимоги з питань погашення заборгованості із виплати заробітної плати та своєчасної виплати поточної заробітної плати. Активно висувають наймані працівники і вимоги з питань виконання колективного договору, зокрема стосовно дотримання термінів виплати заробітної плати, питань охорони праці.

Але найменша кількість колективних трудових спорів (конфліктів) зареєстрована з питань укладення чи зміни колективного договору, угоди. Ця тенденція зберігається від самого початку впровадження механізму врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). Навряд чи причиною цього є відсутність проблем з укладення колективних договорів, угод.

Безумовно, колективний договір є найважливішим локальним нормативно-правовим актом, що визначає умови праці, соціальні гарантії для працівників на підприємстві (в установі, організації), а також основним документом, що регулює відносини роботодавців та найманих працівників, ефективною юридичною базою соціального захисту працівників. Наявність колективного договору дозволяє стабілізувати виробничий процес за рахунок упевненості працівників у забезпеченні своїх прав.

При цьому, зберігається цілий ряд проблем колективно-договірного регулювання, які мають місце на підприємствах і негативно впливають на стан соціально-трудова відносин в трудових колективах. Серед цих проблем:

- усвідомлене гальмування процесу укладення чи зміни колективного договору з боку роботодавця, який не бажає обтяжувати себе додатковими зобов'язаннями перед працівниками;

- економічні умови сучасного ринку праці, за яких в багатьох випадках наймані працівники відчують тиск з боку роботодавця і не мають можливості наполягати на відстоюванні своїх трудових прав, зокрема на укладенні колективних договорів (особливо це характерно для підприємств, розташованих у місцях, де проблема працевлаштування стоїть дуже гостро);

- бездієвість, надмірна толерантність окремих профспілкових лідерів;

- формалізм, що має місце при укладенні колективних договорів і який у кінцевому підсумку призводить до того, що працівники втрачають віру в необхідність та доцільність колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин;

- невиконання укладених колективних договорів, зокрема в питаннях оплати праці, забезпечення гідних умов праці, продуктивної зайнятості, охорони праці, звільнення працівників;

- інертність та пасивність самих найманих працівників.

Але поряд з цим існують і складнощі, пов'язані із безпосереднім застосуванням найманими працівниками положень діючого законодавства. Так,

на теперішній час з питань колективно-договірного регулювання діючим залишається Закон України «Про колективні договори і угоди».

Стаття 11 Закону України «Про колективні договори і угоди», що передбачає дії сторін по вирішенню розбіжностей, які виникають в ході ведення колективних переговорів, залишається незмінною з 1993 року. Тобто її зміст був визначений ще до введення в дію Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Відповідно до цієї статті передбачено використання примирних процедур для врегулювання розбіжностей між сторонами під час ведення колективних переговорів. Зазначається навіть, що у разі недосягнення згоди між сторонами допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України. Опосередковано слід розуміти, що зазначені примирні процедури повинні проводитися в рамках процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Але ні у статті 11 Закону України «Про колективні договори і угоди», ні в інших положеннях цього закону немає безпосереднього посилання на можливість застосування механізму колективного трудового спору (конфлікту) для вирішення проблем, що пов'язані з ухиленням роботодавця від укладення колективного договору (угоди) або для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів. Це, ускладнює розуміння найманими працівниками яким саме шляхом їм можливо досягти вирішення спірних питань в ході укладення колективного договору.

Закон України «Про колективні угоди та договори», прийнятий 23.02.2023, набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану. Слід зазначити, що у статті 32 Закону України «Про колективні угоди та договори» вже є посилання на вирішення розбіжностей між сторонами у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Але при цьому, на наш погляд, значно менше приділено уваги питанню узгодження сторонами розбіжностей, що виникають в ході колективних переговорів по підготовці проєкту колективного договору. Менш конкретно в Законі України «Про колективні угоди та договори» є

відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди, договори. Передбачено, що «винні особи притягуються до адміністративної відповідальності». В той час як відповідно до статті 18 діючого Закону України «Про колективні договори і угоди» на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

Законодавче вдосконалення означених вище аспектів здатне дати можливість профспілкам та найманим працівникам більш активно застосовувати на практиці законодавство про колективно-договірне регулювання, а також Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що в свою чергу позитивно вплине на ситуацію в трудових колективах, зміцнить соціальну складову, сприятиме сталому розвитку підприємств, установ, організацій.

Маленко О. В.,

асистент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету

імені Юрія Федьковича

ДО ПИТАННЯ ПРО СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ «ІНТЕРЕС» У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Категорія «інтерес» не є суто юридичною категорією, а має загальнонаукову цінність. Так, інтерес є предметом дослідження багатьох наук, як от філософії, соціології, психології, економічної теорії, й звісно, правознавства. Однак, а ні наука, а ні законодавець не дають єдиної відповіді на питання про те, що таке «інтерес». А тому, щоб дати відповідь на запитання «що

означає «інтерес» в праві» необхідно розібратися у самій сутності категорії «інтерес».

Так, соціологи визначають категорію «інтерес» як усвідомлення потреб людини. При цьому, підкреслюють, що інтерес має об'єктивно-суб'єктивну природу і разом із потребами становить основу ціннісного ставлення особистості до навколишнього світу та виступає одним із регуляторів соціальної поведінки [1, с. 129].

Економісти визначають економічні інтереси як категорію, що відображає об'єктивно зумовлені матеріальні потреби людей. Й при цьому, звертають увагу на те, що інтереси втілюються у життя через активну діяльність, яка і є спонукальним мотивом цієї діяльності [2, с. 151]. Так, Панкова Л. І. вказує, що економічний інтерес – це реальний, зумовлений відносинами власності та принципом економічної вигоди мотив і стимул соціальних дій щодо задоволення динамічних систем індивідуальних потреб. Економічний інтерес є породженням і соціальним проявом потреби. Інтерес виникає, коли задоволення потреби усвідомлюється як конкретна мета (максимізація прибутку, привласнення товару, користування або володіння певним товаром тощо) [3, с. 33].

Вчені-психологи під інтересом розуміють форму прояву пізнавальної потреби, що забезпечує спрямованість особистості на усвідомлення цілей діяльності й цим сприяє орієнтуванню, ознайомленню з новими фактами, – кращому відображенню дійсності [4, с. 183]. Водночас, дослідники цієї сфери вказують на те, що основою для виникнення інтересу є потреба [5, с. 300].

Як бачимо, найчастіше інтерес визначається через потребу.

В загальному розумінні потреба – це необхідність у комусь чи у чомусь. В науці потребу визначають як ідеальний внутрішній мотив людини, що спонукає її до економічної діяльності з метою забезпечення власного добробуту та добробуту членів сім'ї [6, с. 17]. Таким чином, саме потреби суб'єкта є вихідними спонуканням до діяльності.

Одні вчені не вбачають різниці між потребами та інтересами, ототожнюючи ці поняття. Інші вчені пов'язують ці дві категорії таким чином, що

інтерес заснований на потребі [7, с. 140], або, що інтерес є похідним від потреби [8, с. 13–14]. Наприклад, В. Муляр вказує на те, що потреби як спонукальна сила активності особистості впливають на неї не прямо, а опосередковано, через призму інтересів [7, с. 140]. Водночас, В. Ф. Сіренко вважає, що потреба і інтерес мають одну підставу, але потреба виступає як життєво необхідна функція суб'єкта, а інтерес включає в себе дану необхідність не безпосередньо, а як необхідність задоволення потреби суб'єкта [9, с. 27].

В свою чергу, І. Венедіктова вказує на спільне та відмінне між потребою та інтересом. Якщо потреби обумовлюються матеріальними та духовними продуктами, то інтереси визначаються місцем соціального суб'єкта в системі економічних відносин. Це породжує і відмінність їх функцій. Потреби виступають як джерело активності та внутрішньої спонукальної сили діяльності. Функція інтересів полягає у визначеності напрямку та характеру зміни об'єктивного світу. Функція потреб – у цілеспрямованості інтересів. Потреби характеризують людину з точки зору її нужди, а інтереси становлять зміст її волі. А звідси автор робить висновок про те, що інтереси містять у собі не лише потреби, а й шляхи їх задоволення [10, с. 131].

В контексті наведеного співвідношення категорій «потреба» та «інтерес», варто звернути увагу на соціальний характер останньої. Інтерес має суспільний, соціальний характер. Так, лише щодо людини говорять про існування інтересу, а щодо інших живих істот говорять про потреби. Дійсно, так як людина є соціальною істотою, то саме людині притаманні інтереси. Більше того, задля задоволення своїх потреб людина використовує працю, яка, в свою чергу, характеризується соціальною організацією. Такої ж думки й В. Ф. Сіренко, який вважає, що тільки у людському суспільстві може існувати інтерес, адже тварини не усвідомлюють відношення між ними [9, с. 30].

На нашу думку, інтереси виникають на підставі: а) усвідомлення індивідами своїх потреб, б) взаємовідносин таких індивідів у суспільстві. Адже, усвідомлення потреби носить соціальний характер і властиве саме людині, як істоті раціональній. Саме інтерес відображає практичне ставлення людини до

умов свого існування та розвитку, й далі спрямовує поведінку людини на обрання чи створення умов для задоволення своїх потреб.

Разом із тим, погоджуючись із тим, що основою інтересу, безперечно, є потреба, вважаємо, що інтерес – це не просто усвідомлена соціальним суб'єктом потреба. Адже, усвідомлення якогось явища не може перетворити це явище на інше явище. Усвідомлена та осмислена суб'єктом потреба залишається саме потребою. В свою чергу об'єктивність потреби означає, що така потреба має необхідний характер. Тобто, інтерес включає в себе не просто усвідомлення тієї чи іншої потреби, а й необхідність вибору суб'єктом своєї поведінки. А звідси, «інтерес» слід розглядати через потребу та необхідність. Таким чином, потреба є основою інтересу, а інтерес є засобом її задоволення.

Отже, інтерес – це цілеспрямоване усвідомлене ставлення людини до об'єкта своєї потреби, яке відображає необхідні для життя цієї людини предмети навколишнього середовища та виражається у спрямованості задовольнити потребу.

Список використаних джерел:

1. Соціологія: словник термінів і понять. Київ : Кондор, 2006. 372 с.
2. Тлумачний словник економіста. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 264 с.
3. Панкова І. Економічні інтереси в стимулюванні розвитку регіонів України: проблеми та механізми регулювання. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки.* 2019. Вип.55. С. 31–40.
4. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
5. Івашев Є. Антропологія як підґрунтя аксіології права: людські потреби - інтереси - цінності. *Актуальні проблеми держави і права.* 2011. № 61. С. 298–305.
6. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3. Київ : Академія, 2002. 952 с.

7. Муляр В. І. Самореалізація особистості як соціальна проблема (філософсько-культурологічний аналіз) : [Монографія]. Житомир : ЖІТІ, 1997. 214 с.
8. Коноваленко Н. В. Потреби та інтереси громадянина України як складова державотворчих процесів сучасного суспільства. Дис... канд. філос. наук: 09.00.03. АПН України, Інститут вищої освіти. К., 2007. 218 с.
9. Сіренко В. Ф. Інтереси і влада: [Монографія]. Київ : Оріяни, 2006. 536 с.
10. Венедіктова І. Методологічні підходи до співвідношення понять «інтерес» і «потреба» при визначенні юридичної категорії «охоронюваний законом інтерес». *Вісник Академії правових наук України*. 2011. № 3. С. 129–137. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vapny_2011_3_12

Пікуль В. П.,

кандидат юридичних наук,
суддя Полтавського апеляційного суду

СПЕЦІАЛЬНІ ОЗНАКИ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Спеціальні ознаки права на працю державних службовців дозволять краще зрозуміти сутність встановлених обмежень, їх необхідність, а також й краще розкрити особливості його реалізації. Досліджуючи, безпосередньо тему праці державних службовців, Н. М. Неумивайченко визначає такі її відмінності: «підстави виникнення і припинення трудових правовідносин; встановлення міри праці і міри винагородження за працю; специфіка трудових відносин має бути повністю обумовлена характером виконуваної державної функції [1, с. 157]. Погоджуючись із автором, все ж необхідно вказати, що визначена міра праці, на сьогодні, є дещо некоректним формулюванням, оскільки не відповідає сучасній законодавчій термінології, а отже необхідним є вдосконалення щодо вказівки на

можливість зміни тривалості робочого часу протягом дня або тижня. Разом з тим, така зміна за домовленістю можлива й щодо трудової діяльності поза державною службою, тому таке твердження неможливо віднести саме до відмінностей. Також, слід доповнити, що специфічними є саме підстави припинення, що можуть передбачати відмову від ротації або через заборону перебувати на державних посадах. Що ж стосується виникнення трудових відносин та власне реалізації права на працю, то єдиною відмінністю є саме законодавче закріплення вимог до кандидата та конкурсної процедури відбору. Дана процедура існує на практиці для отримання й інших видів роботи, проте недоречним є саме закріплення такої у нормативно-правових актах.

На думку М. І. Кобаль, до основних ознак забезпечення трудових прав державних службовців: спеціальне правове регулювання; спрямованість на підвищення мотивації та продуктивності праці державних службовців; одним із основних напрямів забезпечення трудових прав є належне матеріальне та соціальне забезпечення; стабільність трудових правовідносин між державним службовцем та його роботодавцем; сукупність спеціальних процедур у сфері трудових правовідносин, які гарантують дотримання суб'єктивних трудових прав державних службовців, спеціальна процедура та правове регулювання систем охорони та захисту відповідних прав [2, с. 63]. У даному випадку визначено особливості діяльності держави у процесі реалізації права на працю державним службовцем. Проте, здійснюючи аналіз законодавства можливо не погодитись із деякими твердженнями автора. Так, насамперед, це стосується спрямованості на підвищення мотивації та продуктивності, хоча вони є дійсно важливими, однак чітких дій державного органу, які були б саме спрямовані на підвищення продуктивності, а не якості роботи визначити не можна. Наявність премій та оцінювання роботи перед отриманням чергового рангу виступають заходами заохочення саме щодо якісної роботи. Разом з тим, наявність спеціальних процедур із охорони та захисту дійсно є особливими, адже визначають заходи, якими може скористатись лише особа, що володіє правовим

статусом державного службовця або ж здійснює дії щодо його набуття, а отже й реалізації права на працю.

Враховуючи проаналізовані теоретичні підходи та виходячи із визначеної сутності права на працю державних службовців, можливо виділити наступні його спеціальні ознаки:

- 1) компетентність;
- 2) обмеженість.

Ознака компетентності є обов'язковою для втілення права на працю державного службовця. Разом з тим, розуміння поняття компетентності державного службовця є доволі складним. Так, І. В. Шпекторенко вказує, що «професійна компетентність – це сукупний, підсумковий результат взаємодії всіх елементів структури професійної мобільності персоналу, її об'єктивних та суб'єктивних факторів. Це – результат впливу на державного службовця комплексу якостей його ціннісноорієнтаційної сфери – сформованості його професійних намірів, її професійної придатності і працездатності, професійної задоволеності; а також сформованості його якостей компетентнісної сфери: професійної научуваності; професійно важливих якостей, професійної культури, професійного досвіду(суб'єктивні фактори) [3, с. 291]. Тобто, компетентність це сукупність тих ознак, що необхідні для виконання функцій та завдань держави, оскільки такі завдання дуже різняться, то й відповідно встановити чіткий перелік вимог до особи у кожному випадку є неможливим. Більше того, значна частина складових компетентності мають суб'єктивний характер, а отже й не може бути визначено достовірно. Саме тому, на сьогодні, існує декілька етапів процесу зайняття посади державного службовця, що дозволяють виявити найбільш повний обсяг компетенції особи.

Слід наголосити, що наявність спеціальних знань та отримання певної професії не можуть свідчити про наявність належного рівня компетенції для отримання посади державного службовця. Оскільки, право на працю державним службовцем втілюється у законодавчих рамках, то важливим є його здатність

вірно розуміти свої повноваження, не виходити за їх межі, розміти основну ціль діяльності та, власне, застосовувати знання згідно з неї.

Ще однією спеціальною ознакою права на працю державного службовця є його обмеженість, що розкривається через встановлення спеціальних вимог до осіб, що хочуть його реалізувати, а також встановлення чітких меж такої реалізації. Даного висновку можливо дійти аналізуючи Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [4], де у статтях 19–20 визначено чіткі ознаки осіб, що мають право на вступ на посаду, а також й відповідний перелік ознак, що його унеможливають, як то судимість чи наявність громадянства іншої держави. Слід наголосити, що встановлені законом обмеження відповідають Конституції України [5], оскільки державний службовець повинен діяти виключно в інтересах громадян своєї держави. Крім того, дані обмеження спрямовані саме на обрання лише тих кандидатів, що будуть виконувати завдання та функції як найкращим чином, що буде відображатись й на благополуччі населення.

Ще одним обмеженням визначеним у даному Законі, встановлене у главі 2 визначено порядок проведення конкурсу на зайняття посади [4]. Наявність конкурсу є додатковою перешкодою до реалізації права на працю державного службовця. Разом з тим, саме конкурс дозволяє встановити рівень мотивації особи, а також й з'ясувати її компетентність. Слід вказати, що обмеження щодо реалізації досліджуваного права мають правовий характер через дотримання декількох важливих критеріїв. Насамперед, це однаковий рівень обмеження для кожної особи, тобто кожна особа має рівні шанси вступу на державну службу, а особливих привілеї для певних категорій осіб залежно від їх статті, віку, раси чи віри немає. Також, дане обмеження визначене на рівні законодавства та передбачене Конституцією України [5], а отже не є велінням окремих осіб. Крім того, таке обмеження має суспільну користь та спрямоване на захист саме суспільних інтересів. Тобто, встановленні обмеження лише ускладнюють можливість реалізації права на працю, але не унеможливають його, що, у свою

чергу, сприяє створенню продуктивного та ефективного корпусу державних службовців.

Список використаних джерел

1. Неумивайченко Н. М. Державна служба: розмежування і взаємозв'язок трудових і адміністративних правовідносин. *Вісник академії правових наук*. 2001. № 2. С. 155–162.
2. Кобаль М. І. Ознаки забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції. *Науковий вісник УжНУ*. 2015. № 29-2. С. 62–64.
3. Шпекторенко І. В. Професійна компетентність державного службовця. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1. С. 285–293.
4. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст. 43.
5. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.

Пунтус Д. А.,

доктор філософії права,

помічник судді,

Черкаський окружний адміністративний суд

ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕННЯ ЯК ГАРАНТІЯ ГІДНОГО РІВНЯ ЖИТТЯ

Соціальне забезпечення є фундаментальним елементом будь-якої сучасної держави, забезпечуючи захист та підтримку для населення в умовах соціальних ризиків, таких як хвороба, старість, безробіття та бідність. У свою чергу принципи соціального забезпечення є основоположними керівництвами, які

визначають, як повинні бути структуровані та функціонувати системи соціального захисту для забезпечення справедливості, ефективності та всеохопності.

Конвенція МОП № 102 (1952 р.) [1] закладає основні принципи соціального забезпечення, на яких повинна базуватися будь-яка система соціального забезпечення, щоб сприяти розвитку широких схем соціального захисту. Вона містить детальні рекомендації щодо визначення змісту права на соціальне забезпечення, які охоплюють як накопичувальні, так і ненакопичувальні схеми. На відміну від розвитку соціального захисту в Європі одразу після Другої світової війни, який включав визнання соціального забезпечення як права, Конвенція передбачала широкі програми соціального забезпечення, що фінансуються за рахунок податків, наприклад, Національна служба охорони здоров'я та державні пенсії.

Широкий соціальний захист, що фінансується за рахунок податків, також відомий як «бевериджівське» соціальне забезпечення, на противагу накопичувальному «бісмарківському» соціальному забезпеченню. На початку 1950-х років соціальна допомога покривала ризик бідності, фінансувалася за рахунок загального оподаткування та вважалася дискреційною пільгою [3]. Соціальне страхування, навпаки, розглядалося як суб'єктивне право, оскільки працівники робили внески на його витрати, що означало обов'язковість виплати допомоги будь-якому заявнику, який задовольняв визначеним умовам. Кодекс був розроблений для охоплення лише соціального страхування, але з часом ставлення до соціальної допомоги змінилося, особливо після набуття чинності Європейською соціальною хартією, яка зробила право на соціальну допомогу суб'єктивним правом.

На практиці Конвенція № 102 не завжди виконувала свої вимоги щодо універсального захисту, вимагаючи, наприклад, охоплення лише 20% населення. У 2012 році МОП прийняла Рекомендацію № 202 [2] про національні мінімальні рівні соціального захисту, які встановлюють базові гарантії соціального забезпечення. Ці гарантії включають захист, спрямований на запобігання або

зменшення бідності, вразливості та соціальної ізоляції, через універсальні виплати, соціальне страхування та інші схеми підтримки.

Ми переконанні, що експоненціальне зростання та доведена важливість програм соціальної допомоги потребують чіткої та міцної основи, закріпленої в законодавстві, щоб забезпечити узгоджене, послідовне та надійне надання послуг у широких масштабах. Особливо протягом останніх двох десятиліть в Африці, Азії та Латинській Америці було запроваджено або розширено схеми соціальної допомоги, включаючи універсальні, умовні та безумовні програми, що не передбачають сплати внесків.

Прикладами успішної реалізації таких програм є:

1. Бразилія: Конституція 1988 року визнає право на соціальний захист, а Закон 10.836/2004 передбачає право на базовий дохід для отримання їжі, освіти та охорони здоров'я. Програма Bolsa Família, започаткована у 2003 році для зменшення бідності та нерівності, охоплює 50 мільйонів людей, надаючи мінімальний рівень доходу для вкрай бідних сімей [4].

2. Південна Африка: Закон про соціальну допомогу 2004 року покладає на національний уряд відповідальність за надання грантів на соціальне забезпечення. Система грантів, орієнтована на підтримку бідних, швидко зростала з середини 1990-х років і охоплює близько 17 мільйонів бенефіціарів. Програми сприяли зниженню рівня бідності, покращенню здоров'я, зменшенню недоїдання та підвищенню відвідуваності шкіл [5].

Ці програми забезпечують значний вплив на доходи родин, особливо коли вони впроваджуються в координації з соціальними службами. Вони також відіграють важливу роль у підтримці членів родин та сприяють підприємницькій діяльності. Проте, ефективність програм можна було б підвищити за рахунок більш передбачуваних і значних виплат у відповідності до національних обставин, як це рекомендовано Рекомендацією МОП № 202.

Міцна правова база є засобом дотримання принципів прав людини в управлінні, адмініструванні та наданні послуг соціального захисту. Вона сприяє повазі до гідності отримувачів соціальної допомоги, уникненню стигматизації та

упереджень, а також забезпеченню прозорості та підзвітності у фінансових питаннях. Таким чином, прийняття законодавства, що захищає права та обов'язки отримувачів соціальної допомоги, є необхідним кроком для створення ефективної системи соціального забезпечення.

Аналізуючи Конвенцію МОП № 102 та Рекомендацію № 202 виокремимо основні принципи соціального забезпечення:

1) універсальність захисту. Згідно з Резолюцією № 202 та Філадельфійською декларацією МОП, гарантії соціального забезпечення повинні забезпечувати, як мінімум, щоб протягом усього життя всі, хто потребує захисту, мали доступ до необхідної медичної допомоги та базового доходу, які разом забезпечують ефективний доступ до товарів і послуг, що визначаються наступним чином;

2) гідність та незалежність. Соціальне забезпечення реагує на особливі потреби вразливих верств населення таким чином, щоб сприяти підтримці гідності (зокрема, у доступі до пільг та надання послуг) та мінімізувати стигматизацію тих, хто отримує соціальні виплати, наприклад, шляхом запровадження заходів протидії стигматизації;

3) рівність та недискримінація. Відповідно до міжнародного права прав людини, держави повинні ліквідувати пряму та непряму дискримінацію в законодавстві та на практиці за ознаками раси, кольору шкіри, статі, віку, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, культури, статусу меншини, майнового стану, народження, фізичної або психічної інвалідності, стану здоров'я (включаючи ВІЛ/СНІД), сексуальної орієнтації, а також громадянського, політичного, соціального або іншого статусу, якщо це має на меті або призводить до знищення або унеможливлення рівного користування або здійснення права на соціальне забезпечення;

4) включення вразливих груп. Держави приділяють особливу увагу особам, які належать до найбільш незахищених і маргіналізованих груп у суспільстві. Це передбачає гарантування недискримінаційного ставлення, а також вжиття

проактивних заходів для того, щоб ті, хто страждає від структурної дискримінації (наприклад, етнічні меншини або корінні народи), могли користуватися своїми правами;

5) гендерна перспектива. Фактична рівність вимагає від держав трансформувати нерівні владні відносини між жінками і чоловіками та забезпечити всім людям можливість розвиватися і робити вибір без обмежень, встановлених стереотипами, жорсткими гендерними ролями та упередженнями [6].

Таким чином, принципи соціального забезпечення є фундаментальною основою для створення ефективних, справедливих та стійких систем соціального захисту. Вони сприяють забезпеченню гідного рівня життя для всіх громадян, незалежно від їх соціального чи економічного статусу. Аналіз основних принципів – універсальності, доступності, адекватності, недискримінації та рівності, захисту прав людини, підзвітності та прозорості, солідарності та взаємодопомоги, інклюзивності, фінансової стійкості та адаптивності – показує, що ці принципи є взаємопов'язаними та взаємозалежними.

У підсумку, створення правової бази, що враховує всі ці принципи, є важливим кроком на шляху до побудови справедливого та ефективного соціального забезпечення. Впровадження таких систем сприяє не лише соціальній стабільності, але й загальному економічному розвитку країни, забезпечуючи гідні умови життя для всіх її громадян.

Список використаних джерел:

1. ILO (1952) Convention 102 Social Security (Minimum Standards) Convention.
2. ILO (2012) Recommendation 202 on National Floors of Social Protection.
3. Bruni, M L (2016) Reforming Social assistance system, in Alam A. e al (2016) Making it happen, World Bank Group.
4. Hailu, Medeiros and Nonaka (2008), “Legal Protection for Cash Transfers: Why We Need it,” in Poverty in Focus: Cash Transfers, Lessons from Africa and Latin America, Brazil: international Poverty Centre for inclusive Growth.

5. Olivier M (2011) “Social security adjudication in the light of international standards: The need for reform in Southern Africa”. Vol 3(1) International Journal of Social Security and Workers Compensation.

6. Kulke U and Guilbault, ESP (2013) The Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202): Completing the Standards to Close the Coverage Gap (July-December 2013). International Social Security Review, Vol. 66, Issue 3-4.

Рибак Н. В.,

кандидатка юридичних наук

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ФУНКЦІЙ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У науковій літературі відсутні концепції функцій оцінювання ефективності загалом, і трудового законодавства, у тому числі. Аналізуючи функції трудового права, звернемось до позиції Ю. П. Дмитренка. Із точки зору дослідника, функціями трудового права є соціальна, захисна, виробнича та виховна [1, с.53–55]. Соціальна функція пояснюється, як основна функція трудового права, яка полягає в широкому застосуванні договірного методу регулювання трудових відносин, встановленні високого рівня умов праці й відпочинку, матеріального стимулювання, підвищенні кваліфікації працівників, забезпеченні зайнятості [1, с. 53] На нашу думку, соціальна функція є характерною і для оцінювання ефективності трудового законодавства України. У першу чергу, оцінювання ефективності трудового законодавства здійснюється у тому числі й на предмет його відповідності критеріям, які забезпечують статус нашої держави як соціальної. Держава, у якій функціонує неефективне трудове законодавство, не може бути соціальною. У цілому, трудове законодавство України має соціальне спрямування, а тому оцінювання його ефективності спрямоване у тому числі й на встановлення того, чи виконує воно свою соціальну

роль. Тому, зробимо висновок, що оцінювання ефективності трудового законодавства виконує соціальну функцію.

Наступною виділеною дослідником функцією є захисна. Сутність захисної функції із точки зору дослідника полягає у тому, що нормами трудового права передбачено систему заходів, спрямованих на захист прав і законних інтересів конкретних суб'єктів правовідносин, які складають предмет трудового права, нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства, чіткий порядок розгляду та вирішення трудових спорів [1, с. 54]. Іншими словами, захисна функція полягає у встановленні гарантій захисту прав та інтересів учасників трудових та пов'язаних із трудовими правовідносин. На нашу думку, дана функція є притаманною і ефективності трудового законодавства. Як нами встановлено, у процесі оцінювання ефективності трудового законодавства відбувається встановлення відповідності фактичних результатів реалізації та застосування норм актів трудового законодавства цілям, визначеним авторами актів трудового законодавства у їх змісті, й фактичними результатами реалізації та застосування норм актів трудового законодавства. Ефективне трудове законодавство є таким, яке належним чином захищає права та інтереси усіх учасників трудових та пов'язаних із трудовими правовідносин, тому захисна функція оцінювання ефективності трудового законодавства на нашу думку полягає у встановленні того, чи це правило має практичне підтвердження.

Виробнича функція, із точки зору дослідника, здійснює правовий вплив на раціональне використання трудових ресурсів, на економічні процеси, підвищення продуктивності праці, зміцнення трудової дисципліни, участь трудових колективів і окремих працівників в управлінні виробничими процесами на підприємствах, в установах, організаціях через загальні збори, ради трудових колективів, профспілки [1, с. 54] Якщо захисна функція розглядається вітчизняними науковцями як напрям захисту прав передусім працівників, Ефективність трудового законодавства, як правова категорія, в однаковій мірі свідчить про захист прав та інтересів як працівників, так і роботодавців. А тому,

виробничу функцію, як і захисну, на нашу думку також варто розглядати як функцію оцінювання ефективності трудового законодавства.

Останньою функцією у концепції Ю. П. Дмитренка є виховна функція. Її сутність пояснюється, як спрямування на формування особистості працівника, потреби в суспільно-корисній праці, усвідомлення її необхідності, сумлінного ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків, справедливе регулювання трудових відносин [1, с. 55]. Виховна функція відображає безпосередній вплив трудового права на працівника та його ставлення до праці і своїх трудових обов'язків, і такий вплив не знаходить свого відображення у тих завданнях оцінювання ефективності трудового законодавства, які були нами проаналізовані раніше.

Така концепція функцій трудового права знайшла свою підтримку і у інших працях науковців. Наприклад, К. Ю. Мельник у своїй праці виділив соціальну, захисну та виробничу функції трудового права [2, с. 32–33]. Загалом, багато дослідників виділяють загальноправові функції та спеціальні. До загальноправових функцій за загальним правилом відносить регуляторну та охоронну функції, проте, на нашу думку, вони не мають безпосереднього відношення до оцінювання ефективності трудового законодавства. Ті функції трудового права, які проаналізовані у працях Ю. П. Дмитренка та К. Ю. Мельника є спеціальними, і перелік спеціальних функцій фактично у всіх концепціях є по суті ідентичним, хоча існують і деякі винятки. Наприклад, у підручнику «Трудове право України» за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка та В. П. Мельника, до спеціальних функцій трудового права віднесено соціальну, економічну та виховну [3, с. 26]. Звернемо увагу на економічну функцію, яка полягає у тому, що сучасний розвиток трудового права неможливий без урахування економічного стану суспільства і держави, тож соціальні стандарти і соціальні гарантії з питань праці мають бути економічно обґрунтованими. На нашу думку, дане формулювання свідчить про те, що економічну функцію також варто розглядати і як функцію оцінювання ефективності трудового законодавства. Трудове законодавство, як зазначають

автори наведеного підходу, має бути економічно обґрунтованим. У тому випадку, коли воно приймається без економічного обґрунтування, його норми не можуть виконуватись, і як наслідок, таке законодавство не може бути ефективним. Отже, зробимо висновок про те, що оцінювання ефективності трудового законодавства виконує економічну функцію.

Отже, у процесі дослідження нами встановлено, що система функцій оцінювання ефективності трудового законодавства України є наступною:

1) соціальна функція – напрям впливу оцінювання ефективності трудового законодавства України на трудові та пов'язані із трудовими правовідносини, який полягає в аналізі норм трудового законодавства на предмет його відповідності критеріям, які забезпечують статус нашої держави як соціальної, та встановленні того, чи виконує трудове законодавство своє соціальне призначення;

2) захисна функція – напрям впливу оцінювання ефективності трудового законодавства України на трудові та пов'язані із трудовими правовідносини, який полягає у встановленні того, чи трудове право України належним чином захищає права та інтереси працівників, як учасників трудових та пов'язаних із трудовими правовідносин;

3) виробнича функція – напрям впливу оцінювання ефективності трудового законодавства України на трудові та пов'язані із трудовими правовідносини, який полягає у встановленні того, чи трудове право України належним чином захищає права та інтереси роботодавців, як учасників трудових та пов'язаних із трудовими правовідносин;

4) економічна функція – напрям впливу оцінювання ефективності трудового законодавства України на трудові та пов'язані із трудовими правовідносини, який полягає у встановленні економічної обґрунтованості трудового законодавства;

5) превентивна функція – напрям впливу оцінювання ефективності трудового законодавства України на трудові та пов'язані із трудовими

правовідносини, який полягає у попередженні порушень прав і законних інтересів учасників трудових та пов'язаних із трудовими правовідносин шляхом виявлення неефективних норм трудового законодавства та пошуку шляхів для вирішення виявлених проблем;

б) прогностична функція – напрям впливу оцінювання ефективності трудового законодавства України на трудові та пов'язані із трудовими правовідносини, який полягає у встановленні змін сфери трудових та пов'язаних із трудовими правовідносин з моменту набрання нормативно-правовим актом трудового законодавства чинності, а також виявленні аспектів, які мають негативний вплив на ефективність трудового законодавства та пошуку шляхів підвищення ефективності трудового законодавства;

7) орієнтувальна функція – напрям впливу оцінювання ефективності трудового законодавства України на трудові та пов'язані із трудовими правовідносини, який полягає у встановленні того, чи була вирішена проблема, сформульована у цілях та завданнях нормативно-правових актів трудового законодавства та встановлює орієнтири, якими мають бути дії законодавця для того, щоб вирішити цю проблему.

Список використаних джерел

1. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. Київ : ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
2. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
3. Трудове право України : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ

Для виконання працівниками встановлених норм праці роботодавець зобов'язаний їм гарантувати належні, безпечні і здорові умови для їх трудової діяльності. Так, згідно зі ст. 88 КЗпП України такими умовами є: справний стан спеціально обладнаних транспортних засобів, що застосовуються під час збирання й перевезення побутових відходів; належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання робіт зі збирання й перевезення побутових відходів та їх вчасне постачання; вчасне постачання електроенергії, паливно-мастильних матеріалів, газу та інших джерел енергозабезпечення; своєчасне забезпечення технічною документацією; здорові й безпечні умови праці [1].

Підставою виникнення права на такі умови праці є вступ у трудові правовідносини шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Зокрема, право на належні, безпечні і здорові умови праці, як суб'єктивне трудове право працюючого, складається із сукупності правомочностей, основними з яких є: (а) право на умови праці, які не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника, (б) право вимагати впровадження на підприємствах сучасних систем управління охороною праці, (в) право на розширення знань, активної участі представників з охорони праці в розробленні й застосуванні запобіжних засобів профілактики нещасних випадків та охорони здоров'я працюючих на рівні підприємства [2, с. 111].

Гарантіями ж захисту права працівника на належні, безпечні і здорові умови праці є, передусім, надання йому інформації про такі умови праці на

робочому місці, яку він повинен отримувати як під час прийняття на роботу, так і під час своєї трудової діяльності. Так, згідно ст. 29 КЗпП України до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб проінформувати працівника про (1) місце роботи (інформація про роботодавця, в тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку працівник зобов'язаний виконувати (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; (2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; (3) права та обов'язки, умови праці; (4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис; (5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (в разі його укладення); (6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; (7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); (8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; (9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець». Тобто наведений перелік став більш детальним, зокрема зобов'язує роботодавця у разі потреби надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Отже, під час укладення трудового договору обов'язок роботодавця проінформувати особу про наявні на робочому місці шкідливі й небезпечні виробничі фактори, які ще не усунуто, одночасно повідомити про можливі шкідливі й негативні наслідки їх впливу на її здоров'я, а також ознайомити з її правом на відповідні пільги й компенсацію за роботу в таких умовах.

Водночас у зв'язку з введенням воєнного стану виникає низка питань, пов'язаних із організацією трудових відносин. Так, для врегулювання цього

питання було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3], відповідно до якого «у разі можливості виконання роботи віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про тимчасове переведення працівників на дистанційну або надомну роботу, залежно від специфіки роботи підприємства, кожного структурного підрозділу чи окремих працівників». Водночас використовуючи нестандартні форми зайнятості роботодавцю необхідно подбати й про додатковий захист працівників, адже вони порівняно з традиційними все частіше асоціюються з незахищеністю. Зокрема, постає питання, які існують ризики під час роботи працівників, котрі виконують свою трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця з точки зору охорони та безпеки праці, що саме повинен урахувати роботодавець для таких працівників, як він має це забезпечувати та контролювати.

Загалом право кожного на безпечні і здорові умови праці передбачено на конституційному рівні (ст. 43 Конституції України). Разом з тим аналізуючи чинне трудове законодавство (ст. 153 КЗпП України), робимо висновок, що воно не містить спеціальних вимог до охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема зазначається «забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу». Спеціальними ж нормами для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, є положення, ст. 13 Закону України «Про охорону праці» [4], яка визначає заходи забезпечення безпеки праці для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Положеннями даної норми також передбачено, що «при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи». Також «при укладенні трудового договору про дистанційну

роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем». Такий захід забезпечення безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходження роботодавця, як проведення інструктажу, забезпечується в дистанційний спосіб, за допомогою використання інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем і працівником.

Виходячи з викладеного, робимо висновок, що за такої форми зайнятості працівник самостійно визначає своє робоче місце і несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, водночас роботодавець тільки несе відповідальність за безпеку й належний технічний стан обладнання і засобів виробництва, що передаються працівникові для виконання дистанційної роботи. Водночас перекладення відповідальності на працівника за безпеку та гігієну праці під час дистанційної та надомної роботи, не може вважатися прийнятним, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про всіх своїх працівників та забезпечувати безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю [5, с. 15].

Відтак до особливих умов трудового договору з працівниками, які виконують свою трудову функцію поза місцезнаходженням роботодавця доцільно включити й умову про забезпечення безпеки праці. Як зазначає, Яковлев О., якого ми цілком підтримуємо, на дистанційних працівників повною мірою повинно поширюватися законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування дистанційного режиму роботи, які зумовлюються у трудовому договорі. Виконання дистанційної роботи не повинно тягнути за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Оскільки працівник на дистанційному режимі роботи повинен мати такі ж права й обов'язки, що й інші працівники» [6, с. 55].

З урахуванням викладеного слід зазначити про важливість забезпечення безпечних умов праці для працівників загалом, у тому числі й для тих, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, оскільки створення належних, безпечних і здорових умов праці особливо сьогодні набуває важливого значення, так як небезпека інша, зовнішня, воєнна. Відтак серед особливих умов трудового договору з працівниками, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця доцільно передбачити й умову про забезпечення безпеки праці, щоб зобов'язати роботодавця забезпечити безпеку праці працівників такої форми зайнятості, зокрема переконатися, що доручену роботу такий працівник може безпечно виконувати вдома, має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома, отримав належну інформацію, вказівки і підготовку (в тому числі й у разі надзвичайної ситуації), а також вжито заходів щодо забезпечення фізичного й психологічного благополуччя працівників. Оскільки виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця не повинно тягнути за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав, зокрема такий працівник повинен мати такі ж права й обов'язки, що й працівники, які зайняті на роботах зі стандартною формою зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. Дод. до № 50.
2. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав : монографія. Одеса : Фенікс. 2014. 428 с.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Голос України* від 24.11.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
5. Таможанський О. В. Інноваційні форми організації праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 21 с.

6. Яковлев А. О. До питання права дистанційних працівників на належні, безпечні і здорові умов праці. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 51–56.

Тихонюк О. В.,
викладач кафедри інформаційного,
господарського та адміністративного права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА УГОДОЮ СТОРІН (П. 1 СТ. 36 КЗПП УКРАЇНИ)

Чинне законодавство про працю України визначає наступні умови правомірності розірвання трудового договору:

1) наявність обставин, визначених законодавцем, роботодавцем, працівником, за яких трудовий договір (контракт) може бути припинено [1, ст.ст. 9, 36];

2) дотримання встановленого порядку припинення трудових відносин:

а) заява про звільнення;

б) наказ про звільнення;

в) внесення запису про звільнення із зазначенням причини звільнення до трудової книжки працівника;

г) видача трудової книжки звільненому (за умови, якщо трудова книжка зберігалась у роботодавця);

д) проведення розрахунку з працівником;

3) наявність юридичного акту припинення трудових відносин:

а) наказ про звільнення;

б) ознайомлення працівника під підпис із змістом наказу;

в) видача працівникові копії наказу про звільнення.

Варто зауважити, що ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі (трудоному контракті) засобів електронного зв'язку; при цьому підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між сторонами трудового договору [1, ч. 3 ст. 29], а на період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником [2, ч. 2 ст. 7].

Угода сторін передбачає домовленість між працівником та роботодавцем про час та умови звільнення: 1) ініціатором звільнення може бути як працівник, так і роботодавець (мається на увазі так звана «пропозиція про звільнення» – заява від працівника або лист від роботодавця); 2) видання наказу про звільнення за угодою сторін; 3) наявність додаткової угоди до письмового трудового договору щодо наперед узгодженої підстави припинення трудових відносин за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

До прикладу, у постанові Верховного Суду від 29.06.2022 по справі № 748/1266/21 зазначено, що «припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за цією підставою може виходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу. Припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України не передбачає попередження про звільнення ні від працівника, ні від власника або уповноваженого ним органу. День закінчення роботи визначається сторонами за взаємною згодою» [3].

Водночас, розглядаючи справу № 697/108/21 (постанова від 11.01.2022) Верховний Суд звертає увагу на те, що «суди повинні з'ясувати: 1) чи дійсно існувала домовленість про припинення трудового договору за взаємною згодою; 2) чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; 3) чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін» [4], адже «сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП)» [5, ч. 2 п. 8].

Натомість, розглядаючи справу № 359/5905/18 (постанова від 31.08.2020), Верховний Суд акцентує увагу на наступних питаннях: 1) чи існувала домовленість сторін трудового договору за взаємною згодою; 2) чи було волевиявлення працівника на звільнення в момент видачі наказу; 3) чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін; 4) чи була згода роботодавця на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору [6].

Що мається на увазі? По-перше, роботодавець може відмовити у звільненні; по-друге, день звільнення визначається сторонами (працівник – в заяві, а роботодавець – у наказі); по-третє, якщо наказ про звільнення вже виданий роботодавцем, працівник не має права відкликати свою раніше подану заяву про звільнення за угодою сторін (чинним законодавством про працю України відкликання працівником заяви про звільнення за угодою сторін не передбачене, для цього потрібна взаємна згода обох сторін). На цей нюанс звернув Верховний Суд у постанові від 07.08.2024 по справі № 757/18580/22-ц, а саме: «між сторонами існувала домовленість про припинення трудового договору за взаємною згодою, що підтверджується заявою працівника від 21.02.2022 та наказом про звільнення від 01.03.2022. Тому зміна рішення

працівника (відкликання заяви) відбулось вже після видачі наказу про звільнення» [7].

В день звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116 КЗпП України, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника [1, ч. 1 ст. 47].

У разі недотримання процедури звільнення за угодою сторін працівник має право звернутись до суду та оскаржити таке звільнення (наполягати на визнання звільнення неправомірним). У свою чергу, під незаконним звільненням слід розуміти «звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом» [8].

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити наступні висновки:

1) працівник не може бути звільнений за угодою сторін, якщо одна із сторін трудового договору не дає згоди на його припинення, або якщо між сторонами не досягнуто домовленості про дату звільнення;

2) звільнення може відбутись у будь-який момент, про який погодились працівник і роботодавець (навіть і в той же день, коли було повідомлено про намір однієї із сторін);

3) заяву про звільнення можна подати в будь-який момент, в тому числі і в день звільнення;

4) при звільненні за угодою сторін не потрібно попередження від працівника і від роботодавця заздалегідь за два тижні;

5) звільнення за угодою сторін застосовується при достроковому припиненні укладеного трудового договору на невизначений строк, на визначений строк, на час виконання певної роботи;

6) у разі звільнення працівника за угодою сторін роботодавцю не потрібно займатися його наступним працевлаштуванням;

7) звільнення за угодою сторін є не дуже вигідним для працівника у разі, коли у нього була можливість звільнитися за іншими окремими підставами щодо

яких законодавством встановлені відповідні гарантії, компенсації, пільги (наприклад, виплата вихідної допомоги за такою підставою звільнення чинним законодавством про працю України не передбачена (хоча може міститися у колективному договорі));

8) на роботодавця покладається обов'язок виплатити працівникові належні суми в останній робочий день (день звільнення), а саме: компенсацію за дні невикористаної відпустки; заробітну плату за відпрацьований час поточного місяця;

9) звільнення за угодою сторін є вигідним працівникові, якщо справжня підстава для його звільнення є заходом дисциплінарного стягнення;

10) у разі звільнення за угодою сторін відбувається добровільне припинення або відмова від зайнятості, ініційована працівником.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № № 50). Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n204>

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>

3. Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі № 748/1266/21. URL : <https://reestr.court.gov.ua/Review/105036394>

4. Постанова Верховного Суду від 11.01.2022 у справі № 697/108/21. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/102563053>

5. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992

6. Постанова Верховного Суду від 31.08.2020 у справі № 359/5905/18. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/91237648>

7. Постанова Верховного Суду від 07.08.2024 у справі № 757/18580/22-ц. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/120973733>

8. Постанова Верховного Суду від 28.04.2021 у справі № 755/14564/18. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/96787927>

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРІОДУ ВІДПОЧИНКУ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Хартія ЄС про основні права встановлює права працівників щодо мінімальної тривалості щоденного та щотижневого відпочинку (параграф 31(2)) [1]. Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу (також відома як Директива про робочий час) [2] передбачає, що держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб, якщо робочий день триває більше шести годин, кожен працівник мав право на перерву для відпочинку, деталі якої, включаючи тривалість і умови, на яких вона надається, встановлюються в колективних договорах або угодах між двома сторонами промисловості або, за відсутності таких, національним законодавством.

Директива про робочий час також містить такі визначення:

- «період відпочинку» означає будь-який період, який не є робочим часом;
- «робочий час» означає будь-який період, протягом якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця і виконуючи свою діяльність або обов'язки, відповідно до національного законодавства та/або практики.

Більшість країн ЄС не мають конкретного визначення перерв у роботі. У більшості випадків, як і в Директиві про робочий час, «перерви» розглядаються з точки зору робочого часу або просто визначаються як «перерви» в роботі. Однак у деяких державах-членах ЄС, навіть якщо законодавство не дає визначення «перерви для відпочинку», воно принаймні визначає, для чого призначені перерви або для чого вони можуть бути використані. Наприклад, у Законі про робочий час Австрії зазначено, що під час перерви на відпочинок працівник повинен мати можливість розпоряджатися своїм часом на власний

розсуд або, іншими словами, це має бути справжнє дозвілля чи час відпочинку від роботи.

Закон Фінляндії про робочий час конкретно зазначає, що під час перерви працівник може вільно залишати робоче місце.

Італійське законодавство, що регулює перерви в роботі, є всеосяжним і визначає їх як будь-який момент бездіяльності протягом усього робочого дня з метою відновлення «психофізичної енергії» працівника, вживання їжі або як відпочинок від монотонних і повторюваних завдань.

Трудове законодавство Люксембургу декларує, що метою перерв на відпочинок є захист і зміцнення здоров'я та безпеки працівників, і з цієї причини тривалість періоду відпочинку повинна бути адаптована до характеру роботи.

В Угорщині, де перерви на відпочинок є конституційним правом (закріпленим в Основному законі Угорщини), Трудовий кодекс встановлює, що під час перерви «робота повинна бути перервана», і згадує конкретні цілі: «під час щоденної роботи працівник має право на перерву для відпочинку, прийому їжі або задоволення інших особистих потреб» [5].

Законодавство більшості країн-членів ЄС встановлює мінімальну тривалість перерв у роботі від 10 хвилин в Італії до 60 хвилин у Фінляндії та Португалії. У Фінляндії закон передбачає перерву для відпочинку тривалістю не менше однієї години, якщо щоденна тривалість робочого часу перевищує шість годин, але роботодавець і працівник можуть домовитися про коротшу перерву - 30 хвилин, і тоді вона зазвичай вважається мінімальною. В Ірландії закон вимагає 15-хвилинної перерви після робочого періоду в чотири години 30 хвилин, тоді як 30-хвилинна перерва необхідна, якщо відпрацьовано більше шести годин, що може включати першу перерву [3].

У Данії та Румунії тривалість перерв не встановлена законодавством. У Данії тривалість перерв має бути детально визначена в правилах, що діють на робочому місці. У Румунії законодавство передбачає, що тривалість перерв, на які мають право працівники, має бути встановлена у відповідних колективних трудових договорах або в правилах внутрішнього трудового розпорядку на

робочому місці. У цих випадках роботодавці чітко наділені повноваженнями та відповідальністю встановлювати умови перерв, дотримуючись при цьому положень законодавства та колективних договорів [4].

У більшості країн у законодавстві чи колективних договорах не згадується про обмеження максимальної тривалості перерв для відпочинку; передбачається, що будь-які преференції, що виходять за рамки законодавства чи колективних договорів, встановлюються на рівні компанії та закріплюються у внутрішніх положеннях.

Загалом, перерви на відпочинок вважаються робочим часом і оплачуються в Хорватії, Польщі, Португалії, Словенії та Іспанії. Наприклад, Трудовий кодекс Португалії визначає робочий час як «будь-який період, протягом якого працівник здійснює свою діяльність або продовжує бути пов'язаним обов'язком виконання функцій, включаючи законодавчо встановлені перерви - а саме, для задоволення нагальних особистих потреб працівника або за згодою роботодавця - і перерви на харчування, коли працівник повинен залишатися на своєму робочому місці або поруч з ним». Якщо працівник бажає продовжити максимальний час, дозволений для перерви, будь-який додатковий час не буде зарахований до робочого часу і не буде оплачуватися.

В Австрії та Данії перерви на відпочинок вважаються робочим часом і оплачуються в державному секторі, але не в приватному. У Люксембурзі запровадження перерв на відпочинок залежить від висновку Інспекції праці та гірничодобувної промисловості, перш ніж вони будуть включені до колективних договорів. Як наслідок, перерви на відпочинок можуть вважатися або не вважатися робочим часом та/або оплачуватися.

Можна зробити висновок, що право на перерви для відпочинку, деталізовані в колективних договорах, або дуже схожі на національне законодавство, або пропонують сприятливіші умови для працівників, як з точки зору мінімальної тривалості перерви, так і з точки зору того, що перерви вважаються робочим часом і оплачуються. Наприклад, у Люксембурзі Закон про працю передбачає перерви для відпочинку з конкретною метою сприяння

здоров'ю та безпеці працівників. Він лише встановлює вимогу до працівників мати оплачувану або неоплачувану перерву після шести годин роботи. Колективний договір, що діє на підприємствах, де працюють співробітники служб безпеки та охорони, обходить той факт, що коли з причин організації праці неможливо надати працівникові неоплачувану перерву, працівникові надається «час очікування». Однак час очікування оплачується так, як якщо б це був робочий період, за умови, що працівник зобов'язаний залишатися на роботі, йому не дозволяється спати і він повинен погодитися працювати, якщо це буде потрібно протягом цього періоду.

Таким чином, існують значні відмінності в тривалості щорічних оплачуваних відпусток, перерв для відпочинку та харчування, а також у регламентації вихідних днів. Зокрема, країни Європейського Союзу демонструють високі стандарти захисту прав працівників на відпочинок, тоді як в інших регіонах такі норми можуть бути менш розвиненими. Важливо досліджувати європейський досвід та адаптувати найкращі практики для забезпечення оптимального балансу між роботою та відпочинком, що сприяє покращенню загальної продуктивності праці та здоров'я працівників.

Список використаних джерел:

1. The Charter of Fundamental Rights of the European Union URL: www.europarl.eu.int.
2. Council of the European Union (2003), 'Council Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time', *Official Journal of the European Union*, L299 18/11/2003, pp. 9-19.
3. Laki, M., Nacsa, B. and Neumann, L. (2013), *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra: Kutatási zárójelentés*, Hungarian Academy of Sciences, Budapest.
4. Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/rest-breaks-work-overview-regulations-research-and-practice>

5. ILO (2016), Rest periods: definitions and dimensions, Fact Sheet, available at: https://www.ilo.org/global/topics/collectivebargaining-labour-relations/publications/WCMS_491374/lang--en/index.htm

Харченко Т. М.,

кандидат юридичних наук, головний спеціаліст
Департаменту головної інспекції та дотримання прав людини
Національної поліції України

НАЦІОНАЛЬНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

Повномасштабна війна має двоякий вплив на гендерну рівність. З одного боку, вона посилила наявні нерівності та бар'єри і створила нові виклики для гендерної рівності та прав жінок. Повномасштабна війна є фактором, який визначає практично всі процеси та динаміку всіх видів відносин в Україні, в тому числі пов'язаних з гендерною рівністю, розширенням можливостей та прав жінок.

Отож, Національна гендерна політика – це система заходів, спрямованих на досягнення рівноправ'я між жінками та чоловіками в різних сферах суспільного життя. Її метою є усунення дискримінації за ознакою статі та створення умов, що забезпечують рівні можливості для всіх незалежно від статі.

Основні принципи національної гендерної політики:

1. Рівність прав і можливостей: Забезпечення рівного доступу до освіти, праці, політики, правосуддя, охорони здоров'я, соціальних та економічних ресурсів.

2. Захист від гендерної дискримінації: Створення законодавчої бази та механізмів, що забезпечують захист прав жінок і чоловіків.

3. Попередження та протидія гендерному насильству: Законодавчі ініціативи та програми, спрямовані на боротьбу з домашнім насильством, сексуальним насильством і торгівлею людьми.

4. Гендерна інтеграція: Включення гендерного компоненту в усі сфери політики та управління, що дозволяє враховувати потреби як жінок, так і чоловіків.

5. Розвиток гендерної освіти: Підвищення рівня обізнаності населення про важливість гендерної рівності та боротьби зі стереотипами.

6. Підтримка жіночого лідерства та участі у прийнятті рішень: Заохочення жінок до активної участі в політичному та суспільному житті.

В Україні гендерна політика визначена у низці законодавчих актів, таких як Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", а також державними програмами та стратегіями на рівні уряду.

Значення національної гендерної політики також зростає в контексті інтеграції до міжнародних організацій, таких як Європейський Союз, де питання гендерної рівності є одним із пріоритетів.

У 2021–2022 роках Уряд України особливо активно працював над розробкою та прийняттям Національних планів дій, методичних рекомендацій та інших політичних інструментів з питань гендерної рівності. Як результат, наразі діють комплексні та детальні стратегії та плани дій з гендерних питань, які визначатимуть діяльність національних та регіональних/місцевих органів влади на найближчі роки. У воєнний час реалізація національної гендерної політики в різних відомствах не була послідовною, хоча є численні приклади відданості справі на високому рівні та значного покращення показників.

Загалом, всебічність, деталізація та ефективність національної гендерної політики демонструє певні досягнення, починаючи з 2021 року. У серпні 2022 року Кабінет Міністрів України (КМУ) ухвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердив План дій з її реалізації на 2022–2024 роки [1]. Стратегія

містить чотири стратегічні цілі (а також операційні цілі та пов'язані з ними напрями діяльності):

1. Національний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ефективно функціонує та має спроможність підтримувати розробку, впровадження, моніторинг та оцінку політик гендерної рівності в різних сферах суспільного життя та на всіх рівнях.

2. Жінки і чоловіки не зазнають насильства, в тому числі насильства, пов'язаного з воєнними діями та збройними конфліктами, мають рівний доступ до правосуддя і беруть рівну участь у розбудові миру та пост конфліктному відновленні.

3. Жінки і чоловіки мають рівні права та можливості для розвитку людського потенціалу у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури і спорту.

4. Жінки та чоловіки беруть рівну участь у різних сферах економічної діяльності, отримують переваги від результатів сталого економічного розвитку та мають рівний доступ до всіх видів економічних ресурсів.

Враховуючи виклики повномасштабної війни на території України, стратегія передбачає впровадження гендерних аспектів при наданні гуманітарної допомоги та у пост конфліктному відновленні, участь жінок у процесах відновлення, у тому числі у прийнятті рішень на всіх рівнях – від національного рівня до рівня громади, а також посилення спроможності державних службовців щодо інтеграції гендерних підходів у процеси відновлення.

У грудні 2022 року Кабінет Міністрів України ухвалив Стратегію впровадження гендерної рівності в освіті на період до 2030 року [2] та затвердив Операційний план її реалізації на 2022-2024 роки, який спрямований, зокрема, на подолання гендерно-зумовленого вибору спеціальностей у професійно-технічних навчальних закладах та закладах вищої освіти, що лежить в основі горизонтальної гендерної сегрегації на ринку праці та гендерного розриву в оплаті праці. У вересні 2023 року було затверджено Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та План дій

з її реалізації, підготовлені Міністерством економіки спільно з ООН Жінки та МОП. Стратегію було розроблено в результаті серії багатосторонніх консультацій між урядом, роботодавцями, профспілками, громадянським суспільством та гендерними експертами/ками з метою усунення основних причин гендерного розриву в оплаті праці, зокрема горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації, нерівномірного розподілу домашньої праці між чоловіками та жінками, а також прогалин у законодавстві щодо рівної оплати за працю рівної цінності.

Урядом України також впроваджується Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на 2021–2025 роки. У грудні 2022 року [3] було оновлено Національний план дій з метою врахування нових реалій, спричинених повномасштабною війною. Зокрема, розширено перелік заходів для надання ефективної та своєчасної допомоги постраждалим від сексуального насильства в умовах збройного конфлікту. Національним планом дій також передбачено усунення культурних бар'єрів для забезпечення повноцінної участі жінок у вирішенні питань миру та безпеки, запобігання домашньому насильству та торгівлі людьми, а також підвищення рівня обізнаності постраждалих від гендерно-зумовленого насильства.

До інших важливих національних гендерних політик належать наступні:

– План дій задля виконання зобов'язань Уряду України в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з просування гендерної рівності (Розпорядження Кабінету Міністрів України №1578-р, 16.12.20);

– Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року (постанова Кабінету Міністрів України №145, 24 лютого 21);

– Національна стратегія створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (Розпорядження Кабінету Міністрів України №366-р, 14 квітня 2021 р.).

Існують також і певні галузеві/відомчі інструменти, зокрема, План дій з гендерної політики Міністерства внутрішніх справ та План дій з гендерної політики Національної гвардії України. Національна політика спрямована на вирішення широкого кола питань, що впливають на жінок і чоловіків, зокрема: підвищення рівня їхньої обізнаності щодо своїх законних прав, боротьба з гендерними стереотипами, покращення доступу до освітніх можливостей, медичних послуг та базової інфраструктури, а також боротьба з бідністю. Ці інструменти є дорожньою картою для реалізації конкретних заходів, спрямованих на розширення прав і можливостей жінок, і допомагають підвищити пріоритетність гендерних питань у порядку денному уряду.

Список використаних джерел:

1.Офіс Урядової уповноваженої з питань гендерної політик, «Уряд ухвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року», 12 серпень 2022. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiiuzabezpechnia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku>

2. Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації» від 20.12.2022 № 1163-р.

3. Розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року» від 28.10.2020 № 1544-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Юридична відповідальність застосовується за зловживання владою для державних службовців та пов'язана із використанням повноважень в особистих цілях, тобто реалізації додаткових соціальних прав. В. В. Скоріков пропонує розподіляти відповідальність на ретроспективну (негативну), тобто таку, що наступає за порушення певної норми та позитивну, як обов'язки щодо добровільного виконання норм права [1, с. 6]. Проте, в межах механізму реалізації соціальних прав державного службовця під юридичною відповідальністю варто розуміти саме ретроспективну, а отже порушення мають бути чітко встановлені у законодавстві. Варто зауважити, що юридична відповідальність за порушення соціальних прав державного службовця матиме захисний та забезпечувальний характер, тобто її слід розглядати в контексті відповідних механізмів.

Окрім того, юридична відповідальність за зловживання владою повинна враховувати специфіку державної служби, де баланс між відповідальністю та повноваженнями є ключовим. Надмірно жорсткі санкції можуть демотивувати службовців та призвести до правового нігілізму, в той час як надмірно м'які заходи не зможуть забезпечити необхідний рівень дисципліни та відповідальності. Тому важливо встановити адекватний механізм відповідальності, що враховує тяжкість правопорушень та їх наслідки для суспільства.

Також варто зазначити, що юридична відповідальність має бути доповнена системою внутрішнього контролю та етичних норм, що сприятиме формуванню високих стандартів поведінки державних службовців. Внутрішній контроль, у

поєднанні з ефективною системою санкцій, здатен запобігти багатьом порушенням ще на етапі їх зародження. Етичні норми, у свою чергу, підвищують рівень правосвідомості та відповідальності, сприяючи формуванню культури чесності та прозорості в державній службі.

Отже, юридична відповідальність за порушення соціальних прав державних службовців має багатовимірний характер і повинна розглядатися не лише як інструмент покарання, але й як засіб забезпечення ефективного функціонування державного апарату. Це передбачає інтеграцію відповідальності у ширший контекст правової культури, етичних норм та системи внутрішнього контролю, що в комплексі сприятиме побудові ефективної та справедливої системи державного управління.

Юридична відповідальність з боку самих державних службовців під час реалізації своїх соціальних прав найбільше пов'язана із дисциплінарними проступками. Така ситуація пояснюється тим, що у державних службовців недостатньо владних повноважень для самостійного здійснення вчинків, які є службовими адміністративними чи кримінальними правопорушеннями в соціальній сфері. Відповідно до с. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу», підставами застосування дисциплінарних стягнень є «перевищення службових повноважень, використання повноважень в особистих цілях, подання недостовірної інформації під час вступу на державну службу, прогул, поява у нетверезому стані, наркотичного чи токсичного сп'яніння» [2]. Тобто, протиправна діяльність державного службовця стосується нехтування правом на працю в державній службі або ж зловживання владою, що може стосуватися подання невірних відомостей щодо необхідності житла, соціально-побутового забезпечення, розміру використаних коштів у відрядженні. Юридична відповідальність для державного службовця полягає у зменшенні обсягу його соціальних прав, наприклад через догану державний службовець не може отримати премію чи у позбавленні спеціального правового статусу державного службовця через звільнення.

Тож, юридична відповідальність, як елемент механізму реалізації соціальних прав державного службовця застосовується для підвищення ефективності дії попередніх елементів та заохочення до правомірної діяльності державних службовців завдяки невідворотності покарання. Юридична відповідальність в межах даного механізму поширюється лише на державних службовців, що реалізують власні соціальні права у незаконний спосіб. Вона ілюструє взаємозв'язок між різними правовими механізмами та водночас вказує на необхідність деталізації у нормативно-правових актах правопорушень у соціальній сфері.

Список використаних джерел:

1. Скоріков В. В. Соціальна відповідальність державних службовців: поняття і сутність. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2015. Вип. 2. С. 1–10.
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2016. № 4. С. 43.

Yavorska N. O.,

Philosophiæ Doctor, (Ph.), leading lawyer,
Taras Shevchenko National University of Kyiv

SOCIAL AND LABOR FORM OF SOCIAL PROTECTION OF MILITARY PERSONNEL AND MEMBERS OF THEIR FAMILIES

Social protection of military personnel and those participating in hostilities represents a direct manifestation of the state's human-centrism. This stance is motivated by the understanding that individuals who defend the Ukrainian people and state sovereignty, while setting aside their basic human instincts for self-preservation, deserve full support from the state during and after their military service. Similarly, the families of servicemen are also vulnerable and require attention, especially in

circumstances where a family member is absent due to participation in hostilities, or during the transition and adaptation to civilian life upon their return.

In this regard, the study of various forms of social protection for military personnel and their families is becoming increasingly relevant. Special attention should be given to the social and labor form of social protection for military personnel and their families, a topic that has not yet been thoroughly explored by Ukrainian scientists. Despite this, many researchers [see, for example: 1; 2; 3; 4] have already devoted significant attention to various issues related to ensuring the social security of military personnel and their families. This area warrants further detailed examination to better support these individuals and their loved ones.

An analysis of the current legislation of Ukraine highlights several key aspects related to ensuring the social security of military personnel and their families under the social and labor form of social protection. These include:

1) Retention of employment. Employees called up for military service during mobilization retain their place of work and position. This provision is crucial for ensuring social stability for military personnel by reducing uncertainty about their future employment. According to current legislation, this retention is guaranteed for the period of special conditions but does not exceed one year. This rule helps maintain job security and contributes to the social stability and security of military personnel;

2) Compensation of wages. The State Budget of Ukraine compensates the wages of employees called up for military service during the duration of their conscription. This support mechanism ensures the material well-being of military personnel and their families and strengthens trust in the state's commitment to support its defenders. This is particularly significant in ensuring national security, especially in the context of the ongoing full-scale war in Ukraine;

3) Labor privileges for family members. Family members of conscripts and conscripted military officers are granted several labor privileges under Part 1 of Art. 18 of the Law of Ukraine "On Social and Legal Protection of Military Men and Members of Their Families." These privileges include priority in hiring and job retention during workforce reductions, as well as priority in accessing vocational training, advanced

training, and retraining with the maintenance of average salary during the period of study. These measures facilitate social inclusion and professional development for military family members, fostering social stability and well-being;

4) Financial assistance for relocation. Ukrainian legislation provides financial assistance to the spouse of a military serviceman (excluding conscripts) when the serviceman is transferred to another area. This assistance aims to compensate for costs and inconveniences associated with relocation and serves as a vital element of social support for military families, minimizing the social vulnerability that could arise from the serviceman's transfer.

Thus, the social and labor form of social protection of military personnel and their families in Ukraine comprises a comprehensive set of measures designed to ensure stability, material support, and professional development for this category of citizens. These measures not only enhance social security but also bolster trust in state institutions, demonstrating the state's commitment to supporting its citizens during challenging periods of their lives. This support is especially crucial in the context of the ongoing full-scale war in Ukraine.

References:

1. Акименко Ю. Ф., Сила Т. І. Як допомогти родині учасника бойових дій: методичний посібник для соціальних працівників і психологів. Чернігів : Десна Поліграф, 2017. 144 с.

2. Ветлинський С. О. Соціальний захист військовослужбовців в умовах проведення антитерористичної операції. *Ефективність державного управління*. 2016. Вип. 4(49). Ч. 1. С. 198-205. doi:10.33990/2070-4011.49.2016.175050.

3. Фатенко В. П. Актуальні проблеми надання державою соціальних гарантій військовослужбовцям Збройних Сил та інших військових формувань України. *Гуманітарний вісник Збройних Сил України*. 2006. № 1. С. 31–41.

4. Medvid M., Zvieriev M. Initiatives on social protection of anti-terrorist operation participants and the experience Exchange on conducting military operations. *Perspectives – Journal on Economic Issues*. 2018. № 1. P. 42–50.

Белявцев В. М.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ СПРОЩЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 № 2434-IX [1] на період дії воєнного стану було введено новий режим регулювання трудових відносин – спрощений, відповідно було доповнено Кодекс законів про працю України новою главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин». Зокрема, ст. 49-5 КЗпП України було визначено особливості застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Так, спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають: між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб; або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом [2]. При цьому спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах.

В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням КЗпП, сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III КЗпП на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та

інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених КЗпП. Тобто спрощений режим регулювання трудових відносин передбачає можливість установа індивідуальних умов праці працівника безпосередньо в трудовому договорі.

Виходячи з викладеного характерними ознаками спрощеного режиму регулювання трудових відносин є: може застосовуватися тільки на добровільних засадах у відносинах між працівниками та роботодавцями; використовується за умови, що роботодавець – суб'єкт малого чи середнього підприємництва, середня кількість працівників у нього за звітний період – не більше 250 осіб; розмір заробітної плати працівника за місяць повинен бути не меншим розміру восьми мінімальних заробітних плат; передбачає можливість установа індивідуальних умов праці працівника безпосередньо в трудовому договорі.

Згідно ст. 49-6 КЗпП України трудовий договір може бути як безстроковий, так і строковий, але обов'язково у письмовій формі. Проте за згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може також бути укладений і у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». Тобто регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, на яких поширюється спрощений режим, здійснюється трудовим договором, який може бути як строковий, так і безстроковий та укладається в письмовій формі державною мовою в двох примірниках або у формі електронного документу. Разом з тим на сьогодні типової форми трудового договору законодавство не передбачає, але зазначає, що в ньому мають бути обов'язково передбачені всі істотні умови такого правочину (під істотними умовами праці законодавець має на увазі ряд умов, які можуть бути змінені за певних обставин), а саме: термін дії трудового договору та дата набрання ним чинності; строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; порядок та форма обміну інформації між роботодавцем та працівником; порядок та строки повідомлення працівника про

зміну істотних умов праці; умови та порядок внесення інших змін до трудового договору; місце та режим роботи; обов'язки працівника, умови праці та порядок її оплати; тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання відповідно до законодавства; надання щорічних додаткових відпусток; гарантії та компенсації за роботу із шкідливими і небезпечними умовами праці, якщо вони є на робочому місці; умови нерозголошення комерційної таємниці; умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів; компенсаційна виплата працівнику у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

З урахуванням викладеного можемо зробити висновок, що суть спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин полягає в тому, що сторони трудового договору можуть на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати питання щодо виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати, заохочувальних виплат, норм робочого часу та відпочинку, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій трудового характеру.

Аналізуючи нововведення, з одного боку, можемо зазначити, що дійсно запровадження спрощеного режиму правового регулювання трудових відносин є важливим кроком в умовах воєнного часу, оскільки він спрямований на забезпечення гнучкості й оперативності у вирішенні трудових питань, що є важливим для підтримки функціонування ринку праці та економіки в цілому в Україні. Водночас, з іншого боку, не можемо погодитися з тим, що це великий крок у реформуванні вітчизняного трудового законодавства, оскільки для ефективної реалізації цього режиму, передусім, необхідно забезпечити його узгодженість із чинним законодавством. Приміром, серед особливостей такого режиму вказано, що він може застосовуватися тільки на добровільних засадах у відносинах між працівниками та роботодавцями. Водночас будь-який трудовий договір укладається на добровільних засадах. Оскільки згідно ст. 43 Конституції України «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. 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. Використання примусової праці забороняється» [3]. Тобто кожна людина має право вибору: працювати на одному або на декількох підприємствах одночасно, або з нефіксованим робочим часом, або на важких чи шкідливих роботах тощо. Тому ця умова спрощеного режиму регулювання трудових відносин є зайвою, а відтак потребує вилучення з норми. Відтак спрощений режим регулювання трудових відносин потребує ще доопрацювання та гармонізації з іншими нормативно-правовими актами у сфері праці. Незважаючи на сьогоднішні реалії, в яких знаходиться держава, коли дійсно існує потреба в серйозній корекції чинного законодавства України про працю, все ж таки реформування трудового законодавства повинно відбуватися в умовах детального вивчення вже існуючих і добре працюючих норм.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України № 2434-ІХ від 19.07.2022 р. *Голос України*. 2022. № 170.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

Вострокнутов І. Л.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ДИТИНИ

Охорона праці дитини є один із важливих напрямків державної соціальної політики, що включає в себе цілісну систему економічних, організаційно-управлінських, соціальних, виховних, правових заходів, спрямованих на всебічну підтримку дитини, її захист від факторів, що негативно впливають на подальший її розвиток. Тому одним із важливих завдань держави повинно бути гарантування права на належні, безпечні й здорові умови праці для дитини, оскільки збереження її життя і здоров'я є пріоритетним. І сьогодні, зважаючи на євроінтеграційні процеси в державі, а також нові вимоги до ринку праці, є необхідність у перегляді як чинної нормативно-правової бази у сфері праці загалом, так і норм щодо охорони праці зокрема, завдяки чому буде створено належні умови в процесі виконання працівниками своїх трудових обов'язків, зокрема неповнолітніми працівниками.

Основним нормативно-правовим актом є Конституція України [1], відповідно до ст. 43 якої кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, які реалізуються шляхом виконання вимог, викладених у КЗпП України, а також у законах України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про охорону навколишнього природного середовища», «Про колективні договори і угоди», «Про дорожній рух», «Про поводження з радіоактивними відходами». Тобто на конституційному рівні передбачено право

на належні, безпечні і здорові умови праці, а вже деталізація цього права та ширше розкриття його змісту відбувається в законах, а положення цих законодавчих актів конкретизуються у відповідних правилах, стандартах, нормах, інструкціях та інших нормативно-правових актах, перелік яких наведений у «Державному реєстрі нормативних актів з охорони праці». При цьому значна частина питань з охорони праці регулюється на локальному рівні.

Основним же є Закон України «Про охорону дитинства», який визначає охорону дитинства в Україні як стратегічний загальнонаціональний пріоритет, що має важливе значення для забезпечення національної безпеки України, ефективності внутрішньої політики держави, і з метою забезпечення реалізації прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист, всебічний розвиток та виховання в сімейному оточенні встановлює основні засади державної політики у цій сфері, що ґрунтуються на забезпеченні найкращих інтересів дитини. Зокрема, Законом забороняється залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час. До найгірших форм дитячої праці належать: усі форми рабства або практика, подібна до рабства, зокрема, продаж дітей та торгівля ними, боргова залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; використання, вербування або пропонування дитини для зайняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав; використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності; робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини (ст. 21) [2].

Також слід згадати й міжнародні документи, зокрема Конвенцію МОП №182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17.06.1999 (ратифікована Законом України від 05.10.2000 2022-III), відповідно до ст. 3 якої «найгірші форми дитячої праці» включають: а) усі форми

рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав; с) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах; d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей [3].

Незважаючи на те, що на сьогодні прийнято доволі багато законодавчих актів стосовно питання охорони праці, все ж таки існує чимало недоліків та прогалин законодавства у даній сфері, які потребують негайного вирішення, зокрема у питаннях охорони дитячої праці. Оскільки сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці загалом знаходиться не на належному рівні, тобто не на такому, який би реально забезпечував соціально-побутові та матеріальні умови праці для кожного працівника, які б не шкодили його здоров'ю. Так, до основних негативних факторів слід віднести: незадовільні умови праці; значний рівень захворюваності населення, яке працює; високі показники виробничого травматизму; недостатнє фінансування заходів і засобів з охорони праці. Також сюди слід віднести й неповне виконання та недостатня ефективність державної політики у сфері охорони праці (відсутність системи управління охороною праці в центральних і місцевих органах виконавчої влади, а також органах місцевого самоврядування; застарілість нормативної бази у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, низька ефективність адміністративних заходів і юридичної відповідальності за порушення вимог законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці) [4].

Отже, не дивлячись на цілу низку прийнятих нормативно-правових актів у сфері охорони праці, сучасний стан охорони праці в Україні слід оцінити як критичний, який ще більше погіршився в умовах воєнного стану, особливо щодо

неповнолітніх, трудові права яких часто порушуються, має місце їх експлуатація. Так, більшість із підприємств мають значну кількість порушень прав працівників, у тому числі і неповнолітніх (наприклад, прийняття на роботу без спеціального медичного огляду, порушення правил безпеки на підприємстві, відсутність обліку, офіційного оформлення, несвоєчасні виплати заробітної плати та ін.). І тому обов'язок держави всіма можливими засобами захистити дітей від економічної експлуатації та праці, що може бути небезпечною для них чи заважати їх освіті, завдавати шкоди здоров'ю, фізичному, психічному, духовному, моральному або соціальному розвитку. Зокрема, слід внести зміни до законодавства, спрямовані на посилення юридичної відповідальності осіб, які займаються залученням дітей до найгірших форм дитячої праці; усунути правові й організаційні перепони для здійснення ефективного нагляду за дотриманням трудових прав неповнолітніх та ін. Оскільки від рівня охорони праці дитини залежить майбутній розвиток держави і суспільства загалом.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>
3. Конвенцію МОП №182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17.06.1999 (ратифікованою Законом України від 05.10.2000 2022-III). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text
4. Новіков Е. Охорона праці в Україні – проблеми, досвід, перспективи. URL: <https://nov-rada.gov.ua/2021/12/10/okhorona-pratsi-v-ukraini-problemy-dosvid-perspektyvy/>

Гарасимків Л. І.,
аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

Положення щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці мають місце в багатьох міжнародних документах, утвердження якої наприкінці ХХ ст. стало одним із ключових завдань у діяльності Організації Об'єднаних Націй, низки інших міжнародних інституцій. Так, уперше принцип гендерної рівності, забезпечення якого є умовою належного розвитку соціуму, було зафіксовано саме в Статуті Організації Об'єднаних Націй [1]. Одним із основних завдань згідно із Статутом Організація Об'єднаних Націй визначила утвердження віри «в основні права людини, в гідність та цінність людської особистості, в рівноправність чоловіків і жінок і в рівність прав великих і малих націй» та «ніяких обмежень по відношенню прав чоловіків і жінок брати участь в будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних та допоміжних органах».

До важливих міжнародних нормативно-правових актів, які регулюють питання забезпечення гендерної рівності доцільно віднести Загальну декларацію прав людини (1948), яка отримала досить широке визнання та стала показником для наявних нормативно-правових актів з регулювання прав людини та фундаментом для інших міжнародних та національних актів, у тому числі й конституцій. Так, у ст. 2 йдеться про те що: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану». У свою чергу статті 23-25 Декларації регулюють права людини, які можна віднести до соціально-економічних, і визначають правові засади майбутнього правового

забезпечення введення в життя цих прав. Точніше, право на працю спрямоване не лише на легітимацію людської праці, а і на реалізацію інших прав, пов'язаних з трудовою діяльністю, у тому числі на справедливі та сприятливі умови праці, з відповідною їй оплатною, яка дозволить задовольнити всі потреби для існування на гідному рівні [2].

Розширюють права визначені Загальною декларацією з прав людини та в сукупності з нею утворюють «Міжнародний біль про права людини», прийняті 16 грудня 1966 року Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, які регулюють різні сфери суспільних відносин, проте є єдиними у своїй меті щодо забезпечення рівних прав та є основою для внутрішніх законодавчих систем та задають напрям для всієї подальшої діяльності в цій сфері, а також слугують фундаментом для багатьох інших міжнародних документів. Так, відповідно до ст. 3 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті». Згідно ст. 26 «Всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. В цьому відношенні всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини» [3]. У свою чергу в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права у ст. 2 міститься зобов'язання держав-учасниць гарантувати, що права, проголошені в ньому, будуть здійснюватися без будь-якої дискримінації щодо статі (і інших ознак) особи, а в ст. 3 закріплено, що «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті». У свою чергу ст. 7 деталізує й надає правової визначеності праву на справедливі і сприятливі умови

праці, а саме: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю [4]. Відтак закріплено ще один визнаний світовою спільнотою стандарт рівноправності статей – рівність у царині трудових відносин.

Окрім того, не менш важливими в регулюванні гендерної рівності в трудових відносинах та суспільному житті загалом стала Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1967), в якій йдеться про те, «що повноцінний розвиток країни, добробут усього світу і справи миру вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками у всіх сферах», у зв'язку з чим необхідно «забезпечити в законодавстві і на практиці загальне визнання принципу рівноправності чоловіків і жінок», а «дискримінація щодо жінок, яка призводить до заперечення або обмеження їх рівноправності з чоловіками, є несправедливою в своїй основі і являє собою злочин проти людської гідності» [5].

У 2015 році Генеральна асамблея ООН приймає підсумковий документ «Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року» [6], який ставить за мету «забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат».

Водночас незважаючи на діяльність ООН, жінки перебували в нерівному положенні і, як і раніше, піддавалися дискримінації. Це обумовило створення спеціалізованих міжнародних органів та спеціальних міжнародних актів, основною метою діяльності яких є досягнення рівноправності жінок. Так, першою спеціалізованою установою ООН стала Міжнародна організація праці, до завдань якої належать розробка міжнародних трудових норм, у вигляді конвенцій і рекомендацій, що визначають та стандартизують основні трудові права: свободу асоціації, право на об'єднання, ведення колективних переговорів, забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах тощо. Зокрема, основними напрямками діяльності МОП було визначено: сприяння введенню в життя основоположних принципів та прав у трудовій сфері, надання більшого

кола можливостей для працівників та гарантування отримання гідної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу [7]. До основних конвенцій МОП, які врегульовують питання гендерної рівності слід віднести наступні: № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951); № 103 «Про охорону материнства» (1952); № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958); № 122 «Про політику у галузі зайнятості» (1964); № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» (1981) тощо.

Важливу роль у становленні гендерної рівності відіграв також Європейський Союз. Так, основними документи, які зафіксували в собі принцип гендерної рівності є Договір про заснування ЄС (1957), Хартія основних прав Європейського Союзу (2000), Європейська соціальна хартія(переглянута) (1999) Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки та ін.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити про важливість наведених міжнародно-правових документів, які регулюють питання забезпечення гендерної рівності, та є прикладом належної реалізації та захисту трудових прав жінок і чоловіків, а також показником ефективних для нашої країни методів реалізації цих правових норм. Саме міжнародно-правові документи дають змогу зрозуміти суть, зміст, структуру та важливість гендерної рівності як ключової складової прав людини, умови сталого розвитку, миру та безпеки на планеті.

Список використаних джерел:

1. Статут Організації Об'єднаних Націй : міжнар. документ від 26.06.1945. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_010
2. Загальна декларація прав людини : міжнар. документ від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 2.
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : міжнар. документ ООН від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : міжнар. документ ООН від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042
5. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок : міжнар. документ ООН від 07.11.1967. URL: https://docs.dtkk.ua/doc/995_386
6. Цілі сталого розвитку 2016–2030. *United Nations in Ukraine*. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>
7. Міжнародна організація праці (МОП). URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>

Гладир В. М.,
аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВИ У КОНТЕКСТІ РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНИХ НОРМ І ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

У сучасних умовах соціальної та економічної нестабільності питання державного регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці набуває особливого значення. Мінімальна заробітна плата є одним із основних інструментів соціальної політики, який забезпечує працівникам право на гідну оплату та мінімальний рівень життя. Водночас, ефективність регулювання мінімальних норм і гарантій залежить від злагодженої роботи державних інституцій та системи контролю.

Необхідно наголосити на тому, що заробітна плата – це не просто економічний показник, а інструмент соціальної справедливості, що демонструє здатність держави підтримувати належний рівень життя громадян. Держава

виступає гарантом реалізації цього права, забезпечуючи мінімальні норми та гарантії в оплаті праці, які спрямовані на захист інтересів працівників та надання їм соціального захисту. Такі гарантії є важливим інструментом стабілізації соціально-економічної ситуації в країні, зменшення нерівності та запобігання бідності серед працюючого населення.

Зокрема, законодавче регулювання мінімальних норм та гарантій в оплаті праці має стратегічне значення для формування соціальної стабільності. Держава визначає мінімальний розмір заробітної плати, нижче якого оплата праці не може здійснюватися, та забезпечує належний контроль за дотриманням цього мінімуму, що гарантує працівникам доступ до основних соціальних благ.

Соціальна функція держави, як зазначає З. Білоус, є важливою складовою її діяльності та спрямована на забезпечення соціальної безпеки громадян, створення умов для реалізації права на працю, гідний рівень життя та зменшення соціальних конфліктів [1]. Державна політика у сфері оплати праці покликана сприяти збереженню балансу між економічними інтересами роботодавців та соціальними потребами працівників, забезпечуючи гуманний та справедливий підхід до регулювання трудових відносин.

Враховуючи положення статті 3 Конституції України [2], де сказано, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, ми спробуємо виділити основні завдання держави у контексті державного регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці.

Перше – це встановлення мінімального рівня оплати праці, воно є одним із ключових завдань державної політики в соціально-трудої сфері. Це завдання полягає в законодавчому закріпленні та підтримці мінімальної заробітної плати, що є обов'язковою для всіх роботодавців. Воно має на меті забезпечити працівникам базовий рівень доходу, який гарантує прожитковий мінімум і дозволяє покрити основні життєві потреби, такі як харчування, житло, освіта, медичне обслуговування та інші базові соціальні потреби. Так, мінімальна заробітна плата виконує п'ять важливих функцій:

1) захист працівників, оскільки це ключовий механізм захисту працівників від експлуатації з боку роботодавців. У випадках, коли ринок праці не забезпечує справедливу оплату через високу пропозицію робочої сили або інші економічні фактори, встановлення мінімальної заробітної плати гарантує, що працівники отримуватимуть принаймні мінімальний дохід, який дозволяє їм підтримувати гідний рівень життя;

2) зменшення бідності. Мінімальний рівень оплати праці спрямований на боротьбу з бідністю серед працюючих громадян. Без цього інструменту частина населення, навіть при зайнятості на повний робочий день, могла б залишатися за межею бідності через низький рівень оплати праці;

3) соціальна справедливість, так як встановлення мінімальної зарплати є одним зі способів забезпечення соціальної справедливості. Це сприяє зменшенню економічної нерівності в суспільстві, оскільки забезпечує однакові гарантії доходів для всіх працюючих, незалежно від галузі або сфери діяльності;

4) стимулювання економічного зростання. Мінімальна заробітна плата може сприяти зростанню економіки, оскільки працівники, які отримують більші доходи, можуть витратити більше на товари та послуги, тим самим збільшуючи сукупний попит в економіці;

5) регулювання ринку праці, оскільки держава використовує мінімальну заробітну плату як інструмент для регулювання ринку праці. Вона встановлює стандарти для найменш оплачуваних працівників, що, у свою чергу, сприяє більш стабільному та передбачуваному ринку праці, де працівники захищені від демпінгу на ринку робочої сили [5].

Друге завдання, яке ми виділяємо – це захист працівників від експлуатації, зокрема через встановлення мінімальної заробітної плати. Це завдання полягає в тому, щоб гарантувати працівникам справедливі умови праці та запобігти ситуаціям, коли вони могли б стати жертвами недобросовісних роботодавців, які прагнуть максимізувати прибутки шляхом заниження рівня оплати праці.

Основна мета такого захисту полягає у встановленні певних правових меж, нижче яких оплата праці не може знижуватися. Держава закріплює мінімальні

стандарти, щоб кожен працівник, незалежно від свого статусу, освіти чи роду діяльності, мав право на гідну оплату праці, яка б забезпечувала йому мінімальні соціальні гарантії. У цьому контексті важливо розуміти, що без встановлення мінімальних стандартів у заробітній платі роботодавці можуть скористатися слабкою переговорною позицією працівників для того, щоб платити їм нижчі зарплати, ніж ті, які б забезпечували належний рівень життя. Це особливо характерно для сфер з високою конкуренцією на робочі місця та низьким рівнем кваліфікації [3].

Третє важливе завдання, на нашу думку, яке має виконувати держава – це моніторинг та контроль у сфері державного регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці, оскільки це відіграє ключову роль у забезпеченні дотримання встановлених стандартів і прав працівників. Вказане завдання включає в себе не лише нагляд за виконанням чинного законодавства, але й оцінку ефективності політики у сфері оплати праці, виявлення порушень і їх усунення. І передбачає воно:

- систематичний збір даних про стан оплати праці в різних секторах економіки та серед різних категорій працівників. Це необхідно для того, щоб держава могла оцінювати, наскільки ефективно працює законодавство щодо мінімальної заробітної плати. Зібрані дані мають включати інформацію про рівень заробітної плати, гендерні та вікові розриви, а також про категорії працівників, які підпадають під мінімальні стандарти. Така інформація дозволяє державі своєчасно реагувати на зміни в економічній ситуації та вживати необхідних заходів для захисту працівників;

- нагляд за дотриманням законодавства, тобто контроль за тим, як роботодавці виконують вимоги щодо мінімальної заробітної плати. Це передбачає роботу державних органів, таких як інспекції праці, які перевіряють дотримання мінімальних стандартів оплати праці на підприємствах і організаціях. Такий контроль дозволяє виявляти випадки, коли працівникам виплачують нижчу заробітну плату, ніж передбачено законом, або порушують інші гарантії, пов'язані з оплатою праці [1].

Якщо проаналізувати положення Закону України «Про оплату праці» [4], то можна зробити висновок, що закон не містить навіть рамочних положень щодо завдань держаного регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці, окрім положень про мінімальну заробітну плату. Водночас, не можна обмежуватися і зводити роль держави у порушеному питанні лише до встановлення мінімальної заробітної плати. Оскільки в прогресивній державі, роль і функція держави набагато більша, і завдання які постають перед державою полягають у стимулюванні та забезпеченню балансу між інтересами роботодавців та правами працівників.

Окремим завданням ми виділяємо стимулювання колективних переговорів, оскільки це є важливим інструментом забезпечення справедливої оплати праці та захисту прав працівників. Колективні переговори дозволяють роботодавцям та працівникам обговорювати та узгоджувати умови праці, включаючи питання заробітної плати, у процесі відкритого діалогу, що сприяє досягненню взаємовигідних рішень. Це сприяє:

а) забезпеченню паритету в переговорах, оскільки колективні переговори створюють рівновагу між роботодавцями та працівниками, що дає змогу обом сторонам мати вплив на умови праці, включаючи рівень заробітної плати. У випадку відсутності таких переговорів роботодавці можуть одноосібно встановлювати умови оплати, що часто призводить до дисбалансу у співвідношенні заробітної плати та продуктивності праці. Колективні переговори дозволяють працівникам, особливо через профспілки, вести переговори з роботодавцями щодо гідної оплати праці та справедливих умов;

б) запобігання конфліктам і підвищення соціальної стабільності. Колективні переговори сприяють зниженню соціальної напруженості та запобігають трудовим конфліктам, оскільки вони дозволяють працівникам та роботодавцям відкрито обговорювати проблеми та знаходити компромісні рішення. Налагоджений діалог між сторонами забезпечує прозорість у питаннях оплати праці та сприяє уникненню страйків або інших форм протесту. Стимулювання таких переговорів державою забезпечує стабільність на ринку

праці, покращує відносини між працівниками і роботодавцями та сприяє продуктивній праці;

в) розширення прав і можливостей профспілок. Держава повинна створювати умови, які б забезпечували функціонування сильних профспілок, надаючи їм необхідні правові та організаційні інструменти для ефективного захисту прав працівників. Профспілки мають значну роль у формуванні та реалізації колективних договорів, що дозволяє встановлювати справедливі умови праці та заробітної плати;

г) підтримка ролі держави як арбітра. Держава також відіграє важливу роль у підтримці та сприянні колективним переговорам. Вона виступає як арбітр у разі виникнення трудових конфліктів і забезпечує правове підґрунтя для ведення переговорів. Крім того, держава може стимулювати роботодавців до участі в колективних переговорах, надаючи певні стимули або переваги, такі як податкові пільги або спрощення адміністративних процедур. Це допомагає державі підтримувати баланс між інтересами працівників і роботодавців.

Таким чином, державне регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці є ключовим елементом соціальної політики, спрямованої на захист працівників та забезпечення їхнього права на гідну оплату. Встановлення справедливого мінімального рівня оплати праці не лише сприяє підвищенню рівня життя працівників, а й відіграє важливу роль у зниженні соціальної нерівності та боротьбі з бідністю.

Список використаних джерел:

1. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливую оплату праці: Монографія. Київ : Видавництво «Наукова столиця», 2021. 376 с.

2. Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Монографія. Київ : Київський університет права НАН України, 2009. 176 с.

4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n19>

5. Пижова М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці. *Часопис цивілістики*. № 40/2021. С. 56–60.

Горбаченко Е .С.,
аспірант 3 року навчання
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ ТА ЕЛЕМЕНТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ РОБОТОДАВЦЯ

Для визначення поняття правового статусу роботодавця необхідно звернутися до поняття правового статусу особи в загальній теорії держави і права, представники якої визначають зазначене поняття як «систему закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності відповідно до яких індивід як суб'єкт права (тобто як такий, що має правосуб'єктність) координує свою поведінку в суспільстві» [1, с. 377].

Інші дослідники розглядають правовий статус як становище того чи іншого суб'єкта в правовій реальності, що відображається у його взаєминах із суспільством і державою, що представляються сукупністю взаємних прав і обов'язків. У такому розумінні правовий статус визначається як встановлене нормами права становище його суб'єктів, сукупність їх прав та обов'язків [2, с. 626]. І таких позицій правова доктрина містить чимало. Тож єдиного підходу до визначення правового статусу особи на сьогодні немає.

У науці трудового права термін «правовий статус» використовується стосовно суб'єктів цієї галузі, в тому числі й роботодавця. Зміст трудово-правового статусу розглядається як багатоелементний і містить: 1) правосуб'єктність;

2) статутні права і обов'язки; 3) відповідальність за неналежне виконання обов'язків; 4) юридичні гарантії прав [3, с. 260].

Проте не завжди в літературі визначаються поняття правового статусу роботодавця та його елементи. Так, автори Курсу порівняльного трудового права при розгляді правового статусу роботодавця [3, с. 315] пишуть про трудову правосуб'єктність роботодавця та визначають її поняття. При цьому вчені зазначають, що «суб'єктивні права і обов'язки, які безпосередньо впливають із закону, складають ядро правового статусу і називаються статутними» [3, с. 315]. Водночас відкритим залишається питання про інші елементи правового статусу роботодавця, крім його суб'єктивних прав і обов'язків.

Послідовну позицію в цьому аспекті займає О. М. Ярошенко, який зазначає, що усі суб'єкти трудового права наділяються специфічною властивістю – правовим статусом, яким, на думку вченого, є «визначене нормами права становище суб'єкта права, що відображає його положення у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права» [4, с. 377].

На нашу думку, правовий статус роботодавця видається доцільним визначити як систему закріплених та гарантованих державою прав, їх гарантій, обов'язків та юридичної відповідальності, що дозволяють роботодавцю виступати особливим суб'єктом трудових правовідносин.

Серед представників науки трудового права також відсутня єдність у визначенні елементів правового статусу суб'єктів галузі. Як вважає О. М. Ярошенко, елементами змісту правового статусу є правосуб'єктність та юридичні права й обов'язки [4, с. 377].

І. А. Римар до елементів правового статусу роботодавця відносить трудову правосуб'єктність, основні права та обов'язки та гарантії таких прав і обов'язків, а також відповідальність за порушення трудових прав і обов'язків [5, с. 126].

Точка зору І. А. Римаря заслуговує на підтримку з єдиним зауваженням, що варто виділяти юридичні гарантії основних прав без гарантій обов'язків, про які пише вчений.

У доктрині трудового права існують різні підходи до визначення елементів правового статусу суб'єкта трудового права, в тому числі й елементів правового статусу роботодавця. Що стосується визначення поняття трудової правосуб'єктності роботодавця, на нашу думку, змістовною та вичерпною є точка зору В. Л. Костюка, який розглядав трудову правосуб'єктність як «визначену нормами трудового права властивість мати, володіти, здійснювати (реалізовувати, набувати, виконувати) трудові права, обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання» [6, с. 210].

Основні права та обов'язки роботодавця закріплені в різних актах чинного законодавства України. У Кодексі законів про працю України обов'язки роботодавця фрагментарно закріплені у статті 141, а також у інших статтях [7]. Водночас у чинному Кодексі відсутня окрема стаття про основні права роботодавця, а всі вони розпорошені у величезному масиві актів трудового законодавства. Такий підхід законодавця не є системним, на що неодноразово звертали увагу фахівці у галузі трудового права.

У чинному законодавстві відсутній системний підхід до закріплення гарантій трудових прав роботодавця та його відповідальності за порушення трудових прав і невиконання трудових обов'язків.

Варто відзначити переваги проєкту Трудового кодексу України [8] в усуненні зазначених вище недоліків чинного Кодексу законів про працю України. Проте низка положень законопроекту у частині закріплення правового статусу роботодавця потребує доопрацювання.

Отже, на сьогоднішній день відсутній єдиний підхід до визначення поняття правового статусу роботодавця і в чинних нормативно-правових актах, і у правовій доктрині. Крім того, у трудовому законодавстві залишаються прогалини у закріпленні основних трудових прав, обов'язків роботодавця, юридичних гарантій таких прав та відповідальності роботодавця за порушення ним трудових обов'язків, що викликає низку проблем у правозастосовчій практиці. Вирішення зазначених проблем потребує спільної роботи законодавця та науковців і фахівців у галузі трудового права.

Список використаних джерел:

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: [підручник]. Харків: Консум, 2001. 656 с.
2. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : «Укр. Енцикл», 1998. Т. 5: П. С. 2002. 736 с.
3. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. / За ред. акад. А. Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків : Діса плюс, 2015. Т. 1. 1056 с.
4. Трудове право : підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : Право, 2017. 560 с.
5. Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 210 с.
6. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : Монографія. Київ : Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
7. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322- VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf

Науковий керівник: Чанишева Г. І., д.ю.н., професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Дячок Д. І.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЮРИДИЧНОЇ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ І ЇХ СІМЕЙ

Система соціального захисту військовослужбовців Збройних Сил України, умови військової агресії Російської Федерації, визначена завданням

вирівнювання соціального статусу цієї категорії осіб в порівнянні з іншими громадянами та забезпечення додаткових гарантій, пов'язаних із високим ризиком травматизації та загибелі під час участі у бойових діях. Держава, через Міністерство оборони України, забезпечує це шляхом грошових і натуральних виплат військовослужбовцям, які мають на них право, а також забезпеченням медичної допомоги та житлом.

Україна встановила складну систему соціальних гарантій для військовослужбовців. Однак, наявність великої кількості нормативно-правових актів не завжди сприяє ефективному впровадженню соціального захисту для військовослужбовців.

Щодо юридичної основи соціального захисту військовослужбовців і їх сімей, варто відзначити, що сьогодні ці питання регулюються Конституцією України, відповідними законами та іншими державними нормативно-правовими актами. Ми можемо виділити дві основні групи таких актів, які регламентують питання соціального захисту: загальні закони, які встановлюють державну політику та норми для відносин у сфері соціального захисту, та спеціальні законодавчі акти та підзаконні нормативні акти, які визначають соціальний захист конкретного соціального прошарку – військовослужбовців та членів їх сімей, а також вирішення певних соціальних проблем.

До першої групи ми відносимо Конституцію України, яка у ст. 46 зазначає: «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 старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового

мінімуму, встановленого законом» [1]. Разом з цим ст. 17 Основного Закону проголошує: «Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних силах України та інших військових формуваннях, а також членів їх сімей» .

До другої групи законів України включено значну кількість законодавчих актів, які були прийняті в Україні протягом останніх років і стосуються питань соціального захисту військовослужбовців. Основними серед них є закони України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" [2] і "Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ" [3].

Крім того, на військовослужбовців можуть поширюватися положення інших законів України, таких як "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту"[4], "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", "Про державну допомогу сім'ям і дітям", "Про зайнятість населення" і інші.

Багато з вимог, встановлених цими законодавчими актами, подальшими роз'ясненнями і документами Кабінету Міністрів, наказами міністрів та іншими нормативними документами.

До переліку основних Законів та інших нормативно-правових актів, які регулюють як власне процес призову громадян на військову службу під час мобілізації, так і подальші соціальні гарантії для них, належать: Конституція України, стаття 65: «Захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, шанування її державних символів є обов'язком громадян України. Громадяни відбувають військову службу відповідно до закону.» та ін.; Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» [5]; Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [6]; Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [2]; Закон України «Про оборону України» [7] ; Закон України «Про правовий режим воєнного стану»; Кодекс цивільного захисту України; Закон України «Про затвердження Указу Президента України "Про загальну мобілізацію" [8], (та подальші

продовження); Закон України «Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні", (та подальші продовження); Постанова Кабінету Міністрів України "Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану" [9]; Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Нормативні документи, які стосуються інструментів та способів організації мобілізації на місцях: Типове положення про мобілізаційний підрозділ органу державної влади, іншого державного органу; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів».

В Україні, ключовим нормативно-правовим актом у сфері соціального захисту військовослужбовців є Закон України "Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей". Цей закон визначає основні принципи державної політики щодо соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, створює єдину систему їх соціального та правового захисту та забезпечує військовослужбовцям та їх сім'ям сприятливі умови для виконання їхніх конституційних обов'язків у справі захисту Вітчизни. Він також регулює відносини в цій галузі.

Згідно з статтями 1 і 2 цього Закону, військовослужбовці мають право на усі гарантії соціального та правового захисту, які передбачені Конституцією України та законами України, з урахуванням особливостей, що визначені цим іншими законами. З огляду на специфіку військової служби, пов'язану з обов'язком захисту Вітчизни, військовослужбовцям надаються певні пільги, гарантії та компенсації.

Держава забезпечує військовослужбовцям достатні матеріальні ресурси, включаючи продовольчі, речові та грошові видатки. Наприклад, вони отримують щомісячний посадовий оклад, надбавки, доплати та премії, а також виплати за участь у бойових діях та/або перебування в полоні чи оточенні. Під час воєнного стану військовослужбовцям Збройних Сил України може бути надана додаткова

винагорода в розмірі до 30 000 гривень на місяць, а тим, хто безпосередньо бере участь у бойових діях, ця винагорода може зростати до 100 000 гривень на місяць пропорційно тривалості участі в таких діях.

Закон також регулює правовий статус членів сімей військовослужбовців та надає можливість оскарження неправомірних рішень та отримання правової допомоги.

В Україні існує значна кількість законів, які безпосередньо чи опосередковано визначають політику соціального захисту військовослужбовців та їх сімей. До них відносяться такі нормативно-правові акти, як "Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні" і "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні". Крім цього, існують інші закони, такі як "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю", "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії", "Про житлово-комунальні послуги", "Основи законодавства України про охорону здоров'я", які встановлюють правила і норми, що стосуються соціального захисту військовослужбовців.

У сучасних умовах, наряд з внутрішніми законами, важливим є і міжнародно-правовий аспект. Міжнародні конвенції і угоди, такі як Женевські конвенції та Римський статут міжнародного кримінального суду, закріплюють права та соціальні гарантії для військовослужбовців під час проведення військових операцій.

Отже, система соціального захисту військовослужбовців України в умовах збройної агресії є критичним елементом державної політики, спрямованої на підтримку осіб, які беруть участь у захисті країни. Вона має комплексний характер, але потребує подальшої оптимізації для спрощення процедур і забезпечення ефективного доступу до соціальних гарантій. Незважаючи на значну кількість законодавчих актів, необхідне підвищення їхньої узгодженості та злагодженості для ефективного впровадження соціального захисту в умовах війни, що залишається актуальним завданням держави.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 10.09.2024).
2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України № 2012-ХІІ від 20.12.1991. Дата оновлення: 04.05.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 27.09.2024).
3. Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ : Закон України № 2263-ХІІ від 09.04.1992. Дата оновлення: 09.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12#Text> (дата звернення: 27.09.2024).
4. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України № 3552-ХІІ від 22.10.1993. Дата оновлення: 28.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text> (дата звернення: 27.09.2024).
5. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України № 2233-ХІІ від 25.03.1992. Дата оновлення: 07.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 26.09.2024).
6. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України № 3544-ХІІ від 21.10.1993. Дата оновлення: 07.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (дата звернення: 28.09.2024).
7. Про оборону України : Закон України № 1933-ХІІ від 06.12.1991. Дата оновлення: 28.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text> (дата звернення: 27.09.2024).
8. Про затвердження Указу Президента України «Про загальну мобілізацію» : Закон України 2105-ІХ від 03.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2105-20#Text> (дата звернення: 27.09.2024).
9. Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України №168 від 28.02.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-п>

Жигилій С. П.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ЗАХИСТУ ТА ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Рівень успішності й ефективності діяльності кожного підприємства залежить від уміння захистити свою конфіденційну інформацію від неправомірного використання. Захист інформації – це комплекс організаційних, правових, технічних та криптографічних заходів, спрямованих на забезпечення прав на володіння, розпорядження та управління інформацією, яка підлягає захисту; запобігання витоку і втраті інформації; збереження повноти, достовірності, цілісності інформації, яка підлягає захисту, її масивів і програм оброблення; збереження конфіденційності або секретності інформації за правилами, встановленими законодавчими та іншими нормативно-правовими актами [1, с. 314].

Важливість комерційної інформації, її захист, дотримання правового режиму її охорони всіма працівниками підприємства є важливим для забезпечення її економічної безпеки, недотримання ж цих правил може суттєво погіршити результати її діяльності. Водночас неврегульованість даного питання нормами трудового законодавства змушує роботодавця самостійно, на основі актів локальної дії та трудових договорів, захищати комерційну таємницю від розголошення працівником. Як зазначає Коваленко О., сучасний стан трудового законодавства дозволяє зробити висновок про існування істотної прогалини у сфері охорони комерційної таємниці у трудових відносинах. У трудових відносинах охорона нормами права комерційної таємниці взагалі може бути підведена під поняття «парадокс»: з одного боку, комерційна таємниця має охоронятись, з іншого – сама природа трудового права не дозволяє це якісно зробити так, щоб не порушувати гарантії прав працівника. Наразі питання

охорони комерційної таємниці в трудових відносинах віднесено на відкуп сторін і тримається повністю на добросовісності працівника та роботодавця щодо не порушення прав та законних інтересів один одного [2, с. 100].

Разом з тим умова про захист і охорону комерційної таємниці має обов'язково бути закріплена при укладенні трудового договору. Оскільки, як показує досвід найбільші ризики розголошення комерційної таємниці існують з боку працівників підприємства, які мають доступ до комерційної таємниці, що може відбутися як умисно, так і з необережності. Водночас включення такої умови трудового договору має відбуватися з огляду на ст. 36 ГК України, де комерційну таємницю визначено, як «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» (ч. 1) та ст. 505 ЦК України, де під комерційною таємницею розуміється 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, має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію (ч. 1) [3]. Оскільки без урахування положень зазначених норм неможливо оцінити доцільність і правомірність такої умови, а отже включення умов трудового договору, що забезпечують охорону і захист комерційної таємниці, завжди повинно спиратися на визначення комерційної таємниці. При цьому включення до трудового договору цієї умови має бути зваженою, мотивованою й доцільною.

До речі аналізуючи проєктоване законодавство у сфері праці, слід зазначити, що проєкт ТК України вже містить окрему статтю «Умови трудового договору про нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації» (ст. 41), що вже є позитивним кроком у цьому напрямку. Так, у разі укладення (зміни) трудового договору, що передбачає

роботу з допуском до державної таємниці, працівник у письмовій формі приймає зобов'язання про нерозголошення державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою відповідальність, встановлену законом. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків матиме доступ до інформації, що відповідно до закону або нормативного акта роботодавця визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення захищеної інформації та/або порядок її використання в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за порушення цієї вимоги, встановлену законом, з виплатою працівникові грошової компенсації в розмірі та порядку, визначеними трудовим договором. Умова про нерозголошення захищеної інформації може бути включена до трудового договору пізніше, у разі необхідності допуску працівника до такої інформації. Відмова працівника від включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації за наявності у роботодавця права вимагати її включення, є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли – для їх припинення на підставі статті 86 цього Кодексу без додержання вимог статті 88 цього Кодексу. У разі порушення зобов'язання щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації працівник несе відповідальність згідно із законом [4].

За загальним правилом роботодавець самостійно може визначати коло відомостей (об'єм інформації), що становлять для нього комерційну таємницю. Це підтверджується й позицією Верховного Суду у справі № 910/1759/19: «Склад та обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю, порядок їх захисту визначаються самостійно власником або керівником підприємства з дотриманням чинного законодавства. Елементи та складові системи правового захисту комерційної таємниці мають бути задіяні та використані в повній єдності та взаємодії для можливості уникнення витoku відомостей, які складають

комерційну таємницю» [5]. Тобто способи захисту комерційної таємниці можуть бути визначені й запроваджені на розсуд роботодавця.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що хоча законодавство про працю України поки що не містить поняття комерційної таємниці, однак кожен роботодавець зобов'язаний створити умови щодо її захисту й охорони, щоб не допустити ситуації, коли працівники розголошують комерційну таємницю, зокрема визначити це однією з умов трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Одовічена Я. А., Орловський О. Я. Комерційна таємниця. Як роботодавцю захистити свої секрети? *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2023. Вип. 80. Ч. 1. С. 313–318.

2. Коваленко О. О. Парадокс правового регулювання охорони комерційної таємниці у трудових відносинах. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 4 черв. 2021 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 99–103.

3. Господарський кодекс України : Закон від 16.01.2003 № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144.

4. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658, текст доопрацьов. від 24.07.2017). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

5. Постанова від 23.11.2020 № 910/1759/19 Верховний Суд. Касаційний господарський суд. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/93149537?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01&_ga=2.168599842.2088957120.1727159197-1157242777.1629445928#_gl=1*vnrzck*_gcl_au*MjY1MzU5ODI0LjE3MjY0Nzg1MTQ

Жученко Р. О.,
аспірант 3-го курсу

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

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ СПРОЩЕНОМУ РЕЖИМІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Питання припинення трудового договору не втрачають своєї актуальності у науці трудового права. Це пов'язано, зокрема, з відсутністю закріпленого у Кодексі законів про працю України вичерпного переліку таких підстав.

Незважаючи на те, що до початку російської військової агресії Кодекс законів про працю України визначав підстави припинення трудового договору, проте реалії трудових відносин в умовах воєнного стану зумовили потребу реформування трудового законодавства, зокрема, шляхом збільшення мобільності трудових відносин.

Як справедливо зазначає М. І. Іншин, «припинення трудового договору – це припинення дії трудового договору та трудових відносин між роботодавцем та працівником». Така позиція є цілком логічною, адже трудові відносини не можуть існувати без трудового договору [1, с. 225].

Г. І. Чанишева зазначає, що «підставою припинення трудового договору є юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законодавстві»[2, с.107]. У сучасних умовах така позиція автора потребує незначних уточнень.

Так, відповідно до положень ст. 36 КЗпП України трудовий договір може бути припиненим:

- з підстав, визначених самим Кодексом та окремими, зазначеними у КЗпП України, законами;
- з підстав, передбачених безпосередньо трудовим договором.

19 липня 2022 року Верховною Радою України прийнято Закон України № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», яким внесено численні зміни до КЗпП України стосовно спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Фактично з дати набрання чинності згаданим Законом унормовано існування ще одного виду трудового договору, в якому умови його припинення можуть визначатися за домовленістю сторін.

Так, частинами четвертою, п'ятою ст. 21 КЗпП України передбачено, що «в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців, який може передбачати умови припинення або дострокового розірвання договору» [3].

Абзацом дев'ятим ст. 49⁵ КЗпП України передбачено, що в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин та за умови, що це не суперечить іншим положенням Кодексу, сторони трудового договору можуть на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині припинення трудового договору.

Згідно абзацу другого ст.49⁸ КЗпП України, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених цим Кодексом, здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання.

Отже, з системного аналізу цитованих положень Кодексу вбачається, що мова йде про можливість сторін передбачати у трудових договорах, укладених в рамках спрощеного режиму регулювання трудових відносин, підстави припинення трудового договору, які не передбачені КЗпП України.

Це не перший випадок, коли законодавець дозволяє роботодавцю та працівнику врегулювати свої відносини шляхом визначення додаткових, крім законодавчо визначених, підстав звільнення працівника на підставі договору. Така можливість відповідно до положень пункту восьмого частини першої ст. 36

КЗпП України передбачена також при укладенні трудових договорів з нефіксованим робочим часом та контрактів.

Але особливістю припинення трудового договору при спрощеному режимі регулювання трудових відносин є те, що КЗпП України прямо передбачено: «підстави припинення трудового договору можуть бути іншими, ніж передбачені Кодексом». І якщо роботодавець звільняє працівника з підстав, не передбачених Кодексом, він зобов'язаний надати обґрунтування причини такого звільнення.

Такої вимоги для роботодавця при укладенні трудових договорів з нефіксованим робочим часом та контрактів не передбачено.

Водночас, оцінюючи положення КЗпП України, якими передбачена можливість закріплення у трудовому договорі в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин додаткових підстав звільнення, на предмет їх відповідності критеріям правової визначеності, відкритим залишається питання щодо перевірки відповідних умов договорів на відповідність положенням Кодексу.

З одного боку, відповідно до положень ст. 9 КЗпП України, «умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними». Проте, з іншого боку, Кодекс містить низку статей, присвячених визначенню рівності трудових прав громадян України, недопущенню дискримінації та гарантіям забезпечення права громадян на працю.

Тобто, можна допустити, що у випадку, коли умови трудового договору щодо підстав його припинення порушують принцип рівності трудових прав громадян чи мають дискримінаційний характер – вони є недійсними.

Варто також зауважити, що застосування законодавцем у КЗпП України такого поняття як «розірвання трудового договору з підстав, не передбачених цим Кодексом» не можна вважати вдалим.

По-перше, такі підстави не мають вичерпного переліку, та в силу зазначеного не можуть пройти перевірку на відповідність положенням Кодексу.

По-друге, вищезазначене породжує правову невизначеність вказаного питання, відповідь на яке буде фактично надаватися судом і в кожному випадку матиме оціночний характер. Незрозумілою залишається й можливість ефективного судового захисту прав працівника в таких справах з огляду на положення частини другої ст.1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», де зазначено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених ст.43 Конституції України [4].

Підсумовуючи, можна зазначити, що особливістю припинення трудового договору при спрощеному режимі регулювання трудових відносин є надання можливості роботодавцю звільняти працівників з підстав, не передбачених Кодексом, але при належному обґрунтуванні обставин, що зумовили таке звільнення. При цьому важливо розробити та закріпити на законодавчому рівні критерії визначення відповідних причин звільнення законними, що забезпечить додаткові гарантії прав та законних інтересів працівників у мовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Іншин М. І. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 225 с.
2. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право. НУ «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2022. 107 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022р. № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634

Гльченко І. П.,

аспірант 2 курсу кафедри цивільно-правової політики,
права інтелектуальної власності та інновацій
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження особливостей та проблем трудових правовідносин в умовах воєнного стану в Україні зумовлена новими викликами, які постали перед державою, роботодавцями та працівниками внаслідок військової агресії. Воєнний стан вимагає адаптації трудового законодавства до надзвичайних умов, що включає забезпечення прав працівників, зокрема на безпечні умови праці, оплату, а також гнучкі форми зайнятості. Водночас зростає необхідність збереження виробничих потужностей та підтримки економіки. Оскільки трудові відносини є ключовими для соціальної стабільності, їх ефективне регулювання в умовах війни є критично важливим для післявоєнного відновлення країни.

Особливої цінності людський ресурс, а також ефективна комунікація між державою, бізнесом і громадянами набувають в умовах воєнного стану, коли кожне людське життя перебуває під загрозою, а вихід держави із пост-воєнної нестабільності неможливий без продуктивної праці, максимальної віддачі громадян своїй професії і функціональним обов'язкам. Проте, навіть умови війни не здатні змінити саму економічну сутність трудових відносин, які, як вже сформована, цілісна категорія, володіють невід'ємними ознаками і рисами, що детермінують специфіку взаємодії між сторонами – державою, роботодавцем і працівником [1, с. 127].

Закон України № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2] визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин

працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Вищевказаний Закон вводить низку особливих правил для регулювання трудових відносин під час воєнного стану. Однією з основних змін є можливість сторін за взаємною згодою визначати форму трудового договору, що включає право укласти строкові трудові договори на період дії воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Роботодавець отримав право перевести працівника на іншу роботу, яка не передбачена трудовим договором, без його згоди. Це можливо лише для ліквідації або відвернення наслідків бойових дій, а також інших обставин, які загрожують життю або нормальним умовам існування. Однак такий перевід не може бути здійснений до іншої місцевості, де ведуться бойові дії, і він повинен бути безпечним для здоров'я працівника. При цьому роботодавець зобов'язаний забезпечити оплату праці на рівні не нижчому, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Варто зазначити, що під час воєнного стану не діє норма про двомісячне попередження працівника про зміну умов праці [3].

Працівник має право звільнитися за власною ініціативою без дотримання двотижневого строку попередження, якщо підприємство знаходиться в зоні бойових дій і існує загроза для життя або здоров'я. Винятком є працівники, які примусово залучені до суспільно-корисних робіт або працюють на об'єктах критичної інфраструктури [3].

Роботодавцю надається право звільняти працівника навіть під час його тимчасової непрацездатності або у період відпустки, за винятком відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також відпусток для догляду за дитиною.

Закон Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану також вводить зміни щодо регулювання робочого часу і часу відпочинку. У випадку

неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії, роботодавець має право призупинити виплати до моменту відновлення діяльності підприємства.

Роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток працівникам, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною. Крім того, за проханням працівника може бути надана відпустка без збереження заробітної плати без обмеження максимальної тривалості.

Ще однією новацією є можливість призупинити дію трудового договору. Це означає тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою, а працівника – від виконання своїх обов'язків. Призупинення договору не припиняє трудових відносин і триває до відновлення діяльності підприємства.

Характерною ознакою можливості призупинення трудового договору є те, що при призупиненні не відбувається припинення (розірвання, звільнення) трудового договору, це така собі своєрідна «вимушена перерва» у трудових відносинах [4, с. 170].

По факту працівник не виконує свої функціональні обов'язки, не одержує заробітну платню, не отримує соціальні гарантії, але ж відносини тривають з цим роботодавцем до першої нагоди – або поновити їх, або ж розірвати остаточно (наказом про звільнення). Вбачається і спільна ознака в досліджуваних поняттях – можливість ініціювати кожну з цих дій, як роботодавцем, так і працівником. При тому, враховуючи особливості інституту призупинення трудового договору, законодавець визначив максимальний його строк – до закінчення періоду воєнного стану – та мінімальний – дострокове його скасування з попередженням у десятиденний строк. Але останнє стосується лише роботодавця, тому уточнюючи статтю 13 редакцією Закону № 2352 від 01.07.2022 слід було внести таку ініціативу і від сторони працівника [5, с. 231–232].

Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду в постанові від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22 [6] вказує, що дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що

виключає можливість надання та виконання роботи. Наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою. Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо.

У вищезгаданій справі судом не було встановлено обставин неможливості надання відповідачем роботи позивачу у зв'язку із веденням воєнного стану. Верховний Суд зазначив, що сама по собі обставина зменшення замовлень послуг відповідача після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити позивача, який обіймає посаду уповноваженого з антикорупційної діяльності, роботою. Суд має насамперед з'ясувати, а відповідач довести, неможливість надання та виконання роботи [6].

В постанові Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 27 вересня 2023 року по справі № 523/11673/22 [7] суд доходить висновку, що існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому суд зауважує, що пункт 6 частини першої статті 41 КЗпП України не містить умов за яким трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку із нерентабельністю внаслідок того, що установа фактично не працює чи неможливістю роботодавця організувати безпеку працівникам тощо.

Верховний Суд у вищевказаній справі зазначив, що так як ДП Українського дитячого центру «Молода гвардія» розташоване на території, де не проводяться бойові дії, неможливість забезпечити позивачку роботою, визначену трудовим договором не пов'язана із відсутністю виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а саме по собі існування воєнного стану в країні та обставини, пов'язанні з тим, що фактично дитячій табір не працює, не є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом шостим частини першої статті 41 КЗпП України.

На основі аналізу особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану можна зазначити, що однією з основних проблем є можливість роботодавця перевести працівника на іншу роботу без його згоди, що може викликати ризики для безпеки та здоров'я працівників. Хоча Закон передбачає певні обмеження, такі як неможливість переведення у зону бойових дій, все ж виникають питання щодо належної оцінки безпеки та справедливої компенсації за працю в умовах підвищеного ризику.

Іншою проблемою є призупинення трудового договору, яке, хоч і не припиняє трудові відносини, фактично залишає працівника без заробітної плати та соціальних гарантій. Це призводить до правової невизначеності щодо захисту працівників, особливо в контексті відновлення діяльності підприємств. Водночас судова практика свідчить, що роботодавці можуть зловживати цією нормою, не надаючи належних обґрунтувань для призупинення трудового договору або звільнення, що створює додаткові труднощі для захисту прав працівників у судовому порядку.

Трудові відносини в Україні в період воєнного стану характеризуються значними правовими змінами, які мають на меті збалансувати потреби держави та роботодавців із захистом прав працівників. Основні зміни, запроваджені законом, стосуються гнучкості трудових договорів, включаючи можливість для роботодавців переводити працівників на інші посади без їхньої згоди та тимчасове призупинення дії трудових договорів. Хоча ці заходи покликані

забезпечити безперервність роботи в умовах війни, вони викликають занепокоєння щодо безпеки та захисту працівників, особливо коли рішення приймаються роботодавцями в односторонньому порядку.

Іншою серйозною проблемою є призупинення дії трудових договорів, яке хоч і не припиняє трудові відносини, але позбавляє працівників заробітної плати та соціальних гарантій на час призупинення. Судова практика показує, що таке призупинення іноді може застосовуватися неправомірно, ставлячи працівників у скрутне становище. Крім того, проблема реінтеграції працівників або остаточного розірвання трудових договорів після війни залишається «сірою зоною», що потенційно може мати серйозні наслідки для економічної та соціальної стабільності працівників.

Ці питання потребують особливої уваги для забезпечення справедливого законодавчого регулювання, яке б поважало права працівників навіть у важкі кризові часи.

Список використаних джерел:

1. Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. Дніпро, 2022. № 1. С. 125–131.

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 69.

3. Сакара Н. Ю. Особливості розгляду соціальних справ під час дії воєнного стану. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2022_prezent/2022_05_20_prezent_Sakara.pdf (дата звернення: 30.09.2024).

4. Менджул М. В., Калько А. І. Окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. № 5. 2022. С. 168–171.

5. Прогонюк Л. Ю. Відмінності припинення трудового договору від поняття його призупинення в період дії воєнного стану: актуальні аспекти. *Вісник ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка*. Кропивницький, 2023. Вип.1(101). С. 226–237.

6. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 31 січня 2024 р., судова справа № 161/8196/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995> (дата звернення: 30.09.2024).

7. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 27 вересня 2023 р., судова справа № 523/11673/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643> (дата звернення: 30.09.2024).

Науковий керівник: Надьон В. В., д.ю.н., професор кафедри цивільно-правової політики, права інтелектуальної власності та інновацій Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Казімирова О. О.,
аспірантка 3-го року навчання
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ УНІФІКОВАНОГО ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ У СФЕРІ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

У наукових дослідженнях, присвячених проблемам нетипової зайнятості, відсутня чітка та узгоджена позиція щодо категоріального апарату.

У науці трудового права України термінологія, яка описує форми зайнятості, що відрізняються від традиційної, досить різноманітна. Серед найпоширеніших визначень можна зустріти такі, як «атипова зайнятість», «нестандартна зайнятість», «гнучкі форми зайнятості», «новітні форми зайнятості» тощо.

В. І. Гніденко звертає увагу на те, що сучасна українська доктрина трудового права не має власної, чітко розробленої термінології для позначення форм зайнятості, які відрізняються від традиційної (класичної) моделі. Використовувані нами поняття часто запозичені з інших правових систем, що

призводить до їх не завжди точного і послідовного трактування. Це створює плутанину та ускладнює розуміння цих форм зайнятості в наукових дослідженнях і практиці [1, с. 57].

Різниця у назвах з-поміж іншого обумовлена тим, що в різних дослідженнях автори можуть акцентувати увагу на окремих аспектах цих форм.

До прикладу, Велика українська юридична енциклопедія дає наступне визначення нестандартної зайнятості – «це форма залучення осіб до праці, що є проявом підвищення гнучкості та індивідуалізації трудових правовідносин, сутність якої полягає в наявності відмінності однієї з будь-яких ознак від стандартної моделі регулювання відносин між учасниками трудового процесу, заснованої на безстроковості трудового договору, повному робочому тижні, роботі під безпосереднім керівництвом одного роботодавця у належному йому приміщенні на одному робочому місці, із підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку та включенням в трудовий колектив» [2, с. 366].

Своєю чергою, Л. В. Котова пропонує визначення поняття «альтернативна форма зайнятості», під яким вона розуміє трудову діяльність працівників певної класифікаційної групи, що не обов'язково передбачена, але й не заборонена чинним законодавством України. Особливістю цієї зайнятості є те, що вона не відповідає стандартним правилам у частині організації робочого часу, місця роботи або умов праці, і тому вимагає спеціальних механізмів правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення [3, с. 85–86].

Б. А. Римар визначає поняття «новітні форми зайнятості» як такі, що мають ряд специфічних характеристик. До них відносяться інтелектуалізація праці, динамічна реструктуризація працівників як у межах окремих галузей, так і між ними, а також підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили. Крім того, спостерігається створення нових типів праці та оновлення цілого ряду професій, розвиток самозайнятості нового формату, становлення «гуманної» зайнятості, посилення гнучкості ринку праці та зростання зайнятості в сфері середнього і малого бізнесу [4, с. 88].

Міжнародна організація праці визначає нестандартні форми зайнятості як збірний термін, що охоплює різні форми зайнятості, які відрізняються від стандартних хоча б за одним з кількох критеріїв. До таких форм належать тимчасова (строкова) зайнятість, робота на умовах неповного робочого часу, тимчасова запозичена праця, а також інші багатосторонні трудові правовідносини. Крім того, до нестандартних форм відносять замасковані трудові відносини та залежну самостійну зайнятість. Ця класифікація дозволяє більш точно розглядати різноманітні аспекти сучасних трудових відносин і підкреслює важливість правового регулювання для захисту прав працівників [5].

Як бачимо, більшість дослідників, хоч і використовують різні терміни для опису нетипової форми зайнятості, зазвичай вкладають у ці поняття однаковий зміст. Це пов'язано з тим, що при визначенні поняття та ознак такої зайнятості, вчені зазвичай використовують діалектичний підхід, який базується на принципі контрасту. Іншими словами, під нетиповою формою зайнятості вважають всі форми працевлаштування, що не відповідають стандартній (класичній) моделі зайнятості.

Усе викладене підкреслює важливість впровадження єдиного уніфікованого терміну, який би охоплював ті форми зайнятості, що вважаються нестандартними, нетиповими або альтернативними в контексті трудового права. Уніфікація термінології дозволить покращити розуміння та регулювання різних форм зайнятості в правовій системі, сприяючи їхньому належному правозахисту.

Список використаних джерел:

1. Гніденко В. І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, Сєвєродонецьк, 2021. 269 с.
2. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право. Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава мудрого. 2018. 776 с.

3. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 83–95.

4. Римар Б. А. Новітні форми зайнятості: практика застосування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2016. Вип. 37 (2). С. 88–91.

5. Конвенція про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства від 2000 року (№ 183). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document

Науковий керівник: Панченко А. О., к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Карпенко О. О.,
аспірант 1 групи, 2 курсу
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

РІВНІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Одним із елементів механізму здійснення соціального діалогу є його рівні, передбачені ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. Відповідно до частини першої цієї статті «соціальний діалог здійснюється: на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі; на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі» [1].

У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» також визначені суб'єкти сторін соціального діалогу, які безпосередньо ведуть соціальний діалог на зазначених вище рівнях. Для визнання їх суб'єктності обов'язковим є дотримання вимог частини третьої ст. 4 Закону щодо визначення складу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців за критеріями репрезентативності для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах.

Що стосується форм здійснення соціального діалогу на різних рівнях соціального діалогу, то відповідно до частини першої ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

На національному рівні соціального діалогу профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських, сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських, сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України, беруть участь у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, що регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема з питань, визначених у частині першій ст. 8 чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» [2].

Репрезентативні об'єднання профспілок і об'єднання організацій роботодавців на національному рівні соціального діалогу делегують представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу (наприклад, координаційної ради з питань зайнятості), участі у міжнародних заходах (зокрема, конференціях Міжнародної організації праці).

На галузевому рівні соціального діалогу репрезентативні всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, відповідні центральні органи виконавчої влади ведуть колективні переговори з укладення галузевих (міжгалузевих) угод, що регулюють галузеві норми, зокрема щодо питань, передбачених у частині другій ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди». Зазначені суб'єкти сторін соціального діалогу мають право делегувати представників до галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад, якщо сторонами соціального діалогу приймається рішення про утворення галузевої (міжгалузеві) ради.

Ведення соціального діалогу на територіальному рівні здійснюється в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць. На цьому рівні репрезентативні профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, ведуть колективні переговори з укладення територіальних угод, що регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств з урахуванням особливостей економічної діяльності та ринку праці, включають вищі порівняно з генеральною та галузевою (міжгалузеві) угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Ці ж суб'єкти сторін соціального діалогу мають право делегувати представників до територіальної тристоронньої соціально-економічної ради, що може утворюватися за рішенням сторін соціального діалогу відповідно до ст. 17 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». При цьому варто звернути увагу на те, що, незважаючи на зазначення у частині третій ст. 4 Закону про «відповідні адміністративно-територіальні одиниці», ведення соціального діалогу на територіальному рівні пов'язується з Автономною Республікою Крим, областями, містами Києвом і Севастополем.

На локальному рівні соціальний діалог здійснюється між первинними профспілковими організаціями, а в разі їх відсутності – вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників

і роботодавцем та/або уповноваженими представниками роботодавця. Колективні переговори між зазначеними суб'єктами ведуться з метою укладення колективного договору, що регулює трудові, соціальні, економічні відносини на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Як впливає зі змісту Закону України «Про соціальний діалог в Україні», на національному, галузевому (міжгалузевому) рівнях і територіальному рівнях здійснюються всі форми соціального діалогу, передбачені ст. 8 цього Закону. Що стосується локального рівня, то із чотирьох форм, передбачених частиною першою ст. 8, цьому рівню не властива така форма, як узгоджувальні процедури, метою яких є врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Узгоджувальні процедури пов'язані з діяльністю органів соціального діалогу, що створюються відповідно до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Водночас частину першу ст. 8 Закону доцільно було б доповнити такою формою соціального діалогу, що здійснюється на локальному рівні, як участь працівників в управлінні роботодавцем-юридичною особою. Варто відзначити, що у ст. 164 Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [3] участь в управлінні роботодавцем-юридичною особою передбачена як одна із форм соціального партнерства.

Заслуговують на увагу норми про рівні соціального партнерства, закріплені у ст. 163 Трудового кодексу Литовської Республіки, відповідно до якої соціальне партнерство може здійснюватися на таких рівнях: 1) національному; 2) галузі (виробництва, послуг, професії); 3) території (самоврядування, повіту); 4) роботодавця (роботодавця-фізичної особи або роботодавця-юридичної особи, а у встановленому в частині 4 цього Кодексу випадку – його підрозділу (філії, представництва); 5) місця роботи (якщо це встановлено цим Кодексом, нормами трудового права або угодами соціальних партнерів).

Статтею 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не передбачено ведення соціального діалогу у відокремлених підрозділах

юридичної особи, філіях і представництвах, на місці роботи. В цьому аспекті досвід литовського законодавця представляє інтерес і може бути врахований про підготовці нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Список використаних джерел:

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#

Науковий керівник: Чанишева Г. І., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Картавих В. В.,

аспірант кафедри цивільного права та процесу

Державного податкового університету

ОСОБЛИВІ РИСИ ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ

Трудова медіація в Україні являє собою унікальний інструмент вирішення конфліктів на робочому місці, який заслуговує на детальний аналіз та обговорення. Цей метод вирішення спорів набирає популярності завдяки своїй ефективності та можливості адаптувати процеси для конкретних потреб сторін. Враховуючи специфічний правовий, соціальний та економічний контексти, трудова медіація в Україні має ряд особливих рис, які відрізняють її від подібних практик в інших країнах.

Наведемо кейс застосування медіації, цей приклад стосується української компанії, що надає послуги з навчання спеціалістів у сфері HR та демонструє ефективність цього підходу для вирішення конфліктів, що виникають з обов'язковою вакцинацією працівників. Основна проблема полягала в тому, що частина тренерів відмовилась від вакцинації, що стало причиною загострення відносин між роботодавцем та тренерами, з можливими правовими наслідками та негативним публічним резонансом [1].

Функціональна роль медіації полягає в тому, що вона виступила як інструмент для зниження напруженості та збереження стабільності в організації, дозволяючи обом сторонам знайти спільну мову та уникнути додаткових конфліктів. У цьому аспекті ми підтримуємо позицію Л. Матвєєва та П. Балтаджи, які розглядають медіацію як вид альтернативного врегулювання спорів, метод їх вирішення із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію так, щоб вони самостійно змогли вибрати той варіант рішення, який задовольняв би інтереси й потреби всіх учасників конфлікту [2].

Цей кейс показує, що медіація може ефективно застосовуватися для вирішення трудових спорів в Україні, надаючи можливість для конструктивного діалогу та знаходження рішень, прийнятних для обох сторін.

Так, трудова медіація в Україні відрізняється особливими рисами, які впливають на її виконання та результативність. Розуміння цих особливостей допомагає з'ясувати, чому медіація може бути ефективною стратегією для вирішення конфліктів на робочому місці, зокрема в ситуаціях, що вимагають обережності та тонкого підходу.

Першою особливістю є те, що у трудових відносинах суб'єктом ініціації медіаційного процесу є роботодавець. Він прагне уникнути відкритого конфлікту та зберегти контроль над ситуацією. Це бажання роботодавця зазвичай зумовлене не тільки потребою в управлінні персоналом, але й охороною корпоративного іміджу. Багато приватних компаній готові ініціюють застосування медіації для збереження соціального та ділового авторитету. Як

правило, послуги медіатора оплачує саме роботодавець, оскільки в нього для цього є фінансовий ресурс. Саме тому роботодавець зацікавлений у швидкому вирішенні спору, щоб зберегти внутрішній мікроклімат та уникнути можливих репутаційних ризиків та перевірок з боку державних органів.

Коли виникає потенційний трудовий спір і роботодавець консультується із зовнішнім юристом, то другою особливістю є те, що зовнішні юристи часто радять роботодавцю вдатися до медіації як до методу, що дозволяє мінімізувати юридичні ризики та фінансові втрати, пов'язані з потенційними судовими процесами. Це можна пояснити, тим що практикуючі юристи, адвокати добре обізнані з функціонуванням судової системи в Україні, завантаженістю суддів, тривалими судовими процесами.

Ще однією особливістю є зміна балансу сил, оскільки враховуючи норми Кодексу про працю України, законодавчо захищений статус працівника може змінити баланс сил на його користь, обмежуючи можливості роботодавця для звільнення без значущих підстав.

Наступною особливістю є конфіденційність, оскільки дозволяє обговорювати чутливі питання без розголосу, що є особливо важливим у випадках, пов'язаних із внутрішньою політикою комплаєнсу. Дійсно законодавство України, на відміну від багатьох інших юрисдикцій, не передбачає такий спосіб вирішення трудових спорів як трудовий арбітраж, медіація залишається єдиним засобом для конфіденційного вирішення спору (конфлікту) між працівником, роботодавцем та іншими суб'єктами трудових відносин. Забезпечення конфіденційності є критичним, якщо спір пов'язаний із корупційним чи іншим комплаєнспорушенням, особливо якщо роботодавець належить до корпоративної групи, яка підпадає під екстратериторіальну дію законодавства США, Великої Британії та інших юрисдикцій [3, с. 346].

Ще однією особливістю є те, що у трудових відносинах може бути багатостороння медіація, коли залучено кілька сторін: працівник, роботодавець, профспілка. Це також є своєрідною особливістю медіації у трудових відносинах.

Ще одна важлива особливість, на якій ми маємо акцентувати увагу. Науковці, які вивчають медіацію, наголошують на тому, що медіатором може бути особа і без юридичної освіти, це випливає зі статті 9 Закону України «Про медіацію» [4]. Однак ми відстоюємо позицію, що для ефективного медіаційного процесу у трудових відносинах медіатор, має бути особа фахівцем у галузі трудового права (мати юридичну освіту) або мати досвід кадрової роботи (можливо не мати юридичної освіти, але стаж роботи в кадровій службі хоча б 2 роки). Оскільки перш ніж проводити медіацію у трудових відносинах необхідно проаналізувати та оцінити ситуацію, а для цього необхідно знати норми трудового права та розумітися на їх практичному застосуванні, крім того враховуючи велику кількість спеціальних законів та підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини, той, хто береться за трудову медіацію, має розбиратися в законодавчих нормах. Навіть в тонкощах практичної реалізації та вміти аналізувати судову практику для того, щоб надати обом сторонам кваліфіковану юридичну консультацію протягом процедури медіації. Ставити спеціальна запитання, а відповіді оцінювати і з точки зору інтересів сторін і правових позицій. Тобто медіатор на підставі своєї юридичної освіти, практичного досвіду (стажу роботи в кадровій службі) та об'єктивності зміг направляти сторони на підставі закону чи існуючої практики. Тому є підстави стверджувати, що для трудових відносин більш прийнятним є вид оціночної медіації, а не фасилітаційної, яку ми аналізували у попередніх підрозділах.

Тож ми переконані, що медіатор у трудових відносинах має мати особливі навички і вміння, а ніж медіатор, який займається будь-якими іншими категоріями справ. Навіть законодавчо це передбачено, так частина третя статті 9 Закону України «Про медіацію» говорить, що сторони медіації, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та підпорядкування, громадські об'єднання можуть встановлювати додаткові вимоги до медіаторів, яких вони залучають або послугами яких користуються, зокрема щодо наявності

спеціальної підготовки, віку, освіти, практичного досвіду тощо. На жаль, не всі розуміють цю особливість і знають положення зазначеної статті 9 Закону України «Про медіацію», тому не висувають таку вимогу, як спеціальна освіта та практичний досвід кадрової роботи до медіатора, який береться за вирішення спору у трудових відносинах.

Таким чином, подальше впровадження та розвиток медіаційних практик може сприяти поліпшенню трудових відносин, підвищенню загальної продуктивності праці та створенню більш стабільного та ефективного робочого середовища. Однак, успіх трудової медіації в Україні буде залежати від якості правової підтримки, підготовки кваліфікованих медіаторів, а також від готовності суспільства та бізнес-спільноти активно включатися в процес вирішення конфліктів через діалог.

Список використаних джерел:

1. Адвокат та медіація / Г. Гаро, А. Зернова, Г. Єременко, Р. Коваль, С. Погоріла, В. Поліщук, О. Помазановська, Л. Романадзе, М. Саєнко, В. Ситюк. 2022. 112 с.
2. Матвеева Л. Г., Балтаджи П. М. Медіація в Україні: проблеми транзитивного періоду. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2020. № 3. С.26.
3. Медіація у професійній діяльності юриста за заг. ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : «Екологія». 2019. С. 450
4. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20>

Кашицький А. В.,
здобувач вищої освіти
третього (освітньо-наукового) рівня

ДО ПИТАННЯ ПРО ВОЛОНТЕРСЬКУ ДОПОМОГУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМ ОСОБАМ

Напружена соціально-економічна ситуація, зумовлена війною в Україні, збільшення кількості вразливих категорій осіб, значну частину яких складають

внутрішньо переміщені особи, – все це викликає необхідність посилення соціальної підтримки, значну роль в якій відіграє волонтерська допомога.

Визнання особливих потреб та необхідності підтримки внутрішньо переміщених осіб через їхнє вимушене переселення проголошується як один зі стратегічних напрямків не лише європейської, а й світової спільноти [1, с. 88].

Відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [2].

Важливим напрямом соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб є забезпечення надання територіальними громадами ефективного комплексу соціальних послуг тим категоріям внутрішньо переміщених осіб, які неспроможні за станом здоров'я чи віком (особи з інвалідністю, особи похилого віку тощо) налагодити свою життєдіяльність [1, с. 109].

І. Басова у своїй дисертаційній роботі дійшла висновку, що захист внутрішньо переміщених осіб включає в себе: 1) внутрішньодержавний захист внутрішньо переміщених осіб, який здійснюється державою шляхом створення окремих органів або наділення додатковою компетенцією вже існуючих, прийняттям спеціальних нормативно-правових актів у сфері соціального захисту внутрішньо переміщених осіб; 2) міжнародний захист внутрішньо переміщених осіб, що здійснюється міжнародними організаціями шляхом схвалення актів у сфері соціального захисту внутрішньо переміщених осіб як універсальної дії, так і стосовно окремих держав [3, с. 181]. Вважаємо, що в сучасних умовах цей захист має бути доповнений недержавною складовою, важливу роль в якій відіграє волонтерська допомога. Одним із основних завдань Національної соціальної сервісної служби України, що здійснює державний контроль за

дотриманням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки, є реалізація державної політики у сфері соціального захисту населення з питань волонтерської діяльності, зокрема сприяння громадським об'єднанням та благодійним організаціям у забезпеченні волонтерської діяльності [4].

Національна соціальна сервісна служба України забезпечує координацію діяльності місцевих держадміністрацій, виконавчих органів сільських, селищних, міських рад, надавачів соціальних послуг з питань організації надання соціальних послуг сім'ям/особам, які перебувають у складних життєвих обставинах (сім'ям з дітьми, особам похилого віку, особам з інвалідністю, бездомним особам і безпритульним дітям, а також особам, які відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, звільнені від подальшого відбування зазначених видів покарання, дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, особам з їх числа, іншим соціально вразливим верствам населення). А з питань соціального захисту внутрішньо переміщених осіб забезпечує координацію та методологічний супровід діяльності місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування щодо соціального захисту внутрішньо переміщених дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб з їх числа, дотримання вимог законодавства під час встановлення опіки чи піклування над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, їх усиновлення, застосування інших передбачених законодавством форм влаштування дітей, проводить роботу із соціальної підтримки внутрішньо переміщених сімей з дітьми, над якими встановлено опіку чи піклування, прийомних сімей, сімей патронатних вихователів, дитячих будинків сімейного типу. З огляду на вищевикладене, вважаємо, що необхідно в цьому контексті розвивати інститут соціального партнерства, з допомогою якого може відбуватися взаємодія між волонтерами та органами держави, розглядати волонтерську діяльність у системі соціального партнерства недержавних організацій. Адже ефективність волонтерської діяльності лише підвищується, коли вона здійснюється за участі професійних

соціальних працівників. Також важливим є партнерство між самими волонтерськими організаціями, що забезпечило б його системність.

Вчена О. В. Тищенко, ще в 2014 році досліджуючи соціально-правове становище цієї вразливої групи населення в Україні, переконувала, що цю проблему необхідно вирішувати комплексно з першочерговою участю держави [5, с. 251]. У 2022 році було прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам», у частині другій якої передбачено, що виплата допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам може здійснюватися також за рахунок коштів підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, іноземних держав і міжнародних організацій у вигляді благодійної, гуманітарної та матеріальної допомоги, а також добровільних пожертвувань фізичних і юридичних осіб, благодійних організацій та громадських об'єднань, інших, не заборонених законодавством джерел [6]. Цією постановою було затверджено Порядок надання допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам, до якого у 2024 році були внесені зміни постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій осіб» [7].

Наразі можемо спостерігати значне поширення волонтерства як виду благодійної діяльності. Тому створення сприятливого правового середовища функціонування і розвитку волонтерської діяльності є запорукою належного забезпечення потреб вразливих категорій населення, в тому числі й внутрішньо переміщених осіб.

Список використаних джерел:

1. Тищенко О. В., Черноус С. М., Мельничук Н. О. Соціальне забезпечення в Україні: тенденції реформування: навчальний посібник. Харків : Юрайт, 2023. 236 с.

2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20 жовтня 2014 р. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>

3. Басова І. С. Внутрішньо переміщена особа як суб'єкт права соціального забезпечення: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2019. 215 с.

4. Про Національну соціальну сервісну службу України : Положення, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 серпня 2020 р. № 783. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2020-%D0%BF#Text>

5. Тищенко О. В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі : монографія. Київ : ДП «Прінт Сервіс», 2014. 394 с.

6. Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам : постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-%D0%BF#Text>

7. Деякі питання соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій осіб : постанова Кабінету Міністрів України від 26 січня 2024 р. № 94. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94-2024-%D0%BF#Text>

Кириленко Б. І.,

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

**ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: КАТЕГОРІЯ, ЗМІСТ
ЯКОЇ ВИЗНАЧАЄ ВИПАДКИ, КОЛИ Є ДОЦІЛЬНИМ ВСТАНОВЛЮВАТИ
ПРАКТИЧНУ ПЕРЕВІРКУ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ
ПРАЦІВНИКА**

Виникнення трудових відносин, як відомо, є результатом укладення трудового договору, зміст якого визначає, здебільшого, і зміст цих відносин.

Однак, і досі стосовно такої умови трудового договору як випробування при прийнятті на роботу на практиці існує багато проблем, які трансформуються у порушення прав працівників. Адже роботодавці трактують випробування як не частину змісту трудового договору, а як власне рішення, точніше власну примху, яка дасть змогу обійти закон, зекономити на оплаті праці працівника, а то ще й взагалі дозволить не оформлювати трудові відносини. У зв'язку із цим виникає потреба у юридичному тлумаченні поняття випробування при прийнятті на роботу, що і буде предметом подальшого розгляду.

Ст. 26 КЗпП України зазначає, що «при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю» [1].

Отже, законодавець визначає, що випробування є однією з умов трудового договору. Виходячи з того, що використовується формула «може бути обумовлено угодою», можна зробити висновок, що мова йде про факультативну, додаткову умову змісту трудового договору, без якої можна укладати трудовий договір. І лише у тому випадку, коли сторони – при чому обидві – вважають, що така умова є для них важливою у майбутніх трудових відносинах, ця умова може зайняти місце серед інших умов змісту трудового договору.

Як бачимо, законодавець не визначив які це можуть бути випадки – тож, відповідно, конкретні обставини, які б зумовили включення цієї умови до договору, не потрібно шукати і дотримуватись. Тут достатньо лише бажання або ініціативи однієї сторони на встановлення випробування при прийнятті на роботу, що отримує підтримку, схвалення іншою стороною. Однак, якщо ж, все ж таки, більш ґрунтовно проаналізувати ст. 26 КЗпП України, то можна дійти висновку, що законодавець заклав зернинку розуміння цього випадку і визначив, що це має відбуватись тоді, коли необхідно перевірити відповідність працівника роботі, яка йому доручається, бо саме таку мету для застосування цієї правової конструкції встановлено у ст. 26 КЗпП України. Більше того, за визначенням

корифея трудового права світового рівня професора О. І. Процевського, «випробування при прийнятті на роботу – це фактична перевірка ділових і професійних якостей працівника, його здатності до виконання трудової функції чи обов'язків по роду роботи, на яку він претендує [2].

І з цією думкою варто погодитись. Тому що випробування при прийнятті на роботу це одночасно і умова при прийнятті на роботу, і сама перевірка тих професійних якостей працівника, які є необхідними для виконання його трудової функції, за яку він зможе отримувати заробітну плату. І тому у визначення цієї правової категорії вже вплетено її призначення, що і зумовлює випадки, коли дійсно необхідно у практичній площині перевірити чи відповідає працівник роботі, на яку претендує.

Тобто, за логікою речей, якщо у працівника наявні документи, які підтверджують певну освіту, рівень кваліфікації, заохочення за його професійні досягнення – у потенційного роботодавця має бути сформована впевненість у тому, що працівник відповідає тій роботі, на яку він претендує, а його професійні та ділові якості є такими, що дозволяють укладати щодо неї трудовий договір та забезпечують можливість її якісного виконання. А отже причин для встановлення випробування при прийнятті на роботу щодо цього працівника немає.

Тут також важливо наголосити саме на комплексі таких документів, які б свідчили не тільки про наявність відповідної освіти, у тому випадку, коли це встановлювалося б як обов'язкова умова допуску до цієї роботи, бо тут мова йде про підтвердження рівня теоретичної підготовки, а й засвідчували певний рівень професійної кваліфікації, що, як раз би, свідчило про рівень практичної підготовки працівника.

Якщо ж таких документів немає, то визначити можливість виконання роботи, на яку претендує працівник, зрозуміло, є неможливим, доки, доти працівник не проявить себе, виконуючи конкретне виробниче завдання за тією трудовою функцією, як він має виконувати за трудовим договором.

Щодо певних категорій працівників, де і так зрозуміло, що їх рівень практичних навичок знаходиться під сумнівом, але ці категорії працівників користуються підвищеним захистом законодавця, в чому проявляється охоронна функція трудового права, надаючи їм підвищені юридичні гарантії щодо права на працю, то роботодавець, виконуючи соціальну функцію, що держава покладає на підприємства, установи, організації, не має права навіть пропонувати їм умови про випробування. Адже окремо визначено ст. 26 КЗпП України щодо них наступне: «випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством» [1].

Але, тут варто наголосити, що в період дії режиму воєнного стану спеціальний закон дозволив встановлювати випробування будь-якій категорії працівників і зараз це виключення не застосовується [3, ч. 2 ст. 2].

Тож, як показує проведений доктринальний аналіз правової категорії «випробування при прийнятті на роботу», остання існує у законодавстві не випадково. Законодавець раціонально підійшов до її визначення, цілком підготувавши ґрунт для її застосування, визначивши її мету. тому, для запобігання виникнення непорозумінь на практиці щодо цього випадку,

достатньо просто розуміти зміст правових приписів та застосовувати їх не довільно, а відповідно до їх призначення.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. Вибрані твори. Харків, 2018. С. 124–138.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

Кіліміченко А. О.,
аспірантка 4 курсу
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ДО ПИТАННЯ ПРО СФЕРИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Відповідно до п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI «зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [1].

Нормативну основу зайнятості населення складають Конституція України [2], міжнародні договори, ратифіковані Україною, Кодекс законів про працю України (глава III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників») [3], Господарський кодекс України [4], Цивільний кодекс

України [5], Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [6], чисельні нормативно-правові акти, прийняті (видані, схвалені) на виконання положень Закону України «Про зайнятість населення», колективні угоди та договори як акти соціального діалогу, локальні правові акти.

Водночас у частині першій ст. 2 «Законодавство України про зайнятість населення» Закону України «Про зайнятість населення» названі тільки Конституція України та зазначені вище закони України, а також інші акти законодавства. В частині другій цієї статті йдеться про пріоритет міжнародного договору України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, перед актами законодавства України про зайнятість населення.

Зазначене свідчить про те, що в Законі України «Про зайнятість населення» закріплена тільки одна сфера регулювання зайнятості, а саме державне регулювання зайнятості. Підтвердженням цього є визначення цього поняття у п. 6 частині першій ст. 1 Закону, відповідно до якого «державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття».

Метою державного регулювання зайнятості є встановлення мінімальних гарантій у цій сфері у законах і підзаконних нормативно-правових актах, що конкретизуються, посилюються та доповнюються на договірному рівні в колективних угодах та договорах.

Видається доцільним доповнити частину першу ст. 1 Закону окремим пунктом і закріпити в ньому поняття «договірне регулювання зайнятості населення» як встановлення більш високих гарантій і пільг порівняно із законодавством у колективних угодах і договорах, які укладаються відповідно до законів, у сферах зайнятості населення та соціального захисту в разі настання безробіття».

Необхідність виокремлення договірною регулювання зайнятості населення впливає також із положень чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» [6] і нового Закону України «Про колективні угоди та договори» [7]. У частині другій ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» зазначається, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема забезпечення продуктивної зайнятості. У ст. 8 «Зміст угод» цього Закону йдеться про регулювання гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості угодою на національному рівні; регулювання угодою на галузевому рівні галузевих норм щодо встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості.

Згідно з абзацом другим частини першої ст. 21 «Зміст колективного договору» Закону України «Про колективні угоди та договори» колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю. В абзаці другому частини другої цієї статті зазначається, що колективний договір може передбачати положення, зокрема, щодо підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню.

Відповідно до частини третьої ст. 13 «Зміст колективної угоди» Закону України «Про колективні угоди та договори» галузевою (міжгалузевою) угодою визначаються умови праці та зайнятості в певній галузі/галузях. До угоди галузевого рівня можуть бути включені, зокрема, питання щодо забезпечення продуктивної зайнятості працюючих, запобігання масовим вивільненням.

Визначення умов праці та зайнятості працівників підприємств, організацій та установ, що розташовані в межах території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади, територіальною угодою передбачено абзацом першим частини четвертої ст. 13 Закону.

До Закону України «Про зайнятість населення» включено окремий розділ ІХ «Соціальний діалог на ринку праці». Договірне регулювання зайнятості

здійснюється саме в рамках соціального діалогу в цій сфері, який має сприяти досягненню повної та продуктивної вільно обраної зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
3. Кодекс законів про працю України : Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322- VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, № 19–20, № 21–22. Ст. 144.
5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
6. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
7. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 60. Ст. 194.

Науковий керівник: Чанишева Г. І., д.ю.н., професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Кітченко М. Ю.,

аспірантка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМАТИКА СУЧАСНОГО ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

Одним із найважливіших та фундаментальних елементів дієвого законодавства, що відповідає принципу верховенства права є правова

визначеність. Яскравим прикладом, що відбувається коли така визначеність відсутня та, до яких наслідків призводить, стало неоднозначне застосування під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця пункту 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України, за яким як підставою звільнення зазначається «припинення повноважень посадових осіб». Насамперед, законодавцем передбачалася певна ідея запровадження вказаної підстави, проте практичне застосування набуло набагато ширшого характеру.

Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затверджений Указом Президента України від 12 березня 2013 року № 128/2013 [1], у тому числі, з метою підвищення рівня захисту прав інвесторів, відповідно до завдань та заходів якого було внесення на розгляд Верховної Ради України проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів», передбачивши, зокрема, посилення цивільної відповідальності посадових осіб юридичних осіб; можливість звільнення посадової особи за рішенням відповідного органу юридичної особи з виплатою звільненій особі вихідної допомоги у підвищеному розмірі.

На виконання зазначеного плану дійсно відбулося внесення змін Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII (далі – Закон № 1255-VII) [2] у частину 1 статті 41 Кодексу законів про працю України [3] додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов. Відтак розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця стало можливим у випадка припинення повноважень посадових осіб.

З моменту прийняття Закону № 1255-VII, тобто вже протягом десяти років існування такої підстави звільнення, залишається проблемним її практичне застосування. Юридична невизначеність здебільшого полягає у неможливості встановити коло посадових осіб, адже таке поняття як «посадова особа»

міститься у низці законів України, серед яких: Господарський Кодекс України, Митний Кодекс України, «Про державну службу», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», «Про акціонерні товариства», «Про запобігання корупції».

Проте сам Кодекс законів про працю України до якого вносилися зміни визначення або переліку «посадових осіб» до яких можна застосовувати пункт 5 частини 1 статті 41 не має.

Ключовим у завданнях Кодексу законів про працю України [3] є його регулювання трудових відносин всіх працівників. У той же час, стаття 41 має назву «додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов». Законодавець виокремив як «окрему категорію» у пункті 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України «посадових осіб», але це поняття не має чіткого окресленого переліку хто може до нього відноситися у контексті зазначеного пункту. Саме через невизначеність кола посадових осіб у практичній площині вказана вище підстава стала застосовуватись до багатьох суб'єктів трудових правовідносин у державних органах, органах місцевого самоврядування, юридичних осіб приватного права.

Така проблема щодо невизначеності застосування була доволі передбачуваною, адже ще у 2014 році було отримано Висновок головного науково-експертного управління на проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» (№ 4586 від 27.03.2014 р.) [4], де зазначалося, що Управління не підтримує внесення змін до статті 41 Кодексу законів про працю України, згідно з якими до додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов пропонується віднести таку підставу як «припинення повноваження посадових осіб». Адже цитоване формулювання характеризується юридичною невизначеністю, за змістом якого важко встановити коло «посадових осіб», припинення повноважень яких має слугувати

підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника. Про перелік таких посадових осіб опосередковано можна здогадуватись лише з змісту змін, які пропонується внести до ст. 99 ЦК України, що визначає порядок усунення від виконання своїх обов'язків членів виконавчого органу товариства.

Таким чином, ще на етапі законопроекту було розуміння про ризик вільного тлумачення пункту 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України та суб'єктивного визначення кола посадових осіб з якими можна розірвати трудовий договір із зазначенням причини «припинення повноважень посадових осіб».

Так, на протязі багатьох років були спроби вирішити проблему з цього питання формуючи єдину правозастосовну судову практику, але Верховним Судом правова позиція щодо застосування в подібних правовідносинах пункту 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України залишалася неоднозначною до постанови Великої Палати Верховного Суду, прийнятої у липні 2024 року.

Висновки у постановах Верховного Суду у складі колегій суддів Касаційного адміністративного суду від 30 січня 2020 року у справі № 815/3200/16 [5], від 06 серпня 2020 року у справі № 186/294/16-а [6] висловлені про те, що додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачена пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України – припинення повноважень посадових осіб, поширюється лише на членів виконавчого органу господарських товариств, а на посадових осіб юридичних осіб публічного права, зокрема органів державної влади та місцевого самоврядування, положення пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України не поширюється.

Так, у постанові об'єднаної палати Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду від 23 січня 2023 року у справі № 766/23789/19 [7] зауважив, що відповідно до пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку припинення повноважень посадових осіб. Проте зазначене стосується

посадових осіб – членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового керівника, на яких під час призначення на посаду покладаються функції з управління за рішенням власника або уповноваженого органу в межах своїх повноважень.

Щодо інших посадових осіб об'єднана палата зазначила, що розірвання з ними трудового договору має відбуватись на інших підставах, установлених трудовим законодавством, що також передбачає дотримання відповідних установлених цим законодавством гарантій. При цьому віднесення статутом товариства певної посади до категорії «посадових осіб» не є підставою для визнання її такою, до якої застосовується положення пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України.

У постанові від 26 жовтня 2022 року у справі № 600/643/21-а [8] Колегія суддів Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду, беручи до уваги те, що Закон № 1255-VII прийнятий на захист прав інвесторів, висувала, що дія норми пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України поширюється на посадових осіб юридичної особи – виконавчого органу товариства, членів наглядової ради акціонерного товариства та загалом посадових осіб будь-якого господарського товариства, а також інших осіб, наділених організаційно-розпорядчими чи адміністративними функціями.

У постанові від 06 серпня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 186/294/16-а [6], дійшов висновку про неприйнятність доводів заявника, викладених у касаційній скарзі, щодо неможливості звільнення позивача з посади відповідно до пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України і, як наслідок, неможливості застосування наслідків, передбачених статтею 44 цього Кодексу, оскільки питання правомірності звільнення позивача з посади у зв'язку з припиненням його повноважень за розпорядженням голови Першотравенської міської ради від 05 квітня 2019 року № 74-ВК не оспорено у справі. На час вирішення спору це розпорядження міського голови у встановленому порядку не скасовано, протиправним не визнано.

Також, Верховний суд акцентував у цій справі, що вказана стаття 41 КЗпП України не містить жодних застережень стосовно можливості поширення вимог на посадових осіб місцевого самоврядування.

Найбільш вдалою, здавалось би, спробою досягти однозначності у застосуванні пункту 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України стали висновки Великої Палати Верховного Суду у постанові від 10.07.2024 у справі № 573/1020/22 [9], де суд вважає за необхідне відступити від висновків щодо застосування у подібних правовідносинах пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України, зазначивши, що повноваження посадових осіб публічного права, зокрема органів державної влади та місцевого самоврядування, припиненню на підставі пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України не підлягають і така підстава звільнення поширюється лише на членів виконавчого органу господарських товариств.

Проте, такий висновок не узгоджується із частиною 3 статті 5 Закону України «Про державну службу» [10], де визначено правове регулювання державної служби і вказано, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом та частини 3 статті 7 закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [11], в якій також на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Ураховуючи вищевикладене, якщо законодавцем передбачається послідовне і логічне застосування пункту 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України лише до членів виконавчого органу господарських товариств, доцільно внести зміни до вказаної норми і як підставу звільнення вказати у формулюванні «припинення повноважень посадових осіб господарських товариств». Такий контекст мав би забезпечити: 1) мету внесення змін до Кодексу законів про працю України, що передбачена у Пояснювальній записці Закону України від 13.05.2014 № 1255-VII; 2) відповідність і належність до статті 41 Кодексу законів про працю України, адже розірвання трудового

договору здійснюється «з окремими категоріями працівників», тобто з «посадовими особами» та «за певних умов», а саме – не передбачено зазначати причину звільнення; 3) чіткіше окреслення кола посадових осіб з якими можна припинити повноваження, адже їх перелік міститься у спеціальних законах; 4) практичну визначеність та наявність сформованої судової практики. Або можна виходити з більш широкого застосування, з урахуванням, що Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, а стаття 41 цього Кодексу не містить жодних застережень стосовно можливості розповсюдження вимог цієї норми до посадових осіб, наприклад, державних органів чи органів місцевого самоврядування, коло яких у кожному випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, можна визначити на підставі спеціальних законів, ознак цих посадових осіб (функцій та завдань, прав та обов'язків, що містяться у статутах та посадових інструкціях працівників).

Список використаних джерел:

1. Про Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» : Указ Президента від 12.03.2013 р. № 128/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. 26 бер. (№ 21). С. 17.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 № 1255-VIIІ. *Офіційний вісник України*. 2014. 13 черв. (№ 45). С. 19.

3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. С. 375.

4. Висновок головного науково-експертного управління на проєкт Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів від 27.03.2014 № 4586. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4586&skl=8 (дата звернення: 27.09.2024).

5. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Верховного Суду Касаційного адміністративного суду від 30.01.2020 у справі № 815/3200/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87297628>: (дата звернення 27.09.2024).

6. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Верховного Суду Касаційного адміністративного суду від від 06.08.2020 у справі № 186/294/16-а. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/90804402> (дата звернення 27.09.2024).

7. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 23.01.2023 у справі № 766/23789/19. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/108930323> (дата звернення 27.09.2024).

8. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду від 26.10.2022 у справі № 600/643/21-а. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/106988290> (дата звернення 27.09.2024).

9. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Великої Палати Верховного Суду у постанові від 10.07.2024 у справі № 573/1020/22. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/121104622> (дата звернення 27.09.2024).

10. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII : станом на 30 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 27.09.2024).

11. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 01.08.2021 р. № 2493-III : станом на 01 серп. 2021р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення 27.09.2024).

Кравченко В. В.,

аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Пєвнєв О. С.,

аспірант кафедри фінансового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Належне забезпечення та захист трудових прав громадян є запорукою встановлення соціального миру та злагоди в українському суспільстві, що вкрай

необхідно сьогодні з огляду на внутрішні та зовнішні виклики стабільності держави. Традиційно в Україні індивідуальні трудові спори вирішують або в судовому порядку або за допомогою комісії з трудових спорів. Однак із впровадженням правової реформи постає питання застосування нових процедур для вирішення трудових спорів, які успішно використовуються і в зарубіжних країнах. Однією з таких форм є медіація як альтернатива державному і третейському судочинству.

З прийняттям Закону «Про медіацію» та внесенням ряду змін до Кодексу законів про працю, зокрема додано ст. 222⁻¹, Україна приєдналася до світової тенденції впровадження медіації у національну правову культуру як методу вирішення спорів. що не лише впливає на якість їх роботи, а й знижує ефективність правового регулювання та вирішення конфліктів. Тому кожна держава, у тому числі і Україна, шукає рішення, яке дозволить розглядати справи з допомогою інших інститутів, в тому числі медіації [1, 2].

Директива Європейського парламенту «Про деякі аспекти медіації в цивільних і господарських спорах» від 21.05.2008 стала основою для створення інституту медіації на теренах Європи. Тож серед легальних визначень варто звернути увагу на визначення, що міститься в цій Директиві. Там незалежно від назви та спрямованості медіація визначається як процедура встановленої форми, яка добровільно здійснюється двома чи більше сторонами спору, які намагаються самостійно домовитись про вирішення їхнього спору за допомогою медіатора [3].

Інша не менш вагома дефініція міститься в юридичній енциклопедії, де медіація визначена як один із альтернативних (позасудових) способів вирішення конфліктів, згідно з яким незацікавлений посередник (медіатор) допомагає сторонам досягти добровільної та взаємовигідної згоди за допомогою переговорів. [4, с. 610]. Проаналізувавши зміст даного визначення, вважаємо, що воно майже не дає конкретики, проте дає можливість зрозуміти сутність медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. Водночас, у національній правовій теорії існують й інші підходи до тлумачення «медіації».

Науковець Д. Кривенко, в рамках науки трудового права, визначає медіацію як спосіб вирішення трудових спорів та правово-комунікативний процес, ініційований суб'єктами трудового права, із залученням компетентного, незалежного, нейтрального посередника (медіатора) покликаний координувати та забезпечувати ведення переговорів, а також збалансовувати інтереси таких суб'єктів для досягнення спільного консенсусного вирішення трудового спору та продовження трудових відносин між ними [5, с. 105].

Процедура медіації цілком відповідає загально-правовим, що властиві для здійснення будь-якої діяльності, принципам, таким як верховенство права, законності, доцільності та ефективності.

Відтак, з'ясовуючи зміст загальноправових принципів в перспективі інституту медіації необхідно, насамперед, звернути увагу на засаду верховенства права. Одним з наочних проявів верховенства права є те, що право включає в себе не лише законодавство як одну з його форм, а також й інші соціальні регулятори, зокрема моральні норми, традиції, звичаї тощо, які узаконенні суспільством, а також зумовлені історично досягнутим культурним рівнем. [6, с. 40]. Отже, принцип верховенства права полягає в тому, що запровадження системи медіації має базуватися не лише на нормах права, а також на інших соціальних регуляторах, таких як норми моралі, правові звичаї, етики, тощо.

Принцип верховенства права тісно переплітається з іншою засадою, зокрема мова йде про законність. Як засада запровадження інституту медіації, законність, означає неухильне дотримання норм чинного законодавства при здійсненні відповідної діяльності. Проте, застосування закону виключно на основі його тексту і без тлумачення неможливо. В першу чергу це пов'язано з недосконалістю самого закону та відсутністю реальної можливості законодавця передбачити всі практичні колізії. Для цього і застосовується принцип доцільності, який передбачає ефективність використання медіації, як при

запровадженні інституту медіації в Україні, так і при застосуванні даного способу при вирішенні трудових спорів.

Щодо принципів результативності та ефективності, то використання інституту медіації має співвідноситись із витратами, які були використані для цього. Ефективність та дієвість медіації проявляється, насамперед, у зменшенні навантаження на цивільні суди, які розглядають трудові спори; по-друге, поступове підвищення рівня довіри до медіації, як засобу вирішення трудових спорів з боку суб'єктів трудових відносин; по-третє, швидкістю та якістю вирішення спорів за участю медіаторів.

Медіаційна процедура передбачає найкоротші строки її проведення, які також передбачені засадами вирішення трудових спорів. Для зручності сторони самі обирають форму, обстановку, регламент проведення тощо. При цьому медіатор, як третя сторона у вирішенні спору у тому числі намагається створити умови для налагодження конструктивного діалогу між сторонами спору, але не займати позицію щодо того, як має бути вирішено спір, він повинен бути неупередженим у ставленні до сторін, фактів, суджень у конфлікті, свідомо залишаючись осторонь [7]. В той же час те, що в більшості випадків привертає увагу сторін трудових спорів – це ефективність вирішення трудових спорів за допомогою медіації, адже чим швидше будерозв'язана конфліктна ситуація, тим швидше всі зможуть повернутись до звичайного виконання своїх трудових обов'язків.

Ще однією важливою перевагою є принцип конфіденційності. Конфіденційна інформація – це вся інформація, отримана медіатором під час медіації від інших учасників, в тому числі їх персональні дані, суть спору між ними, вимоги, претензії та інтереси, а також характер досягнутої сторонами угоди. Дотримання принципу конфіденційності є однією з істотних умов договору, виконання якої гарантується сторонами та медіатором.

Загалом, науковці притримуються думки, що медіація має цілий ряд переваг порівняно з розглядом справи у суді, наприклад, Г. С. Гончарова звертала увагу на таке: «по-перше, медіація забезпечує швидкість; по-друге,

відсутність чітких процедурних рамок створює більш вільну атмосферу, що сприяє до співпраці; насамкінець, прийняття узгодженого рішення, в подальшому, як правило, виконується» [6, с. 7]. Щодо швидкості медіації, то вона є відносною, оскільки пошук спільного рішення може тривати довше, ніж судовий розгляд. Проте, не можна не погодитись, що в межах саме національних реалій перевагою медіації можна вважати її оптимальність, як поєднання найбільш комфортних умов вирішення трудового спору. Крім того, медіація зменшує й імовірність настання соціальних ризиків для працівників, а також економіко-господарських для роботодавців.

Окрім цього, важливою перевагою медіації, порівняно зі звертанням до, в першу чергу, КТС, як обов'язкового первинного органу врегулювання спорів, є те, що ініціатором може бути будь-яка зі сторін конфлікту. КТС, насамперед, захищає права працівника, про що нам вказує диспозиція ст. 225 КЗпП України, це робить положення сторін не рівноправним.

Попри всі переваги, наразі немає передумов для того, щоб медіація стала популярною у сфері праці як швидкий і зручний спосіб вирішення розбіжностей сторін трудових відносин. Попит на медіацію, як юридичну послугу, ще формується й існує тільки там, де для сторін висока ціна конфлікту, високі ризики репутацій або фінансових втрат, високі юридичні ризики при втраті конфіденційності. Звичайний працівник, який обговорює з роботодавцем умови свого скорочення або залишення на роботі, навряд чи знайде прямий і доступний шлях до медіатора. Проте, незважаючи на всі вищезазначені причини, інститут медіації у національному законодавстві є важливим і має перспективу розвитку, оскільки, по-перше, швидкість врегулювання конфлікту значно переважає, як правило, при цьому не зупиняються виробничі та інші процеси, по-друге, медіація дає змогу зберегти репутацію організації, з огляду на конфіденційність інформації, пов'язаною з процедурою медіації.

Список використаних джерел:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 28.09.2024).

2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.09.2024).
3. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах : Міжнародний документ від 21.05.2008. URL: <https://ukrmediation.com.ua/images/DOCS/Model-documents/mediation-directive-ukr.pdf> (дата звернення: 29.09.2024).
4. Юридична енциклопедія: в 6 т. За ред. Ю. С. Шемшученка. Київ : «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2004. 765 с.
5. Кривенко Д. Є. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 102–106.
6. Рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 року №15- рп/2004. *Вісник Конституційного Суду України*. № 5. 2004. С. 40.
7. Кабанець В. О. Медіація (посередництво), як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Форум права*. 2011. № 4. С.340–342.
8. Noncharova H. S. Myrova uhoda ta mediatsiia: zahalni rysy ta vidminnostimizh nymy. *Pravo ta innovatsii*. 2013. № 4. S. 126–136.

Кухар К. О.,

аспірантка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ЗАЗНАВ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

На сьогоднішній день в Україні на законодавчому рівні врегульовано права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів мобінгу на робочому місці. Так, 11 грудня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення

змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX [1], яким доповнено Кодекс законів про працю України новою статтею 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)», де мобінг визначено як «систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [2].

Виходячи з цієї норми формами прояву мобінгу визнано: психологічний та економічний тиск. Згідно вищезгаданого Закону до форм психологічного й економічного тиску віднесено: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. При цьому мобінгом не будуть вважатися вимоги роботодавця щодо належного

виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором.

Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 5-1 КЗпП України держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України, зокрема правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

Тобто працівник, який зазнав мобінгу на робочому місці має право, зокрема звернутися за захистом до суду, де повинен довести факт психологічного та/або економічного тиску на нього, тобто надати всі необхідні докази, та вимагати стягнення моральної й матеріальної шкоди, якщо він її зазнав у зв'язку з такими негативними діями.

На сьогоднішній день у судах на розгляді перебуває чимало справ за позовами працівників до роботодавців про визнання або встановлення факту мобінгу під час здійснення трудової діяльності. Водночас більшість прийнятих рішень саме про відмову в задоволенні позову, оскільки працівниками не надається достатньо доказів факту вчинення мобінгу на робочому місці. Наведемо деякі приклади із судової практики.

Так, Рішенням Диканського районного суду Полтавської області у справі № 529/131/23 від 29.05.2023 відмовлено у задоволенні позовних вимог про визнання факту мобінгу під час здійснення трудової діяльності. У мотивувальній частині рішення вказано, що суд не вбачає з боку відповідача ознак мобінгу

(цькування) по відношенню до позивачки, а саме систематичних, тривалих, умисних дій або бездіяльності роботодавця, які спрямовані на пониження честі та гідності особи, її ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Крім того, на думку суду, покладення роботодавцем обов'язків про матеріальну відповідальність на інших осіб є правом роботодавця, тому суд не може втручатися у дискриційні права відповідача (роботодавця) [3].

Рішенням Воловецького районного суду Закарпатської області у справі № 936/204/23 від 28.07.2023 у задоволенні позову про визнання факту вчинення відповідачем мобінгу щодо позивача також відмовлено. Судом встановлено, що у справі не вчинено дій, які б підпадали під ознаки мобінгу, і не надано суду жодного належного, допустимого, достатнього та достовірного доказу протилежного. Так, представником позивача вказано на те, що мобінг виражався в такому: вчинення дій спрямовані на пониження честі й гідності особи, його ділової репутації, які проявлялися у формі як психологічного так і економічного тиску (притягнення до дисциплінарної відповідальності, порушення права на відпочинок – ненадання обов'язкових відпусток, зниження розміру заробітної плати, позбавлення 13-ої зарплати, обмеження в можливості працювати – відключення службової електронної пошти, порушення права на працю – незаконне звільнення). Однак, як уже встановлено судом, позивача притягнуто до відповідальності за порушення трудової дисципліни у законний спосіб, а саме за невиконання ним вказівок свого безпосереднього керівника щодо необхідності фізичного прибуття на територію підприємства та за прогул без поважних причин [4].

Як бачимо, і в першому, і в другому випадку суду було недостатньо наданих доказів позивачами. Тобто головною причиною відмов у задоволенні заяв працівників про встановлення факту вчинення мобінгу, є недоведеність

вчинення мобінгу, тобто – відсутність доказів. Адже працівник має довести в суді: коли вчинявся мобінг, його систематичність, умисел або бездіяльність винуватця, мету мобінгу (звільнення, зміна умов праці або переведення, зменшення розміру оплати тощо) та його форму (психологічна або економічна із застосуванням засобів електронних комунікацій). Для встановлення факту мобінгу має бути наявність належних, допустимих, достатніх доказів (письмові докази (накази, розпорядження, заяви, скарги, протоколи тощо), електронні докази (аудіо, відео, фото, електронне листування, листування через месенджери), покази свідків тощо).

Отже, щоб у судовому порядку був визнаний факт вчинення мобінгу під час здійснення трудової діяльності, необхідним є надання належних, допустимих, достатніх доказів.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

3. Рішення Диканського районного суду від 29.05.2023 № 529/131/23. URL: https://verdictum.ligazon.net/document/111252761?utm_source=jurliga.ligazon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01&_ga=2.128567818.70016889.1726940155-1886803878.1726940155#_gl=1*1exb95g*_gcl_au*MTIyNjM3ODU0NC4xNzI2OTQwMTU1

4. Рішення Воловецького районного суду від 28.07.2023 № 936/204/23. URL: https://verdictum.ligazon.net/document/112646870?utm_source=jurliga.ligazon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01&_ga=2.195913386.70016889.1726940155-1886803878.1726940155#_gl=1*172g0uk*_gcl_au*MTIyNjM3ODU0NC4xNzI2OTQwMTU1

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ З БОКУ РОБОТОДАВЦЯ

Гідність людини є фундаментом системи прав і свобод людини, основоположною концепцією, яка глибоко проникла в зміст міжнародно-правових документів та потребує глибшого відображення в національному законодавстві. Як зазначено в ст. 1 Загальної декларації прав людини, «усі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах» [1]. Відтак право людини на гідність не може бути обмежене чи скасоване за жодних обставин. Повага до гідності й самовираження кожної людини в усіх сферах її життєдіяльності – це основа будь-якого цивілізованого суспільства. І не є виключенням сфера трудових відносин, де не має бути місце дискримінації за статтю, національністю чи якимись іншими ознаками, кожен повинен мати право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Забезпечення права на повагу до гідності працівника у трудовому праві є критерієм оцінки його правового статусу, ціннісною основою механізму його захисту, та головною метою правового регулювання трудових відносин в цілому.

Відтак з метою забезпечення кожному працівнику права на гідне ставлення на роботі було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [2], відповідно до якого працівник має не лише право на здорові й безпечні умови праці, а й на гідне ставлення з боку роботодавця. Зокрема, цим Законом визначено основні засади реалізації права працівників на гідне ставлення до них на роботі, та передбачено в КЗпП України поняття «мобінгу» (цькування), його заборона та основні шляхи протидії. Так, згідно ст. 2-2 Кодексу

мобінг (цькування) – «це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [3]. Зокрема, мобінг розглянуто як одну з форм дискримінації прав людини в трудових відносинах, яке може проявитися через економічне, психологічне чи інше насильство з метою приниження гідності співробітника. Так, проявами мобінгу можуть бути: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі та наради, в яких працівник відповідно до локальних нормативних актів та організаційно розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень).

Отже, у трудовому законодавстві було закріплено, передбачене ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) право всіх працівників на гідне ставлення до них на роботі шляхом поглиблення поінформованості, поширення інформації про сексуальні домагання та про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на роботі або у зв'язку з її виконанням, та сприяти запобіганню таким домаганням та діям і вживати всіх

відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [4]. Разом з тим слід зазначити, що часткове втілення цієї норми в трудове законодавство України відбулося трохи раніше, коли було внесено зміни до ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України, якими закріплено право працівника вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації.

Щодо забезпечення права працівників на гідне ставлення з боку роботодавця, то згідно ст. 5-1 «Гарантії забезпечення права громадян на працю» КЗпП України «держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до Державної служби України з питань праці та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили». Тобто особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду (ст. 2-2 КЗпП України).

Підсумовуючи, відзначимо, що зміни внесені у трудове законодавство стосовно права працівників на гідне ставлення з боку роботодавця є важливим кроком на шляху реалізації євроінтеграційної політики нашої держави та важливим захисним важелем у питанні гідного ставлення до працівників у трудових відносинах, хоча поки що й не мають ще практики застосування або вона ще дуже незначна, щоб вести мову про перспективи застосування цих норм, їхні переваги та недоліки. Але вже сам факт внесення таких потрібних суспільству змін є позитивним зрушенням у бік відстоювання прав та інтересів

працівників.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини : резолюція 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_015

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20>

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n248>

4. Європейська соціальна хартія (переглянута) Ради Європи від 03.05.1996. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062

Лиманський П. П.,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О. І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г. С. Сковороди

ГЕНЕЗА ВИНИКНЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ДІЇ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Режим воєнного стану, запроваджений на території України Указом Президента України, оформив юридичні засади для запровадження особливостей правового регулювання трудових відносин з науково-педагогічними працівниками в Україні, які відобразилися як у вигляді обмеження деяких трудових прав, так і у вигляді їх розширення. У останньому випадку мова йде про провадження трудової діяльності науково-педагогічних працівників у дистанційному форматі.

Норма про застосування дистанційної роботи - форми організації праці, «за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [1] з'явилася в КЗпП України за рік до здійснення збройної агресії проти України і стала логічною відповіддю на, так звані, «ковідні реалії життя», коли діяльність деяких працівників не страждала і могла провадитись у дистанційному форматі, чим, власне, стала такою «парасолькою» захисту трудових прав працівників, бо вони не втратили можливість заробляти собі на життя працюю.

І саме на випадок різних форс-мажорних обставин законодавець, крім загального порядку переведення на дистанційну роботу, передбачив екстрений порядок, який істотно відрізнявся від загального. Адже ст.60-2 КЗпП України визначила: «на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються» [1, ст. 60-2]. Відповідно, у таких випадках, під які підпадала і збройна агресія, не треба укладати письмовий трудовий договір, достатньо загального наказу роботодавця, не треба попереджати не менш як за 2 місяці працівника про перехід на нові істотні умови праці.

Дані особливості стали своєчасною відповіддю на затребуване запитання та дозволили вирішити, здавалося б, багато проблем, як і щодо забезпечення роботодавців працівниками з продовженням ними трудової діяльності, що запобігало простоям на роботі, так і щодо працівників, які могли і надалі

працювати і отримувати засоби до існування, так і щодо здобувачів освіти та їх батьків, реалізація права яких на освіту та самі освітні послуги не припинялися.

Однак, враховуючи загрозу життю і здоров'ю, що постала перед українцями, багато хто, і з науково-педагогічних працівників також, вирішив рятуватися за кордоном, що викликало непорозуміння з керівниками закладів освіти, про що неодноразово зазначалося службою Освітнього омбудсмена України [2], профспілкою освітян [3].

Але в цій ситуації, зазначені органи підтвердили законність провадження своєї діяльності науково-педагогічними працівниками у будь-якій точці світу.

Насправді, логічність такого висновку не викликає ніякого сумніву і витікає із дефініції дистанційної роботи, в якій істотною ознакою є виконання працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника [1, ст. 60-2]. Дана ознака є стрижнем визначення дистанційної роботи, яка вказує на вибір місця виконання роботи працівником без прив'язки до якоїсь географічної координати. І тому, цілком обґрунтовано у листі МОН наголошено: «кожен працівник (педагогічний, науково-педагогічний та інші працівники) закладів і установ освіти, робота якого відбувається у дистанційному режимі, має самостійно визначити робоче місце та, відповідно, несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці, у тому числі за межами території України» [4].

Але ці своєчасні роз'яснення недовго залишали в спокої науково-педагогічних працівників і вже з квітня 2022 р. піднялася нова хвиля порушень трудових прав останніх, коли було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України від 26.04.2022, якою встановлено, що на період воєнного стану для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки за рішенням виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання може запроваджуватися дистанційна робота за наявності організаційної і технічної можливості для виконання їх обов'язків [5].

Дана Постанова передбачила, що у разі перебування працівників суб'єкта господарювання в робочий час поза межами робочого місця в Україні, без відповідного рішення або перебування в робочий час за кордоном, за винятком перебування у відрядженні, оформленому в установленому порядку, до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону, а з керівниками таких суб'єктів може бути також припинено їх повноваження.

«З приводу поширення цієї урядової постанови на працівників закладів освіти на адресу ЦК Профспілки працівників освіти і науки надходили численні звернення від профспілкових організацій та керівників закладів освіти. Міністерство економіки України на звернення Освітнього омбудсмена України надало роз'яснення щодо застосування згаданої постанови до працівників комунальних та державних закладів освіти та правомірності вимагання від працівників таких закладів негайного повернення на територію України під час воєнного стану» [2]. Так зазначено, що ця Постанова розповсюджується на визначений перелік суб'єктів господарювання державного сектору економіки (державних підприємств, їх об'єднань, дочірніх підприємств та господарських товариств, державна частка у статутному капіталі яких перевищує 50 %), який розміщено на офіційному вебсайті і до якого включено лише два заклади освіти: державне підприємство «Державний позашкільний навчальний заклад «Перспектива» (м. Київ) та Київський університет права Національної академії наук України. «Виходячи з наведеного витікає висновок, що оскільки інших закладів освіти у цьому Реєстрі (переліку) немає, то постанова № 481 не може застосовуватися до працівників цих закладів» [2].

Відповідно, так, нарешті, було поставлено крапку у спірних моментах щодо провадження роботи науково-педагогічних працівників у дистанційному форматі і начебто усунуто можливі юридичні перепони на шляху захисту трудових прав науково-педагогічних працівників.

Разом із тим, варто наголосити на тому, що, як вище відмічено, спірність питання була вирішена роз'ясненнями, а не нормативно-правовими припасами. На жаль, правової норми, яка встановила визначення дистанційної роботи,

забрало для того, щоб не допустити порушень трудових прав науково-педагогічних працівників. Тому, видається, про можливість вибору місця роботи при дистанційній роботі самим працівником, у тому числі і за кордоном, варто відмітити в Законі «Про вищу освіту», щоб не допустити в майбутньому таких порушень.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Военний стан і праця освітян за кордоном – роз'яснення Мінекономіки. Профспілка працівників освіти і науки. URL: <https://pon.org.ua/novyny/9493-chy-poshyruietsia-na-pracivnykiv-osvity-zaborona-pracuvaty-za-kordonom-pid-chas-voienного-stanu-roziasnuie-minekonomiky.html>.
3. Вчителі та викладачі можуть працювати дистанційно поза межами України – МОН. URL: <https://eo.gov.ua/vchyteli-ta-vykladachi-mozhut-pratsyuvaty-dystantsiyno-poza-mezhamy-ukrayiny-mon/2022/03/16/>
4. Лист Міністерства освіти і науки від 15.03.2022 р. № 1/3463-22. URL: <file:///D:/user/Downloads/6616939e6d689686493567.pdf>.
5. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 № 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-%D0%BF>

Мелешко О. А.,
аспірант 2-го року навчання
кафедри трудового права і права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Поняття дискримінації є ключовим у сучасній юридичній науці та практиці, оскільки воно стосується фундаментальних прав і свобод людини, закріплених у

міжнародних та національних правових актах. Дискримінація, яка виражається у нерівному ставленні до осіб або груп на підставі їхніх соціальних, етнічних, гендерних, вікових чи інших ознак, порушує основоположні принципи рівності та справедливості. Поняття дискримінації, як і її форми, суттєво еволюціонувало з часом, але проблематика залишається глибоко вкоріненою в різних аспектах соціального устрою. Вивчення цього феномену має важливе значення для розуміння обсягів впливу упереджень на суспільні відносини, правових та етичних аспектів боротьби з нерівністю, а також для формування інклюзивного суспільства, де права кожної людини захищені та гарантовані.

Саме слово дискримінація, відповідно до словника Мерріам-Вебстер, походить від латинського «discernere», що означає «розрізняти між собою» [1].

Для визначення поняття «дискримінація», перш за все, потрібно звернутись до національного законодавства.

Так, відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI [2], дискримінація – це ситуація, за якої особа або група осіб зазнає обмеження в своїх правах і свободах через наявність в них певних ознак. Зокрема в законі передбачена дискримінація за ознаками віку, статі, раси, релігійних переконань тощо, але формулювання завершується конструкцією «або іншими ознаками», тобто перелік ознак не є повним так остаточним. Також зауважується, що самі ці ознаки можуть бути дійсними або припущеними. Окремо зазначається також, що можуть бути випадки, коли обмеження у правах має правомірну об'єктивно обумовлену мету.

У ст. 2¹ Кодексу законів про працю України [3] закріплюється принцип недопущення дискримінації у сфері праці. Окремо у цій статті виділяють такі форми дискримінації, як порушення принципу рівності прав і можливостей, обмеження прав працівників виходячи до їх приналежності до певних груп осіб. Аналізуючи цю статтю, треба звернути увагу та те, що у нормі представлено дуже розгорнутий перелік чинників, через які особа може зазнати дискримінації у сфері трудових відносин. Зокрема у нормі йдеться про дискримінацію на

підставі підозри щодо наявності чи фактичної наявності у працівника захворювання на ВІЛ/СНІД, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання. А також визначаються обставини та дії, що характерні саме для галузі трудових правовідносин та дискримінація на підставі яких може виникнути з найбільшою вірогідністю у цій сфері. Такими, наприклад, є членство у професійній спілці, участь у страйку, звернення або намір звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень тощо. Виходячи з цього переліку, можна зробити висновок, що особа може бути дискримінована не лише через приналежність до певної групи осіб чи наявність в неї певних ознак, але й за ознакою вчинення або не вчинення особою окремих дій чи комплексу дій.

Відстежуючи зміни до ст. 2¹ Кодексу законів про працю України, можна побачити, який шлях пройшла країна та українське суспільство у питанні захисту прав громадян та недопущення дискримінації. Її можна вважати одним з важливих показників зміни уявлень суспільства відносно прав та свобод особи, а також маркером обраного державою та суспільством правового, культурного та етичного курсу. До змін, що були внесені у 2015 році, у цій нормі навіть не вживався термін «дискримінація». З 2022 року статтю доповнено абзацами, що зазначають випадки, які не можуть вважатись дискримінацією, та окремі ситуації, в яких певним особам можуть надаватись переваги. З цими змінами стало можливим казати також про появу у нормі поняття «позитивна дискримінація».

У міжнародних правових актах дефініцію поняття «дискримінація» надано у Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 р. [4]. У ній зазначається, що дискримінація є порушенням прав, проголошених у Загальній декларації прав людини.

Варто зазначити, що відповідно до мети нормативних актів, нормотворці виводять спеціалізовані дефініції поняття дискримінація, розглядаючи його з точки зору відповідних правовідносин, що регулює нормативний акт.

Так, у Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, прийнятій ООН 21 грудня 1965 р. [5], надано дефініцію саме поняття «расова дискримінація», та відповідно до ст. 1 цієї конвенції расова дискримінація полягає в обмеженні прав чи наданні переваги, розрізненні на підставі раси, кольору шкіри, етнічного походження тощо. З цього визначення можна виділити, що дискримінація може полягати не лише в утисках певної групи осіб чи особи, але й у навмисному наданні переваг деяким групам чи особам відносно інших.

У Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. [6] тлумачиться поняття «дискримінація щодо жінок», та встановлюється, що вона полягає у розрізненні, винятку чи обмеженні за ознакою статі права та можливості для жінок користуватися правами людини та основними свободами, та надається неповний перелік галузей, де саме можуть виникнути ці обмеження.

Вчені, розглядаючи поняття «дискримінація» в контексті його розвитку в історії, тісно пов'язують його з поняттям «рівності», але, наприклад, З. П. Равлінко у своєму дисертаційному дослідженні звертає увагу на те, що античне розуміння рівності відрізняється від сучасного принципу правової (юридичної) рівності, а також зазначає, що термін «дискримінація» почали вживати значно пізніше ніж «рівність» [7, с. 10].

У свою чергу, М. І. Саєнко описує дискримінацію як усвідомлене заперечення або визнання неможливості права бути гарантом справедливості та рівності [8, с. 50].

Н. М. Вапнярчук наводить «широке» та «вузьке» трактування поняття «дискримінація». Відповідно, широке полягає у тому, що певна група людей, об'єднаних якимись ознаками, зазнають негативного ставлення та обмеження у

правах через ці ознаки. У «вузькому» трактуванні «дискримінація» являє це саме дії, спрямовані на обмеження прав чи свобод цих груп осіб чи осіб [9, с. 153].

І. М. Твердовський вважає, що дискримінація – це будь-які обмеження та перешкоди, які застосовуються стосовно певної групи людей, та впливають з їх соціального чи біологічного становища. Ці обмеження звісно суперечать закону та полягають у дії чи бездіяльності [10, с. 11].

І. В. Янковець зазначає, що змістом дискримінації є свідоме заперечення суб'єктом дискримінації наявності певних прав та свобод у групи людей чи особи, стосовно якої відповідно направлена ця дискримінація, а також у позбавленні їх можливості реалізувати свої права та свободи у межах тих чи інших суспільних відносин [11, с. 47].

В. Волинець висловлює думку, що дискримінація може бути не лише свідомою дією чи бездіяльністю, але також можуть виникати ситуації ненавмисної, тобто несвідомої дискримінації. Також він підкреслює, що необхідно закріпити у національному законодавстві поняття «позитивна дискримінація» [12, с. 157].

Отже, аналізуючи національне та міжнародне законодавство, можна встановити, що дискримінація може визначатись як певна ситуація, у якій обмежуються права та свободи людей за певною ознакою, властивою цим особам, чи цілеспрямована дія, направлена відповідно на обмеження цих прав та свобод. Дискримінація може трактуватись у широкому та вузькому значенні, а також тісно пов'язана з поняттям «рівність». Дефініція поняття зазвичай включає в себе перелік видів дискримінації відповідно до причин її виникнення, але цей перелік частіш за все позначається як такий, що є не повним. Дискримінація може бути здійснена у формі як дії, так і бездіяльності. Поняття дискримінації у нормативних актах розкривають з боку мети та змісту відповідного нормативного акту та суспільних відносин, що він регулює, отже можна говорити про наявність галузевих визначень цього поняття. Дискримінація може полягати не лише в утисках та обмеженні прав, але й у наданні переваги деяким групам осіб чи особам перед іншими. Також варто зазначити що деякі науковці

вважають, що дискримінація може бути несвідомою. Зміст поняття «дискримінація» еволюціонує з розвитком суспільства, а отже, потребує подальшого вивчення задля більш ефективного визначення її природи з метою її подолання через, з-поміж іншого, вдосконалення законодавства.

Список використаних джерел:

1. Definition of DISCRIMINATE. Merriam-Webster: America's Most Trusted Dictionary. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/discriminate#word-history> .
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161
5. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації: Конвенція ООН від 21.12.1965. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105
6. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН від 18.12.1979 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
7. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2016. 201 с.
8. Саєнко М. І. Теоретичні аспекти дискримінації як об'єкта правового дослідження. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. Спец. вип. С. 47–52.
9. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий Вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Т. 1. № 73. С. 151–156.

10. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.

11. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні: дис. ... докт. філософії: «081» – Право. Одеса : Національний університет «Одеська юридична академія», 2020. 293 с.

12. Волинець В. Уточнення поняття «дискримінація у сфері праці». *Публічне право*. 2018. № 3 (31). С. 157–163.

Науковий керівник: Панченко А. О., к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права і права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Мирончук В. В.,

аспірант 1 групи, 2 року навчання
кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОЗНАКИ КОЛЕКТИВНИХ УГОД ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Актуальним питанням теорії колективного трудового права є питання про ознаки колективних угод як актів соціального діалогу з урахуванням норм чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII [1] та нового Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 року № 2937-IX [2]. Важливим аспектом цього питання є також його дослідження у порівняльно-правовому аспекті із законодавством країн ЄС з метою імплементації стандартів ЄС у цій сфері в національну юридичну практику.

На підставі аналізу змісту Закону України «Про колективні договори і угоди» до ознак колективних угод варто віднести такі. Метою укладання колективної угоди є «регулювання виробничих, трудових і соціально-

економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців» (ст. 1).

Однією із ознак колективних угод є особлива сфера їх укладення, встановлена ст. 2 зазначеного Закону. Частиною третьою цієї статті передбачається укладення угоди «на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди» [1].

До ознак колективних угод варто віднести їх особливий суб'єктний склад, визначений у ст. 3 Закону. Відповідно до частини другої цієї статті «сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог» [1]. Оскільки ця норма є бланкетною, то для визначення сторін колективних угод необхідно звернутися до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року № 2862-VI [3], в якій закріплені рівні та сторони соціального діалогу, а відтак сторони колективних угод на національному, галузевому та територіальному рівнях.

Укладенню колективних угод передують колективні переговори, право на ведення яких відповідно до ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначений ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». При цьому участь у колективних переговорах з укладення колективних угод можуть брати тільки суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які відповідають критеріям репрезентативності. Відповідна норма закріплена в частині третій ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

До ознак колективних угод, укладених відповідно до законодавства, варто віднести обов'язковість їх умов для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Співвідношення колективних угод з чинним законодавством полягає в тому, що умови угод не можуть погіршувати становище працівників. Такі умови

згідно з частиною другою ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» визнаються недійсними та їх забороняється включати до колективних угод.

Однією з ознак колективних угод є особливості їхнього змісту, що визначається у ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» окремо для угод на національному, галузевому та територіальному рівнях. При цьому встановлюється, що норми галузевої (міжгалузевої) угоди не можуть погіршувати становище працівників порівняно з угодою на національному рівні (генеральною угодою), а угоди на територіальному рівні «включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги».

Як видається, у зазначеній статті треба було більш повно закріпити співвідношення колективних угод за їх змістом. Ідеться про те, що колективна угода більш низького рівня, а не тільки галузева (міжгалузева), не може погіршувати становище працівників порівняно з нормами угоди більш високого рівня, при цьому угодою більш низького рівня (а не тільки територіального) можуть встановлюватися вищі соціальні гарантії, компенсації та пільги.

До ознак колективних угод належать особливості їх дії, передбачені ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Окремими нормами, закріпленими у ст. 9¹ Закону України «Про колективні договори і угоди», передбачено порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди «на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності)» [1].

Ознаками колективних угод є їх укладання в письмовій формі та строковий характер. Ці ознаки випливають зі змісту ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», хоча прямо не закріплені нормами цієї статті.

До ознак колективних угод варто віднести їх повідомну реєстрацію, що є обов'язковою для галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод (ч. 11 ст. 9 Закону).

Також варто враховувати, що частиною четвертою ст. 13 Закону передбачені особливості порядку підписання колективних угод.

Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 року № 2937-IX ще не набрав чинності. Водночас представляє інтерес порівняльний аналіз ознак колективних угод за цим Законом і чинним Законом України «Про колективні договори і угоди».

На відміну від чинного Закону, в якому відсутня дефініція колективної угоди, у ст. 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) визначається як «письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях» [2]. Із цього визначення випливає, що новим Законом передбачені нові види колективних угод – галузева угода обмеженої дії та територіальна угода в окремій галузі. Зокрема визначення першої закріплене в абзаці другому частини першої ст. 2 Закону, що є новелою порівняно з чинним Законом. Ідеться про можливість укладення таких угод у галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня. Зазначена новела дозволяє більш повно захистити права та інтереси працівників у межах окремих галузей.

У ст. 2 Закону закріплена форма укладення колективної угоди та її правова природа. Як уже зазначалося вище, колективна угода визначається як письмовий нормативний документ. Щодо останнього визначення, варто підтримати точку зору Г. І. Чанишевої, яка заперечує розуміння колективної угоди як нормативного документу та обґрунтовує доцільність її визначення як договірною правового акту [4].

У визначенні поняття колективної угоди у ст. 2 Закону більш лаконічно визначена мета її укладання – «регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях» і не зазначається про узгодження інтересів працівників і роботодавців (як у ст. 1 чинного Закону). Останнє положення є метою всіх форм здійснення соціального

діалогу, а не тільки колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Заслуговують на позитивну оцінку більш чіткі визначення у новому Законі сфери дії колективних угод (ст. 5) та їх сторін (ст. 7).

Важливою новелою Закону України «Про колективні угоди та договори» є включення до його структури окремого розділу III «Колективні угоди», нормами якого передбачені зміст колективної угоди, порядок її підписання, можливість приєднання до сторони колективної угоди, строк дії, призупинення та зупинення окремих положень колективної угоди та ін. Аналіз змісту цього розділу дозволяє дійти висновку про те, що у новому Законі більш повно і чітко визначені ознаки колективних угод, що свідчить про вдосконалення їх правового регулювання з метою подальшого розвитку соціального діалогу.

Список використаних джерел:

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 року № 3356- XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

2. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 року № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20/conv#n120>

3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 року № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

4. Чанишева Г. І. Колективна угода: письмовий документ чи правовий акт? *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 47–49.

Науковий керівник: Чанишева Г. І., д.ю.н., професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Ністор М. А.,

аспірант 2 курсу кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О. І. Процевського
ХНПУ імені Г. С. Сковороди

ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Немає ніяких сумнівів в тому, що в ідеальній моделі побудови держави законодавство має бути направлено на регулювання суспільних відносин, які об'єктивно склались; бути актуальним, направленим на вирішення конкретних проблем у певній сфері суспільного життя. Проте, в реальному житті законодавство як правило не встигає, відстає від стрімко розвитку суспільних відносин, в результаті чого стає застарілим, неактуальним та таким, що не спроможне вирішити нагальні запити суспільства. Наочно це простежується у сучасних умовах, обумовлених як переходом світової економіки на цифрові технології, так й євроінтеграційними процесами, які знаходять своє втілення в українському правовому полі. В преамбулі Конституції України підтверджена «європейська ідентичність Українського народу і незворотність європейського та євроатлантичного курсу України». У зв'язку з цим однією з задач реформування правової системи України є зближення законодавства України з законодавством Європейського союзу, яке об'єктивно є більш прогресивним й орієнтованим на сучасну цифрову економіку.

Актуальність теми в тому числі зумовлена й стрімкими процесами інтеграції держави України з Європейським Союзом, які передбачають в тому числі й політико-правове зближення. Оскільки на рівні Європейського Союзу і окремих країн зокрема, чинне законодавство є більш прогресивним й орієнтованим на сучасну цифрову економіку.

Академічна дискусія щодо актуальності норм трудового законодавства України є темою, яка викликає зацікавленість багатьох науковців та експертів у

галузі трудового права, зокрема, досліджувалися у працях таких науковців як В. М. Яцків, В. Г. Воронкова, О. С. Печенюк, О. І. Дяков, І. В. Огієнко, В. О. Бажанов та інших.

Вкрай гостро проблема відставання українського законодавства від актуальних потреб суспільства та європейських стандартів простежується у сфері правового регулювання трудових відносин.

Чинний Кодекс законів про працю України (далі-КЗпП України) ухвалено 10 грудня 1971 року. Не дивлячись на постійні внесення змін до КЗпП України, які стосувались, зокрема, прав працівників, порядку укладання трудових договорів, умов звільнення, збільшення мінімальної зарплати, захисту працівників від дискримінації, впровадження нових форм трудових відносин; тобто для всіх тих, хто займається дослідженням проблем трудового права й тих, чия діяльність пов'язана з практичним застосуванням норм трудового законодавства, стає очевидним, що станом на сьогодні нормативно-правовий акт не в змозі в належний спосіб врегулювати всі особливості суспільних відносин, зокрема ті, які складаються між працівником і роботодавцем. З огляду на це не випадково в науці та публіцистиці КЗпП України часто називають «морально застарілим» й вказують на необхідність принципово нових підходів до кодифікації норм галузі трудового права. Як правило, причиною цього називають той факт, що КЗпП України був прийнятий понад півстоліття тому, що має наслідком його об'єктивне відставання від сучасних вимог ринку праці, а тому не враховує й не регламентує низку форм нетипової зайнятості, таких як фріланс, дистанційна робота, інноваційні форми зайнятості. Це окреслило загальну концепцію, згідно з якою, реформування трудового законодавства напряму пов'язується з прийняттям принципово нового акта – Трудового кодексу.

В рамках реалізації цієї концепції з початку 90-х років ХХ століття до Верховної Ради було внесено низку альтернативних проєктів Трудового кодексу. Найбільш обговорюваними з яких є наступні проєкти:

1. Законопроект №1658 (2007 рік) – перший проект Трудового кодексу, який був поданий у 2007 році, однак так і не був ухвалений;

2. Законопроект №2902 (2015 рік) – поданий у 2015 році, він отримав значну увагу зі сторони громадськості та навіть був ухвалений у першому читанні, але в подальшому підтриманий не був;

3. Законопроект №2708 (2019 рік) – поданий у 2019 році, цей законопроект викликав велику кількість дискусій, оскільки пропонував принципові зміни у трудових відносинах, зокрема нову парадигму відносин між працівником і роботодавцем. Він також був ухвалений у першому читанні, але остаточно ухвалений не був.

Таким чином, можна зробити висновок, що практично кожне скликання Верховної Ради України на початку своєї каденції усвідомлювало необхідність удосконалення трудового законодавства, що знаходило втілення в тому, що при внесенні кожного законопроекту Трудового кодексу до Верховної ради України, незалежно від його редакції, суб'єктами законодавчої ініціативи основною метою цього нормативного акта декларувалось врегулювання відносин між роботодавцями та працівниками в сучасних економічних умовах для забезпечення сталого розвитку країни.

На жаль, станом на зараз Трудовий кодекс так і не було ухвалено. Кожного разу причиною неухвалення були політичні, соціальні та економічні чинники.

Труднощі з ухваленням Трудового кодексу є цілком очікуваними і, як правило, викликані суперечками між різними політичними силами, лобістами та іншими причинами політичного характеру. Не останню роль в тому, що жоден з проектів Трудового кодексу не було ухвалено відіграло те, що запропоновані в них принципово нові підходи до регулювання трудових відносин доволі негативно сприймалися громадянами, що було зумовлене певною мірою «постсоціалістичним менталітетом» населення, яке не було згідне з лібералізацією трудового законодавства. Ліберальна модель орієнтована на індивідуалізм і ліберальні цінності, а це передбачає певною мірою звуження

змісту та обсягу наявних прав, свобод і гарантій працівника та розширення прав роботодавця, що цілком обґрунтовано викликає у працівників невдоволення. Більше того, такий підхід певною мірою суперечить частині 2 статті 22 Конституції України, згідно з якою, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. В якості прикладу можна привести випадок, коли комунікаційна стратегія Європейської федерації профспілок громадського обслуговування (ЄФПОО) дійшла висновку, що запропонована зміни щодо переходу від фіксованої місячної заробітної плати до оплати праці за виконану роботу не користуюся популярністю української громадськості.

Вищенаведене, безумовно, є проблемою, яка вимагає вирішення. І це основне завдання при реформуванні трудового законодавства, ціль якої зберегти баланс між існуючим обсягом прав і гарантіями, які закріплені на даний час в трудовому законодавстві, і при цьому впровадити реформування трудового права з врахуванням потреб цифрової економіки й потреби роботодавця.

Слід відзначити, що недивлячись на труднощі, які виникли при ухваленні Трудового кодексу, все ж певні кроки у сфері реформування трудового законодавства під вимоги Міжнародної організації праці у сфері цифрової економіки вже зроблені. Законодавець пішов шляхом внесення змін до чинного КЗпП України. Так, в 2021 році Законом № 1213-ІХ від 04.02.2021 до КЗпП України було введено поняття «надомна робота» й «дистанційна робота», пізніше з'явився інститут спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Особливої уваги також заслуговує ухвалення Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», яким було введено низку нових термінів, зокрема «гіг-спеціаліст», «гіг-контракт», «правовий режим Дія Сіті».

Слід також відзначити, що внесені в 2021 році зміни до трудового законодавства в частині появи інститут надомної праці, які в тому числі й були зумовлені розповсюдженням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, мали наслідком появу нетипових

форм трудових відносин. Однак вже на той час, такі нововведення були запропоновані із запізненням, оскільки потреба в таких формах зайнятості виникла набагато раніше, що прослідковується при аналізі трудового законодавства країн, які межують з Україною.

Так, Польща є одним із провідних центрів інформаційних технологій у Центральній та Східній Європі. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) відіграють значну роль у польській економіці, становлячи близько 8% від ВВП країни. В цій державі, яка межує з Україною й так само, має потужний ІТ-кластер, визначення дистанційної зайнятості (віддаленої роботи) в законодавстві знайшло своє втілення під терміном «телепраця» (трудова діяльність, яка може провадитися зовні приміщення роботодавця на регулярній основі з використанням засобів електронного зв'язку) та процесів, пов'язаних з нею, були закріплені на рівні законодавства (зокрема, в Трудовому кодексі Польщі) ще у 2007 році.

В Румунії поняття «дистанційна робота» було введено в 2018 році Законом № 81/2018 («Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă»). Даний закон запровадив концепцію телепраці та визначив правила за якими працівники можуть виконувати свою роботу поза межами традиційного робочого місця за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Вказане дає змогу дійти висновку про те, що вітчизняні норми трудового законодавства, на відміну від законодавчих норм країн-сусідів часто є такими, що не встигають за стрімкими змінами в економічному житті, а законодавець своєчасно не приділяє належної уваги правому забезпеченню діяльності ІТ-спеціалістів.

При цьому, як і в Україні, в інших країнах, зокрема у вищенаведених, реформа трудового законодавства як правило втілюється не прийняттям нового кодифікованого акта у сфері правового регулювання трудових відносин, а шляхом внесення змін до раніше ухвалених кодексів. Так, Трудовий кодекс Польщі було ухвалено 1974 року, в одній з провідних економік світу – Японії – трудові відносини регулюються Актом про трудові стандарти (Labor Standarts

Акт) 1947 року. Таким чином, чинність нормативно-правового акту протягом багатьох десятиліть не завжди свідчить про застарілість норм такого нормативно-правового акту. Це прослідковується в тих державах, де законодавець швидко й своєчасно реагує на потреби суспільства. Тобто, законодавство залишається сучасним й актуальним. В той же час, несвоєчасні зміни до законодавства і відсутність системності у підході законодавця роблять КЗпП України застарілим.

Слід також звернути увагу на те, що ефективність роботи законодавця залежить й від того, наскільки він здатний врахувати при роботі над проектом змін до законодавства досягнення у сфері науки. Наука видається більш гнучкою та динамічною, а науковці професійно досліджують найактуальніші проблеми й пропонують їх вирішення. Врахування результатів таких досліджень в роботі при розробці й ухваленні законів, зробить їх більш ефективними. А в галузі трудового права наука знаходиться на найвищому рівні, про що свідчать достатньо велика кількість досліджень на найактуальніші теми у сфері правового регулювання трудових відносин.

Отже, спільна й взаємодоповнююча робота вчених та законодавця - стане запорукою якісної реформи трудового законодавства, яка зумовлена потребами цифрової економіки. Законодавець, в свою чергу, має більше уваги приділяти питанню своєчасному внесенню змін до трудового законодавства й більш виважено та системно підходити до кодифікації норм галузі трудового права.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 29.09.2024).

2. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 29.09.2024).

3. Кодекс законів про працю України : Законом України від 10.12.1971 р. № 322-VIII станом на 29 вересня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 29.09.2024).

4. Великобританія спонсорує дерегуляцію прав трудящих в Україні : Офіційний веб-портал федерації професійних спілок України. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/informatsijna-robota/21360-velikobritaniya-sponsorue-deregulyatsiyu-prav-trudyashchikh-v-ukrajini.html> (дата звернення: 29.09.2024).

5. 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 : станом на 29 вересня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 29.09.2024).

6. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 1667-IX : станом на 29 вересня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 29.09.2024).

7. The IT/ICT Sector in Poland - report 2023. URL: https://en.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/3_RAPORT_IT_2023_PARP_14_08_2023.pdf

8. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă. Monitorul Oficial al României, nr. 296, 2 apr. 2018. URL: <https://www.telework.ro/legea-81-2018-reglementarea-activitatii-de-telemunca>

9. Бостан Л. М., Бостан С. К. Історія держави і права зарубіжних країн. 2-ге вид вид. перероб. й доп. : Навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. С. 641.

Науковий керівник: Пономаренко О. М., к.ю.н., доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О. І. Процевського Харківського національного університету імені Г. С.Сковороди

Новіченко Н. В.,

аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О. І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г. С. Сковороди

ЧИ ПІД СИЛУ ЛЮДИНІ ЗМІНИТИ ПРИРОДНІ ЗАКОНИ АБО ЯКИЙ СЕНС ДОЗВОЛЯТИ ЖІНКАМ ПРАЦЮВАТИ НА ВАЖКИХ ТА ШКІДЛИВИХ РОБОТАХ?

Традиційно початком руху за права жінок вважають Конференцію в Сенека-Фоллс ще 1848 р., де було укладено Декларацію переконань, яка надавала право голосу жінкам [1]. Ідеї рівності прав і можливостей жінок і чоловіків поступово розширювались і згодом охопили всі сфери суспільного життя і видів людської діяльності. Однак, не треба плутати за що боролись тодішні жінки: вони боролися за можливість не просто бути людиною, бути визнаною такою суспільством, а бути визнаною суспільством жінкою, що має також права та можливість для реалізації. Не за визнання себе безстатевою істотою з набором прав, а за визнання себе жінкою, в якій є можливість і є майбутнє на її довгому життєвому шляху. Тобто цей шлях жіночого руху за свої права (акцент – жіночого) не мав наміри змінити природу та її закони, він мав своєю метою змінити тодішню свідомість і запровадити уявлення про рівність прав і можливостей чоловіків і жінок.

Із тих далеких часів мало що змінилося в природньому контексті продовження людського роду. Можна сказати, що не змінилося нічого, і єдиним джерелом здійснення процесу виношування та народження дитини як продовжувача людського роду залишається жінка. Недарма ж жінку наші пращури називали берегинею роду. І саме ця її унікальна функція – функція забезпечення майбутнього людства – має плекатися та захищатися державою. Державою, яка використовує право як інструмент впорядкування суспільних

відносин, призначенням якого є встановлення та підтримання справедливості в суспільстві та усунення несправедливості, зокрема нерівності прав та можливостей шляхом застосування спеціальних засобів, спрямованих на надання таких можливостей тим, хто за об'єктивними причинами їх немає.

Варто погодитись з О. О. Уваровою, що «право відіграє важливу роль в усуненні конкретних проявів несправедливості, які можуть бути викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами. Воно може забезпечити компроміс у забезпеченні реалізації відповідних соціальних змін» [2].

Мова йде, зокрема про те, що більшість жінок у світі, виконуючи свою природну роль – народження дітей, а потім – соціальну роль – їх виховання, настільки є зайнятою цими ролями, що на реалізацію себе в неї немає ні сил, ні часу. Тому правові норми мають містити такі механізми, які підтримують ці її ролі, до речі, вкрай необхідні, провідні для держави, яка має отримувати на зміну одного покоління інше, і створюють сприятливі можливості для успішного поєднання природної функції жінки із її професійною реалізацією. У даному випадку ми не говорим про імперативні настанови, що жінка має народжувати та виховувати. Це її справа, це її вибір, який має бути усвідомленим. Але це природна функція, яка, як показує досвід мільйонів людей світу є прийнятною для жінок. І вони не відмовляються від неї, а лише бажають отримати можливості ще й реалізуватися у професійній сфері. Тому держава має формувати за допомогою права простір, де можна поєднати ці ролі та успішно їх виконувати, не шкодячи одна одній. І тут мова не про те, що потрібно дати зелене світло на застосування праці жінок на шкідливих та важких роботах – це не є і не може бути турботою про права і можливості жінок. Це очевидна шкода для їх майбутнього, для майбутнього держави, ціна яких буде позначатися кількісними показниками погіршенням здоров'я жінки, ненародженими дітьми – майбутніми членами суспільства. То ж хіба це про боротьбу за права жінок, а не проти них? Хіба це не є неприродним для права як інструменту справедливості?

Правові заходи є ефективними за умови, якщо вони є послідовними ланками однієї спільної системи, а не розгалуженими алгоритмами окремих питань. Система прав людини базується на взаємопов'язаних поняттях і механізмах, де кожне окреме право має можливість бути реалізованим належним чином за умови відсутності шкоди іншому праву. І в будь-якому разі засадничим правом для прав людини має бути право на життя та здоров'я.

Так, у преамбулі Статуту ВООЗ зазначено, що володіння найвище досяжним рівнем здоров'я є одним з основних прав будь-якої людини без розрізнення раси, релігії, політичних переконань, економічного чи соціального положення [3]. Зрозуміло, що визнання на міжнародному рівні саме цього права накладає відповідні зобов'язання на держави зробити все для того, щоб забезпечити це право. Тим більше, коли у своєму Основному Законі держава визнає людину, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю.

Відповідно, варто погодитись із думкою про те, що «функціонування держави забезпечують державні органи, які мають виконувати заходи для справдження тих визначальних ідей, які закладені Конституцією України, в ім'я і на користь найвищої соціальної цінності – людини. І сутність їх можна звести до наступного: державні заходи, насамперед, мають охороняти життя і здоров'я нації – це перший, початковий етап, без виконання якого не тільки не можливо здійснити усі наступні, які стосуються захисту інших прав і є по суті надбудовою щодо першого етапу, а й взагалі вони втрачають сенс. Бо зрозуміло, якщо нема людини – те ж саме питання гендерної рівності і не виникне ніколи!» [4, с. 5–6].

Саме для цього в чинному КЗпП України існує ст. 174, де зазначено, що «забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також

граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці» [5]. Ця норма є, вона, на щастя, не скасована, незважаючи на визнання 13.10.2017 Міністерством охорони здоров'я України таким, що втратив чинність свого Наказу від 29 грудня 1993 р. № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)» і реєстрацією цього наказу у Міністерстві юстиції України 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376 [6].

Отже, перше, про що мають думати представники державної влади, це про забезпечення саме права на життя та здоров'я людини. Усі інші права мають «вплітатися» в систему прав, базуючись на дотриманні цього права та забезпечуючи простір для реалізації у своєму змісті саме права на життя та здоров'я людини. Тобто право на життя та здоров'я людини, у даному випадку жіночої статі, таким чином, є фактично остовом для нарощування інших прав.

Є результати медичних досліджень [7] – докази щодо потенційного більшого негативного впливу промислових отрут на організм жінок, порівнюючи з чоловіками, і пояснюється це саме природними особливостями організму жінки. Це об'єктивні фактори, які людина не може змінити – так вирішила за неї природа. І тому людина як творець правових норм, які упорядковують відносини з реалізації жінкою права на працю, має не займатися тим, щоб спробувати «повернути ріки у зворотній бік», а врахувати цю особливість і захистити усіма можливими способами здоров'я жінки, компенсувати цю вразливість додатковим правовим захистом, надавати гарантії, що сприяють жінкам у працевлаштуванні, соціальні відпустки та шляхи реалізації права на працю у тих професіях, які дозволять жінці залишатися жінкою – берегинею людського роду.

Список використаних джерел:

1. Вікіпедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%B2_%D0%A1%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BA%D0%B0-%D0%A4%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D1%81
2. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність: навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с. URL: https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/msc_9_copy.pdf
3. Constitution of the world health organization. 1946. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>.
4. Коваленко О. О. Шабанов Р. І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–135.
5. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Про визнання таким, що втратив чинність, Наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 : Наказ Міністерства охорони здоров'я № 1254 від 13.10.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>
7. Ткачишин В. Вплив негативних виробничих факторів на жіночий організм. *Медичні аспекти здоров'я жінки*. 2012. № 5 (57). С. 48–51. URL: <https://mazg.com.ua/ua/archive/2012/5%2857%29/pages-48-51/vpliv-negativnih-virobnichih-faktoriv-na-zhinochiy-organizm>

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

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Укладення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі Угода) [1] зобов'язало нашу державу привести своє законодавство до *acquis* ЄС та транспонувати положення Директив ЄС у національне законодавство. Адже подолання цього шляху є єдиним варіантом подолання Україною шляху до євроінтеграції.

Acquis містять ЄС достатньо великий пласт норм, що регулюють гендерну рівність. І тому даний напрям має бути відповідним чином врегульовано і в українському законодавстві. Відповідно і в Угоді окремо, у ст. 419, наголошено: «сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [1].

Норми права формуються, як зазначав ще Монтеск'є, під впливом певних традицій відповідної країни, усталених в ній поглядів. Але тут доречно додати, що і формула, визначена законодавством, також має вплив на формування суспільної думки. І тут, до речі, варто наголосити, що в Європейському Союзі і в Україні ці погляди на проблеми гендерної рівності, вочевидь різняться. Доказом цього є зміст норм права, а саме: преамбула Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV визначає, що «метою цього закону є досягнення паритетного

становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [2]. Тобто, на першому місці у нормах вітчизняного законодавства зазначено жінок, а на другому чоловіків.

А от, наприклад, Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про реалізацію принципів рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг, Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення на європейському рівні навпаки, на першому місці зазначає чоловіків [3].

Розмірковуючи над такими відмінностями, не можна не висунути гіпотезу про очевидне досягнення балансу у правовому регулюванні прав чоловіків і жінок в Європі – той стан, коли суспільство сприймає гендерну рівність як цивілізований підхід у правовому регулюванні, єдино можливий у сучасному суспільстві, і не зводиться до кількісних показників, що визначається черговістю, а орієнтується на зміст.

Щодо України, то, видається, така боротьба за черговість виштовхують на поверхню пересічні настрої, коли, рівності намагаються досягнути хоча б на папері, бо у пересічних громадян у їх світосприйнятті все одно побутує думка про гендерну нерівність. Тому й з'являється бажання на першому місці записати жінок. Такий хід законодавця – спочатку черги вказати саме на жінок, транслює стереотипи, що, оскільки у суспільстві в пріоритеті знаходяться чоловіки, потрібно на перше місце поставити жінок. Начебто проблема нерівності стосується тільки їх. Але ж стереотипи негативної поведінки існують не тільки щодо жінок, але й щодо чоловіків – але на цьому чомусь увагу таким чином не акцентують.

Насправді, у європейському світосприйнятті, яке є цивілізованим, черговість у згадці не є визначальною, бо вона не вирішує абсолютно нічого. Має бути норма, яка відображає розуміння побудови відносин у сучасному суспільстві через гендерну рівність. Для її впровадження мають бути виписані механізми, які мають реалізовуватися у повсякденному житті. Від цього потрібно відштовхуватися, а не встановлювати черговість і штучно додавати площини, де начебто існує проблема, бо така постановка речей, видається, диспропорційно впливає на впровадження гендерної рівності.

Насправді, важливо усвідомлювати, що проблеми гендерної нерівності стосуються не тільки жінок. Так, проблеми жінок існують у реалізації права на працю, адже історична роль жінки в суспільстві пов'язана із виконанням нею ролі берегині домашнього вогнища, яку важко суміщувати із реалізацією свого права на працю. Однак, чоловіки також потерпають від усталених поглядів, традицій, зокрема в пострадянських країнах на його роль в суспільстві.

Зокрема це демонструє відоме Рішення Європейського Суду з прав людини у справі Konstantin Markin проти росії – 30078/06. Європейський Суд у цих обставинах справах відмічає, що за російським законодавством, батьки і матері, мають право на трирічну відпустку по догляду за дитиною для догляду за малолітніми дітьми, а також на щомісячні виплати за частину цього періоду. Але це право надане жінкам-військовослужбовцям, і не поширюється на чоловіків-військовослужбовців. Заявник, оператор радіорозвідки збройних сил, будучи розлученим і утримуючи 3 дітей, подав прохання про надання трирічної відпустки по догляду за трьома дітьми, народженими у шлюбі, але йому відмовили на тій підставі, що його вимога не передбачена національним законодавством. Національні суди відмовили йому у задоволенні позову, а Конституційний суд, до якого він подав скаргу, встановив, що заборона чоловікам-військовослужбовцям брати відпустку по догляду за дитиною ґрунтується на особливому правовому статусі військовослужбовців і на необхідності уникнути ситуації, яка увільнить велику кількість військовослужбовців від виконання своїх обов'язків. Європейським судом з прав

людини було встановлено, що заявлена Урядом росії мета охорони національної безпеки як підставу ненадання чоловікам-військовослужбовцям відпустки по догляду за дитиною по суті законна. Але правило щодо пропорційності обмежень переслідуваної мети було порушено, оскільки є інші засоби забезпечення національної безпеки, крім виключення чоловіків-військовослужбовців з числа осіб, які мають право на відпустку по догляду за дитиною (§ 147 Рішення Великої палати ЄСПЛ). «На сьогодні просування гендерної рівності є основним завданням Держав-учасниць Ради Європи, і тому необхідні дуже вагомі підстави, аби така відмінність у ставленні могла вважатись сумісною з Конвенцією. Зокрема, посилення на традиції, загальні припущення або існуючі соціальні відносини у певній країні є недостатніми» [4]. Тобто дана справа є показовою, що обмеження свого права зазнав чоловік, бо суспільство звикло, що роль матері – піклувалися про дітей.

Цікаво, що, розглядаючи гендерну рівність у трудових відносинах, навіть вчені акцентують увагу на проблемах жінок, на впровадженні політики держави щодо доступу жінок до публічної служби, на тому, що «нормативно-правова база впровадження державної політики щодо жінок та гендерної політики в Україні є досить широкою» [5, с. 238, с. 240]; що «проблема гендерної нерівності і соціально-економічна та політична дискримінація жінок не може бути вирішена лише реформами з боку держави, оскільки система норм, що забороняють будь-яке погіршення прав жінок, навряд чи працюватиме без дієвої системи контролю за виконанням цих норм» [6, с. 69].

Отже, як не дивно, але таке захоплення, вочевидь нерівномірне як щодо проблем гендерної нерівності щодо чоловіків, в законодавстві, у науці, на практиці свідчить про зовсім протилежний напрям для сучасного суспільства: замість того, що боротися з гендерними стереотипами ми намагаємося створити нові – але вже за іншим полюсом, що веде не до боротьби з гендерною нерівністю, а просто із заміною змінної.

Вбачається, що Україні потрібно орієнтуватися на позитивний досвід ЄС. І починати потрібно спочатку – із засад закріплення заборони гендерної

нерівності, впровадження гендерної рівності, що вочевидь не є боротьбою лише за права і можливості жінок.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

3. Перелік Директив Ради Європейського Союзу. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/7824.html?PrintVersion>.

4. Case of Konstantin Markin v. Russia. European Court of Human Rights. Strasbourg. March 2012. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:\[%22001-109868%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:[%22001-109868%22]})

5. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право.* 2021. №65. С.171-175. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/10/33.pdf>

6. Колеснік Т. В. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах: актуальні питання. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 5 квіт. 2019 р. Харків : Юрайт. 2019. С. 66–69.

Панаско Ю. І.,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О. І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г. С. Сковороди

СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЯК КОНЦЕПТ ПОБУДОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

Історія становлення та розвитку правового регулювання праці свідчить про те, що ускладнення людської свідомості відображалося на впорядкуванні відносин із застосування найманої праці у вигляді постійної його гуманізації. Визнання цінності людської праці, її унікальності, рівно як і, власне, визнання цінності та унікальності самої людини праці, трансформувалося у засаду побудови трудового права – найвеличнішої галузі сучасного права як соціального явища, здобутка цивілізації у вигляді фундаменту, що цеглинка за цеглинкою вибудовувався протягом століть та скріплювався і зміцнювався, без перебільшень, людським потом та кров'ю в боротьбі за свої права.

Відповідно, адекватне ставлення до людини праці – творця духовних і матеріальних благ знайшло своє відображення у відповідній трудо-правовій термінології, яка характеризує провадження трудової діяльності, умови праці працівників, започаткованій спеціалізованою Міжнародною установою із встановлення міжнародних стандартів праці, Міжнародною організацією праці. «Справедливі умови праці», «гідна праця» – саме ці терміни стали відправними у характеристиці правого регулювання найманої праці, Міжнародною організацією праці, відобразивши його гуманістичний напрям динаміки розвитку.

Мова йде про ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, який визначає, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті,

визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні» [1, ст. 7].

Аналіз змісту зазначеної норми дозволяє констатувати, що, притаманне сучасній цивілізаційній людській свідомості розуміння справедливості, вплинуло на формування змісту правових норм, які, відповідно, встановили що, визначальна складова права на працю – те, заради чого людина його реалізує – винагорода за працю – має бути такою, щоб забезпечити мінімальні потреби носія та реалізатора здатності до праці.

Тут варто наголосити, що у формуванні міжнародного стандарту використано такий підхід, що створити базове правило для всіх, адже застосовується припис «усім трудящим» [1, ст. 7], який має розумітися як встановлення такого базового рівня, який є достатнім для задоволення мінімальних потреб людини не тільки як біологічного суб'єкта, а і як суб'єкта соціального, а також і його сім'ї. Крім того акцент робиться і на рівному для всіх, без будь-якої різниці, такому праві.

Саме така детальна характеристика винагороди за працю відображає зв'язки у системі правового регулювання трудових відносин, що починаються з реалізації права на працю та закінчуються ним. Адже, звичайно, звеличчування людини, яка реалізує свою здатність до праці, є гарною характеристикою цього права та визначення його ролі в житті людини. Тим не менше, як би це не звучало примітивно, але більшість людей, реалізація права на працю цікавить як спосіб

отримування засобів для існування. І тому вони, насамперед, йдуть працювати для того, щоб отримати винагороду за працю. Тому, вкрай важливим є побудова цієї винагороди на справедливих засадах – таких, які б враховували внесок самої людини, її кваліфікацію, складність виконання роботи, вплив на провадження трудової діяльності зовнішніх умов, в яких протікає праця тощо

Також, категорія справедливості в правовому регулюванні умов праці реалізується і через вимогу, пов'язану з плеканням людини як найвищої соціальної цінності, розуміння чого викристалізувалося в процесі розвитку людської цивілізації. А це означає пріоритетність збереження життя та здоров'я працівника у виробничому процесі, що є можливим лише у випадку, коли умови праці відповідають вимогам безпеки та гігієни, убезпечують працівника від впливу від впливу шкідливих та небезпечних професійних факторів, ґрунтуються на концепції управління виробничими ризиками, щоб запобігти їх виникненню або сприяти зменшенню їх появи, запобігти нещасним випадкам та професійним захворюванням працівників. Ця правова вимога пріоритету життя і здоров'я працівника при провадженні трудових відносин також є реалізацією принципу справедливості в правовому регулюванні умов праці.

Справедливість проявляється і в створенні такого графіку роботи, в межах якого працівник отримував би відповідно до сучасних досліджень медицини оптимальне поєднання та чергування робочого часу та часу відпочинку, щоб мати можливості професійно розвиватися, при цьому не втрачаючи можливості вести здоровий, активний спосіб життя і цікавитися ще чимсь крім роботи, а також мати можливості для просування кар'єрними сходами.

Відповідно, можна зробити висновок, що дані характеристики, що охоплюють умови праці, в яких протікає трудова діяльність працівника, дозволяють визначити справедливість як категорію, що є концептом побудови сучасного правового регулювання трудових відносин за міжнародними стандартами.

Список використаних джерел:

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН : Міжнародний документ від 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042

Пилипенко О. І.,

аспірант кафедри державно-правових дисциплін,
кримінального права і процесу
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ВИКРИВАЧІВ КОРУПЦІЇ ВІД НЕГАТИВНИХ ЗАХОДІВ ВПЛИВУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Викривачі корупції відіграють ключову роль у забезпеченні прозорості та доброчесності як у державному, так і приватному секторах. На сьогоднішній день в Україні кардинально змінюється ставлення до викривачів корупції. Проте формування нульової толерантності до будь-яких проявів корупції має пряму залежність від змісту антикорупційної політики в державі. Важливим аспектом якісної антикорупційної політики є забезпечення захисту викривачів від негативних заходів впливу як з боку роботодавців, так і з боку трудових колективів і окремих працівників.

В Україні, попри стрімкий прогрес у сфері антикорупційного законодавства, залишаються проблемні питання захисту трудових прав викривачів корупції, що вимагає ґрунтовного аналізу та подальшого реформування.

Відповідно до статті 9 Цивільної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією, ратифікованої Законом України від 16 березня 2005 р. № 2476-IV

кожна Сторона передбачає у своєму внутрішньому законодавстві належний захист проти будь-якої необґрунтованої санкції щодо працівників, які мають достатні підстави підозрювати корупцію та які добросовісно доповідають про свої підозри відповідальним особам або компетентним органам [1].

Відповідно до статті 32 Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції, ратифікованої Законом України від 18 жовтня 2006 р. № 251-V, кожна Держава-учасниця розглядає можливість включення до своєї внутрішньої правової системи та в межах своїх можливостей, для забезпечення ефективного захисту від ймовірної помсти або залякування осіб, які свідчать у справах за злочинами корупційної спрямованості та, у відповідних випадках, щодо їхніх родичів та інших близьких їм осіб [2].

Статтею 22 Кримінальної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією, ратифікованої Законом України від 18 жовтня 2006 р. № 252-V, визначено зобов'язання вживати таких заходів, які можуть бути необхідними для забезпечення ефективного й належного захисту тих, хто повідомляє про кримінальні корупційні злочини визначені Конвенцією, або в інший спосіб співробітничав із органами слідства та кримінального переслідування, а також свідків, які дають показання стосовно цих злочинів [3].

Із системного аналізу зазначених правових норм можна зробити висновок, забезпечення належного правового захисту прав викривачів є одним із міжнародних стандартів, необхідних для ефективної боротьби з корупцією.

Захист трудових прав викривачів корупції в Україні регламентований Кодексом законів про працю України [4] та Законом України «Про запобігання корупції», де передбачена заборона з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) [5].

Тобто, законодавець передбачив захист трудових прав викривачів корупції виключно від впливу з боку керівника або роботодавця. Однак, не слід забувати про таке явище, як мобінг.

Мобінг – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність, не тільки роботодавця, а й окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [6]. Це особлива форма психологічного тиску та дискримінації прав людини, що пов'язана саме з трудовими відносинами. Такий психологічний тиск з боку колективу часто може бути не менш шкідливим для викривача, ніж адміністративні дії з боку роботодавця. Соціальна ізоляція, цькування, втрата підтримки колег та внутрішньої мотивації – це проблеми, з якими часто стикаються викривачі.

На сьогодні в Україні відсутня цілісна система правового захисту працівників, які стали викривачами корупції, особливо в контексті трудових відносин. Оскільки чинне законодавство не передбачає спеціальних норм щодо захисту викривачів від переслідування з боку трудового колективу або його окремих працівників, це створює значні ризики для працівників, які вирішують повідомити про корупційні злочини, що стали їм відомі у зв'язку з їх трудовою діяльністю.

На жаль, українське законодавство не враховує ці специфічні загрози, що призводить до поширення негативного ставлення до викривачів і небажання працівників повідомляти про корупцію.

Багато розвинених країн, зокрема США, Канада, Велика Британія, вже мають спеціальні закони, які регламентують захист викривачів від переслідувань на робочому місці та прямо забороняють будь-які форми дискримінації викривачів з боку трудових колективів. Цей досвід показує важливість запровадження в Україні спеціальних законодавчих норм, що забезпечуватимуть

належний захист від непрямого переслідування або соціальної ізоляції викривачів у трудових колективах.

Викриття корупції є етичною відповідальністю кожного працівника, але без належного захисту трудових прав люди можуть боятися повідомляти про порушення. Етичні норми трудових колективів повинні сприяти тому, щоб викривачі не відчували себе ізольованими або переслідуваними за свою позицію. Законодавство має підтримувати розвиток цих етичних стандартів, забезпечуючи захист тих, хто обирає відстоювати законність і чесність.

Тому, для ефективного захисту трудових прав викривачів корупції в Україні необхідно здійснити комплексну реформу трудового законодавства, що включатиме спеціальні гарантії для таких працівників. Це сприятиме формуванню в Україні культури нетерпимості до корупції та захисту прав тих, хто викриває корупцію.

Список використаних джерел:

1. Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією від 04.11.1999. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_102
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16
3. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 173) від 27.01.1999. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101
4. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції. Верховна Рада України : Закон України від 17.10.2019 № 198-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-20#n6>
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20>

Науковий керівник: Головань Тетяна Георгіївна, к.ю.н., доцент, завідувач кафедри державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

Полянський А. П.,
аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗМІСТУ ПОСЛУГИ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Абз. 11 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю» передбачає, що професійні заходи є складовою реабілітації особи з інвалідністю як цілісної системи, яка спрямована на забезпечення таким особам відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму задля підтримання їх соціальної та матеріальної незалежності [1], і тим самим, згідно зі ст. 38 цього ж нормативного акту буде забезпечено конкурентоспроможність особи з інвалідністю на ринку праці, її трудове влаштування у звичайних виробничих умовах або спеціально створених умовах праці.

Конкретизована мета заходів професійної реабілітації закріплена у абз. 10 ч.1 ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю»: вони спрямовані на підготовку особи до професійної діяльності, відновлення чи здобуття професійної працездатності шляхом адаптації, реадаптації, навчання, перенавчання чи перекваліфікації з можливим подальшим працевлаштуванням та необхідним соціальним супроводженням з урахуванням особистих схильностей та побажань особи. З відсиланням до Державної типової програми реабілітації осіб з інвалідністю [2], ст. 24 цього ж Закону України визначає, що професійні заходи реабілітації передбачають сприяння особі у її професійному навчанні та професійній адаптації.

Порівнявши зміст різних частин ст. 38 зазначеного вище Закону України, вважаємо, що деякі її норми не узгоджуються між собою, а також з іншими нормативними актами, які регулюють процедуру професійної реабілітації. Так, ч. 2 ст. 38 визначає складові професійної реабілітації. Такими є: 1) заходи із

забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю; 2) експертизи потенційних професійних здібностей; 3) професійної орієнтації, 4) професійної підготовки; 5) підготовки робочого місця; 6) професійно-виробничої адаптації; 7) раціонального працевлаштування; 8) динамічного контролю за раціональністю працевлаштування і успішністю професійно-виробничої адаптації. Водночас наступна частина під професійною реабілітацією визначає професійний відбір, професійну орієнтацію, професійну освіту, професійні підготовку, перепідготовку, перекваліфікацію, а також раціональне працевлаштування. Також, хочемо наголосити, що згідно із Державною типовою програмою реабілітації осіб з інвалідністю заходи із пристосування та створення робочого місця з урахуванням безпеки та особливих потреб особи з інвалідністю, а також раціонального працевлаштування (поновлення трудової діяльності особи з інвалідністю за колишньою або новою професією), є складовою трудової реабілітації. Її здійснюють підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, базові центри зайнятості або філії регіональних центрів зайнятості, Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю [2]. Звернемо увагу, що трудова реабілітація є окремим видом реабілітації осіб з інвалідністю із власним змістом, складовими та організаційно-правовими механізмами.

Ст. 38 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю» містить норми, що повторюються. Наприклад, закріплено, що професійна орієнтація, яка є складовою професійної реабілітації, здійснюється відповідно до індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю. У цій же статті є загальна норма, що професійна реабілітація осіб з інвалідністю, дітей з інвалідністю здійснюється відповідно до індивідуальних програм реабілітації осіб з інвалідністю та в разі необхідності супроводжується медичним спостереженням за ними. І вона, як видається, формує загальну засаду персонального стандарту здійснення професійної реабілітації особи, а також повністю відповідає за змістом ст. 23 цього ж Закону України, яка формулює правила складання та застосування Індивідуальної програми особи з інвалідністю.

Загалом, відзначимо, що норми Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю» не врегульовують значну частину складових професійної реабілітації. Тут лише приділена увага професійній орієнтації, професійній освіті, професійній підготовці, перепідготовці, підвищенню кваліфікації осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості.

Ст. 21 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» передбачає право на професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації осіб з інвалідністю як складову права на освіту [3]. Виникає питання співвідношення права на освіту та тої частини права на професійну реабілітацію, яка є в сфері здобуття освіти. Законодавчі норми потребують узгодження.

Цікавим у призмі предмету аналізу є той факт, що професійне навчання згідно із Законом України «Про зайнятість населення» (ст. 24) – є не реабілітаційним заходом, а соціальною послугою, якою також можуть скористатися особи з інвалідністю. Відтак постає питання про природу таких заходів [4]. Пункт 18 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» передбачає, що професійне навчання – це набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Відповідно до ст. 5 цього Закону України саме держава гарантує професійне навчання відповідно до здібностей. Право особи на професійне навчання врегульоване у ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення».

Проаналізувавши законодавчий зміст реабілітаційної послуги професійної реабілітації, вважаємо, що її складові є різними за процедурами, суб'єктами, гарантіями тощо. Відтак, вважаємо за неможливе їх здійснення в межах єдиної, комплексної реабілітації осіб з інвалідністю. На нашу думку, ґрунтовного реформування потребує системи реабілітаційних закладів та законодавство, яке регулює їх діяльність. Наприклад, наказ Міністерства соціальної політики № 855 «Деякі питання комплексної реабілітації осіб з інвалідністю» [5]. Детального

оновленого законодавчого регулювання потребують кожен із складових професійної реабілітації як складової єдиної системи реабілітації осіб з інвалідністю.

Список використаних джерел:

1. Про реабілітацію осіб з інвалідністю : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961- VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-IV>
2. Про затвердження Державної типової програми реабілітації осіб з інвалідністю : постанова Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 р. № 1686. (Редакція від 31.03.2015 р. № 157). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1686-2006-п>
3. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю : Закон України від 21 березня 1991 р. № 876-ХІІ. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12?find=1&text=дота#w1_4
4. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
5. Деякі питання комплексної реабілітації осіб з інвалідністю : наказ Міністерства соціальної політики України 9 серпня 2016 р. № 855 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1209-16#n15>

Пушкарьов Є. К.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ СПОРТСМЕНА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Згідно конституційних приписів «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. 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. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» (статті 43, 55 Конституції України) [1].

Отже, як і кожен працівник, спортсмен як суб'єкт трудових відносин має право як на працю, так і на захист від порушення цього права. Водночас незважаючи на те, що в Україні загалом сформоване законодавство, яке регулює діяльність у сфері фізичної культури і спорту, однак простежуються недоліки в правовому регулюванні професійного спорту, зокрема в регулюванні праці професійних спортсменів та її судового захисту. Оскільки на практиці часто спостерігається невиконання сторонами умов трудового контракту (зокрема, стороною, не виконуючою умови трудового контракту дедалі частіше виступають роботодавці, що зумовлено низкою факторів, зокрема й погіршенням економічної ситуації в країні), невиплата заробітної плати, необґрунтоване дострокове розірвання договору (контракту) з ініціативи роботодавця, відмова нести витрати на лікування спортсмена та ін. Разом з тим сьогодні розвиток сфери фізичної культури та спорту потребує особливої уваги, оскільки досягнення українських спортсменів на міжнародному рівні сприяють популяризації української державності у світі.

І здійснити захист будь-якої категорії працівників, зокрема спортсменів найбільш ефективно можливо саме засобами трудового права, що зумовлено його захисним характером, адже як вірно підкреслює Болотіна Н., «метою норм трудового права є регламентація триваючих трудових відносин у процесі праці (а не разових завдань) шляхом установлення мінімальних гарантій (наприклад, мінімальної відпустки, мінімальної заробітної плати), максимальних обмежень (наприклад, норми робочого часу, норми праці тощо), захисних процедур (наприклад, підстави і порядок звільнення з ініціативи власника, додержання

гарантій при звільненні, порядок оскарження незаконного рішення тощо)» [2, с. 53].

Так, професійний спортсмен відповідно до ст. 2 КЗпП України має право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством. Зокрема, може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком (ст. 233 КЗпП України) [3]. Отже, спортсмен, як і будь-який інший працівник незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади має право на звернення до суду для вирішення трудового спору.

Водночас, приміром, у Типовому контракті між професіональним клубом і футболістом-професіоналом зазначається, що сторони повинні утримуватися від вирішення спорів між собою в судах загальної юрисдикції, для цієї мети необхідно використовувати дисциплінарні органи відповідної професіональної ліги або асоціації, Федерації футболу України, УЄФА та ФІФА. Так, відповідно до пунктів 5.6-5.8. «всі спори та розбіжності, які можуть виникнути в процесі виконання зобов'язань за цим Контрактом, Сторони зобов'язуються узгоджувати шляхом переговорів і домовленостей, у разі потреби звертаючись до відповідних органів, які захищають права та інтереси футболістів, у тому числі профспілки чи/або об'єднання футболістів, які є членом ФІФПро. У випадку недосягнення згоди між Футболістом-професіоналом і Клубом спір розглядається Палатою з вирішення спорів УАФ та/або CAS (Спортивним арбітражним судом, м. Лозанна, Швейцарія). Сторони зобов'язуються утримуватися від вирішення спорів між собою в судах загальної юрисдикції. Для вказаних цілей зобов'язуються

20%D1%96%20%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%84%D0%B5%D1%80%D1%83%20%D1%84%D1%83%D1%82%D0%B1%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%81%D1%82%D0%B2.pdf

5. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 41-42, № 43, № 44-45. С. 529.

Резніков С. К.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ

Недоліки процедури вирішення індивідуальних трудових спорів найбільш виразно проявляються в періоди економічних криз, під час яких різко зростає кількість порушень прав працівників з боку роботодавців, які прагнуть зберегти норму свого прибутку за рахунок зниження рівня правових гарантій працівників. Саме на цьому етапі життєдіяльності суспільства і спостерігається збільшення кількості трудових спорів. Відсутність адекватних засобів їхнього досудового вирішення зумовлює масове звернення працівників до судів загальної юрисдикції. Збільшення звернень за судовим захистом стало однією з причин незадовільного рівня розгляду трудових справ судами, низької якості судових рішень включаючи судові помилки.

Наразі в Україні відбувається формування практики медіації і тому постає дуже важливе питання іміджу даного інституту і в органах правосуддя, і в очах населення. Важливим є позитивний образ медіації, тоді громадськість матиме довіру до цього прогресивного методу вирішення спорів, який давно й успішно практикується за кордоном.

Ст. 222-1 КЗпП України регулює дуже широку сферу застосування медіації та передбачає, що: «трудові спори між працівником і роботодавцем можуть

вирішуватися шляхом медіації незалежно від форми трудового договору» [1]. Окрім того, Закон України «Про медіацію» визначає основні правила проведення процедури, а також регулює, зокрема вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом медіації [2]. Вважаємо, що імплементація процедури медіації до КЗпП України дійсно заслуговує позитивної оцінки. Проте, таке розширене трактування вимагає визначення умов, за яких правові спори можуть бути передані на медіацію та за яких медіація неможлива. Адже, незважаючи на поширену думку про те, що медіація є універсальним засобом вирішення правових спорів, не можна ігнорувати низку чинників, що обмежують сферу застосування такого методу.

Заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду, начальник правового управління Касаційного цивільного суду М. Шумило зазначає, що існує нагальна потреба у правовому регулюванні процесу медіації, зокрема під час вирішення індивідуальних трудових спорів. В тому числі, було зазначено, що судова статистика об'єктивно свідчить про те, що кількість справ щодо розгляду індивідуальних трудових спорів залишається надмірною. Спори, які виникають з трудових відносин, посідають третє місце за кількістю, що надійшли на розгляд Касаційного цивільного суду [3].

Очевидно, що обговорення того, чи доцільно вирішувати конкретні випадки спорів за допомогою процедур медіації, має практичне значення, оскільки саме рішення покладатися на медіацію як альтернативу судовим процедурам може призвести до оптимізації вирішення спору, або навпаки до затягування і навіть стягнення процесу додатковими конфліктами. У даному аспекті на особливу увагу заслуговує дослідження медіабельності спору.

У вітчизняній правовій доктрині медіабельність спору розглядається як властивість правового спору(конфлікту), завдяки якій він може бути врегульований безпосередньо сторонами конфлікту (спору) під час процедури медіації [4, с. 22]. Згідно з узагальненим визначенням, медіабельність має два значення: перший – властивість конфлікту, який визначає можливість його вирішення за допомогою медіації; другий – критерій дійсності результату

медіації, який визначає відсутність спору та можливість виконання досягнутої домовленості. З юридичної точки зору, під медіабельністю розуміють такий конфлікт(спір), де національне законодавство допускає або не забороняє медіацію (залежно від учасників спору, їхнього статусу, правовідносин або від будь-яких інших причин).

Проте навіть за наявності досить широкого тлумачення цього поняття, на сьогоднішній день не існує вичерпного переліку ознак медіабельності конкретного індивідуального трудового спору. Крім того, відповідно до національного законодавства всі індивідуальні трудові спори можуть вирішуватися шляхом медіації. Однак, незважаючи на її універсальний правовий характер, видається очевидним, що медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів не може використовуватися для вирішення всіх індивідуальних трудових спорів.

У юридичній науці розроблено багато класифікацій критеріїв медіабельності спору. Наприклад, пропонується розрізняти об'єктивні та суб'єктивні чинники. Об'єктивні чинники визначають можливість проведення медіації в певній категорії справ і полягають у такому: законодавство прямо не забороняє проведення медіації; 2) предмет і зміст спору не порушують принципи моралі та публічного порядку; 3) спір не зачіпає інтересів третіх осіб, які не беруть участі в медіації; 4) у зв'язку зі спорідненістю мирових угод і угод за результатами медіації відносною умовою вважають можливість укладення мирової угоди в окремих категоріях справ. Також перераховуються такі суб'єктивні чинники, які свідчать про можливість медіації у конкретному спорі: 1) готовність сторін до переговорів 2) тривалий характер відносин і взаємозалежність сторін конфлікту (відносна умова) [5, с. 40–41].

Враховуючи вищесказане, ми припускаємо, що медіабельність спору можна розглядати в юридичному та практичному аспектах (чи є вирішення спору в порядку медіації законним або взагалі ефективним і доцільним).

Тому, проаналізувавши думки авторів, можна дійти висновку про існування таких критеріїв медіабельності спорів:

- 1) залежно від категорії та характеру правовідносин і, відповідно, спору;
- 2) в залежності від суб'єктного складу сторін спору, а саме можливості участі в медіації третіх осіб, права та інтереси яких стосуються суті спору;
- 3) в залежності від предмету і змісту спору, у тому числі потрібно враховувати чи відповідають вони принципам моралі та публічного порядку.

Впровадження інституту медіації у трудове право – це складний процес, що передбачає реалізацію ряду кроків і заходів різного характеру. І одним із найважливіших етапів у цьому напрямку є створення якісного нормативно-правового підґрунтя, необхідного для успішного функціонування процедури медіації у зазначеній сфері.

Отже, ст. 222¹ має суттєвий недолік: немає чіткого переліку які спори «медіабельні» в перспективі трудового законодавства, або хоча б переліку спорів, які підпадають винятково під судовий розгляд, адже диспозиція статті фактично зумовлює, що будь-який трудовий спір може бути вирішений завдяки медіації з урахуванням особливостей, передбачених трудовим законодавством. Незважаючи на те, що фактично КЗпП враховує ці особливості, але формулювання статті фактично презюмує, що «медіація вирішує всі трудові спори, окрім тих, які неможливо вирішити відповідно до КЗпП». Таким чином, виникає необхідність доповнення Кодексу або ж новою статтею, або ж внесення доповнень безпосередньо в статтю, що посвячена врегулюванню трудових спорів шляхом медіації.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.09.2024).
2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 28.09.2024).
3. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument->

virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlyarozvantazhennya- sudovo.html
(дата звернення: 28.09.2024)

4. Яновська О., Біцай А. Особливості участі адвоката у процедурі медіації. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2014. Вип. 1 (99). С. 21–24.

5. Ханик-Посполітак Р., Посполітак В. «Досудове», «альтернативне» та «позасудове» врегулювання/вирішення приватноправових спорів: співвідношення понять. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 38–44.

Рильова В. В.,

аспірантка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

Для належної реалізації в Україні права людини на працю законодавством встановлюється ціла система гарантій. Однією із найважливіших гарантій права на працю є ч. 6 ст. 43 Конституції України, яка проголосила, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Однак у зв'язку з інтенсивними соціально-економічними перетвореннями, у тому числі й з воєнним станом у країні, більшість діючих гарантій втратили свою актуальність, мають декларативний характер і не можуть ефективно сприяти захисту працівника від незаконного звільнення. Безперечною конституційною гарантією захисту від незаконного звільнення є те, що підстави припинення трудового договору є вичерпними та закріплюються у відповідних статтях трудового законодавства. Кожна підстава припинення трудового договору встановлює певну процедуру.

Недотримання встановленої процедури звільнення може бути підставою для визнання такого звільнення незаконним, поновлення працівника на роботі та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу [1, с. 31].

Однією з підстав припинення трудового договору є неплатоспроможність роботодавця або зміни власника юридичної особи. Так, відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України [2] трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору з працівником з наведених у цій статті підстав передбачає дотримання певних гарантій для працівника. Так, за загальним правилом установленим ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Працівники, яких повідомлено про наступне вивільнення, і посади яких відсутні в новому штатному розписі, продовжують працювати ще не менше двох місяців і отримують заробітну плату. Виплата заробітної плати, тобто згідно ст. 94 КЗпП України винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу, здійснюється на підставі положень чинного трудового договору, дію якого не припинено, тобто трудовий договір продовжується.

Також при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці має враховуватися переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством (ч. 2 ст. 49-2 КЗпП України). Зокрема, роботодавець при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці повинен дотримуватися вимог ст. 42 КЗпП України, якою встановлено, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на

роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці. Водночас у разі звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України діють обмеження щодо звільнення окремих категорій працівників, передбачені статтями 184, 186-1 КЗпП України, а саме: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – у випадках, передбачених ч. 2 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда); батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків.

При ліквідації ж підприємства правила п. 1 ст. 40 КЗпП України можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство. В цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку. Доцільно звернути увагу на те, що у разі прийняття рішення стосовно звільнення працівників слід дотримуватись положень статей 47 та 116 КЗпП України. Так, відповідно до ст. 47 у день звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. Згідно з ч. 1 ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. Також працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку [3].

До речі у зв'язку з введення воєнного стану було прийнято закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, «Про внесення змін до деяких Законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 [4; 5], якими було врегульовано низку питань, що стосуються укладення трудового договору в умовах воєнного стану, змін істотних умов праці, особливостей розірвання трудового договору, встановлення обліку робочого часу і часу відпочинку, роботи в нічний час, оплати праці, відпусток, відшкодування грошових сум, пов'язаних з діями агресора. Зокрема, наразі законодавство не містить обмежень чи заборон щодо звільнення працівників з ініціативи роботодавця за вказаною підставою. Тобто звільнення працівника на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України під час воєнного стану допускається у період тимчасової непрацездатності та відпустки, де датою звільнення буде перший робочий день після закінчення відповідного періоду, скасована необхідність отримання згоди профспілки на звільнення. Водночас законодавством передбачена заборона звільнення певних категорій працівників з ініціативи роботодавця. Зокрема, така заборона стосується: вагітних жінок; жінок з дітьми віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляду) та одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Ця гарантія також поширюється на батьків, які виховують дітей без матері, а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів; працівників, які обиралися до складу профспілкових органів компанії протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (з певними винятками); молодих працівників, яким надавалось перше робоче місце, у випадках, передбачених законодавством. Окрім цього, звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця можливо тільки за згодою служби у справах дітей і не допускається без працевлаштування.

Водночас якщо працівника звільнено без законної підстави або з порушенням установленого порядку йому гарантується відповідно до ст. 55 Конституції України право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності

органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Зокрема відповідно до ст. 233 КЗпП України працівник має право звернутися в суд за захистом свого права. Тобто у забезпеченні надійного захисту конституційного права громадян на працю важлива роль належить судам, до компетенції яких віднесено розгляд трудових спорів.

Підсумовуючи викладене слід зазначити, що незважаючи на сьогоденні реалії, загальнолюдські цінності, такі як права й свободи громадян, виходять на перше місце, адже гарантування їх дотримання, правового забезпечення й захисту є запорукою забезпечення балансу інтересів у суспільстві між усіма його суб'єктами. У свою чергу гарантування прав працівників у випадку їх звільнення спрямовані, передусім, на забезпечення реалізації їх трудових прав, охорону, а також захист і відновлення в разі порушення з боку роботодавця. І судовий захист має важливе значення для забезпечення законності, оскільки він гарантує сувору відповідність закону, охороняє правопорядок, інтереси суспільства, права і свободи громадян.

Список використаних джерел:

1. Крегул Ю., Хромей В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2017. № 5. С. 31–46.
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
3. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_33577.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
5. Про внесення змін до деяких Законів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX>

**ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ
ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У СФЕРІ ПРАЦІ – ОДИН ЗІ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ
ПОРУШЕНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ**

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 яких є відшкодування моральної шкоди працівникові. Особливого значення наразі набуває питання відшкодування моральної шкоди працівникові, заподіяної дискримінацією у сфері праці, оскільки охорона честі, гідності та ділової репутації в умовах ринкової економіки має особливе значення, від думки про людину в суспільстві залежить не тільки її емоційне самовідчуття, а й реальне економічне благополуччя. Як відомо, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Працівник є суб'єктом трудового права, проте, у першу чергу, він є людиною, котра визнана на конституційному рівні найвищою соціальною цінністю. Саме цей висновок є основоположним у питанні ставлення до працівника як особистості. Ніякий підприємницький інтерес не може поставити під сумнів і принизити роль людини в досягненні мети роботодавцем, а забезпечивши права й інтереси людини, можна забезпечити інтереси виробництва [1, с. 344]. Відтак права працівника повинні захищатися законом нарівні з іншими людьми, в першу чергу, це стосуються відшкодування моральної шкоди, право на яке гарантоване кожній особі, котрій заподіяно таку шкоду внаслідок порушення її прав і свобод.

Частиною 1 ст. 22 КЗпП України передбачено, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи

встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Відповідно до ст. 2-1 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2]. Дискримінація може бути: прямою (наприклад, відмова у прийнятті на роботу вагітної жінки) та непрямую (роботодавець прямо не зазначає, що не підвищує працівника з певних причин, а вигадує додаткові вимоги та критерії, яким такий працівник начебто не відповідає).

В умовах воєнного стану питання боротьби з дискримінацією працівників також не залишається поза увагою держави. Так, 12 травня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-ІХ [3], який розроблено з метою посилення захисту прав працівників унаслідок реалізації домовленостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів МОП. Законом внесено зміни до деяких законодавчих актів України, зокрема КЗпП, законів

«Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін. Загалом зміни спрямовані на посилення захисту прав працівників щодо питань недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин, а саме: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; (в) врегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Отже, працівники мають право звернутися до суду за захистом своїх прав щодо відшкодування моральної шкоди у зв'язку з дискримінацією у трудових відносинах, виходячи із положень ст. 1167 ЦК України та ст. 237-1 КЗпП України. Зокрема, відповідно до ст. 237-1 КЗпП України відшкодування власником або уповноваженим ним органом працівникові моральної шкоди провадиться тоді, коли порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. При цьому відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» реалізація

зазначеного права не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб.

Разом з тим під час звернення до суду із заявою про відшкодування моральної шкоди працівнику необхідно надати достатні докази, зокрема факт існування моральних страждань може бути доведений показаннями свідків, висновками експертів, письмовими доказами (наприклад, медичними довідками, висновками) та іншими документами, що підтверджують обставини, що мають значення для доказування факту заподіяння моральної шкоди. Оскільки нерідко трапляються випадки, коли суди відмовляють у задоволенні позову саме через недоведеність зв'язку між моральною шкодою позивача та діями відповідача. Відтак необхідними є такі обставини: наявність факту порушення роботодавцем законних прав працівника; виникнення у працівника моральних страждань або втрати нормальних життєвих зв'язків, або виникнення необхідності для працівника додаткових зусиль для організації свого життя; наявність причинного зв'язку між попередніми умовами; які повинні бути належно доведені, так як однієї заяви на підставі змісту ст. 237-1 КЗпП України не достатньо для стягнення з роботодавця моральної шкоди.

Також слід звернути увагу й на прогалини законодавства у цій сфері. Зокрема, 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 орієнтовна модель, за допомогою якої встановлювався б цей розмір. Це призводить до визначення різних розмірів відшкодування за схожих обставин заподіяння моральної шкоди [4].

Підсумовуючи викладене, можемо зробити висновок про важливість та актуальність порушеного питання, оскільки відшкодування моральної шкоди, у

тому числі й шкоди заподіяної дискримінацією у сфері праці, є надважливою гарантією захисту прав працівників. І сьогодні це питання набуває особливого значення, адже за сучасних умов відшкодування моральної шкоди працівникові, заподіяної дискримінацією у сфері праці є досить проблемним – у зв'язку з певними прогалинами законодавства та неоднаковим застосуванням закону судами різних ланок. Також щоб позов про відшкодування моральної шкоди працівникові, заподіяної дискримінацією у сфері праці буде задоволений судом необхідно надати достатні докази. При цьому важливо, щоб дії роботодавця дійсно містили ознаки дискримінації у трудових правовідносинах, тобто відповідно до законодавства вважалися дискримінаційними.

Список використаних джерел:

1. Венедиктов В. С. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. 384 с.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20>
4. Сорока О. П. Щодо компенсації моральної шкоди внаслідок нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. *Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24–25 липня 2020 р.). Запоріжжя : ЗМГО «Істина», 2020. С. 45–48

РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКА ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

Робочий час є важливим інститутом трудового права та міжнародним соціальним стандартом. Автори Великої української юридичної енциклопедії визначають робочий час як «період, протягом якого працівник зобов'язується виконувати роботу, обумовлену трудовим договором» [1, с. 578]. В. Л. Костюк у свою чергу, наполягає на необхідності перегляду доктринального визначення поняття робочого часу «...з урахуванням новітньої практики Європейського суду з прав людини та Суду справедливості ЄС», оскільки «...названі вище судові інституції у своїх підходах до змісту поняття робочого часу не обмежуються нормативно встановленими (нормативно-правовим актом чи договором) межами, а наголошують, що до робочого часу в певних випадках зараховується час, упродовж якого працівник перебуває в дорозі до місця виконання роботи або ж в очікуванні розпоряджень роботодавця» [2, с. 44].

Однією з особливостей дистанційної роботи є децентралізація виробничого середовища та розташування робочого місця працівника поза приміщенням роботодавця, що обумовлює особливий порядок розподілу та обліку робочого часу. Відповідно до ч. 5 ст. 60² КЗпП України при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором [3]. Ключову роль в регулюванні робочого часу дистанційного працівника відіграє трудовий договір як індивідуальний регулятор трудових відносин. Встановлюючи загальне правило про саморегулювання працівником робочого часу та нерозповсюдження правил внутрішнього трудового розпорядку, законодавець залишає за сторонами

можливість індивідуально узгодити у трудовому договорі спеціальний режим роботи, що в умовах загрози життю та здоров'ю працівника під час воєнного стану є особливо актуальним.

На підставі аналізу доктринальних підходів до визначення робочого часу та положень чинного законодавства вважаємо за можливе виокремити наступні особливості регулювання робочого часу під час виконання дистанційної роботи:

1) розподіл робочого часу працівником на власний розсуд (за загальним правилом). Відповідно до положень п. 13 Типового договору про дистанційну роботу, затвердженої Наказом Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21 при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором [4]. Специфіка виконання дистанційної роботи передбачає гнучкість у вирішенні питань, які стосуються розподілу часу, необхідного дистанційному працівникові для виконання ним трудової функції. Зазвичай, дистанційний працівник самостійно визначає часові інтервали роботи та відпочинку, необхідні для якісного виконання робочого завдання в межах норми тривалості робочого часу. Водночас, особливості виконання роботи за окремими професіями (наприклад, оператор call-центру) обумовлюють необхідність врегулювання графіку роботи у трудовому договорі з подальшим моніторингом роботодавцем раціонального використання часу та рівня залученості працівника у робочий процес;

2) можливість встановлення спеціального режиму робочого часу у трудовому договорі про дистанційну роботу за домовленістю сторін. Відповідно до положень Типового договору про дистанційну роботу, за наявної необхідності врегулювання у трудовому договорі можуть визначатись особливі умови розподілу робочого часу, а саме: можливість установити час початку та закінчення роботи, перерви для відпочинку і харчування, гнучкого графіка роботи, поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку та ін.

В умовах дистанційної зайнятості особливого поширення набуває встановлення сторонами у договорі гнучкого графіка роботи, під яким варто розуміти форму організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня [3]. Саморегулювання режиму роботи в умовах дистанційної зайнятості дозволяє підвищити продуктивність праці окремого працівника за рахунок індивідуального співвідношення часу роботи та відпочинку, яке є найбільш оптимальним для ефективного виконання робочого завдання. Як зазначає З. Я. Малишевська, у свою чергу, роботодавець при гнучкому графіку має мотивованих та неперевантажених працівників, з яких, зрештою, не знімається обов'язок щодо виконання своєї трудової функції у повному обсязі [5, с.142].

3) наявність у дистанційного працівника гарантованого законодавством права на відключення (right to disconnect). Концепція «права на відключення» склалася в результаті стрімкого прогресу комунікаційних технологій, які створюють умови для безперервного віддаленого доступу роботодавців до працівників та, у деяких випадках, порушують баланс між робочим середовищем та особистим життям. Право на відключення означає право дистанційного працівника мати можливість відірватися від роботи та утриматись від участі в електронних комунікаціях, пов'язаних з роботою, таких як електронне листування або інші повідомлення, у неробочий час або в окремі робочі години, попередньо обумовлені сторонами трудових відносин. Умовами трудового договору про дистанційну роботу можуть передбачатись часові інтервали протягом робочого дня або тижня, під час яких працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважатиметься порушенням графіку роботи та трудової дисципліни;

4) порядок обліку робочого часу. У зв'язку з особливостями дистанційної праці роботодавцю складно безпосередньо перевірити фактичне виконання працівником своїх трудових обов'язків у робочий час. Водночас,

облік робочого часу дистанційного працівника має важливе практичне значення, оскільки часові періоди, витрачені працівником на виконання роботи, підлягають оплаті. Окрім цього, облік робочого часу в умовах встановлення гнучкого графіку роботи дозволяє роботодавцю сформувати цілісне уявлення про здатність дистанційного працівника ефективно використовувати час для виконання робочих завдань.

З метою обліку робочого часу окремого працівника та підвищення продуктивності дистанційної праці може бути використане спеціальне програмне забезпечення, розроблене спеціально для збору та перегляду даних про час фактичного перебування дистанційного працівника на роботі в режимі реального часу. Сучасні застосунки та хмарні сервіси для відстеження робочого часу працівників (наприклад, IQ Timecard, WebWork-Tracker, DeskTime тощо) дозволяють реєструвати час початку та закінчення роботи, а також отримувати доступ до екрану робочого комп'ютера працівника. Водночас, запровадження технологій цифрового моніторингу з метою обліку робочого часу повинно бути попередньо узгоджено з працівником у трудовому або колективному договорі з метою гарантування конфіденційності та запобіганню порушенню права особи на приватність.

Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що зростання ролі письмового трудового договору у регулюванні питань, пов'язаних з особливостями організації дистанційної праці, у тому числі встановленні режиму робочого часу окремого працівника, свідчить про індивідуалізацію дистанційних трудових відносин. В умовах дистанційної зайнятості регулювання робочого часу певні особливості, серед яких: гнучкість у вирішенні питань, які стосуються режиму роботи з акцентом на самостійний розподіл робочого часу працівником; можливість встановлення спеціального режиму робочого часу за домовленістю сторін у трудовому договорі; конкретизація умов реалізації працівником права на відключення у трудовому договорі та ін.

Список використаних джерел:

1. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2018. 776 с.
2. Костюк В., Яцкевич І. Принципи новітньої концепції правового регулювання робочого часу. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2019. Т. 4. С. 42–51. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/70d54812-860e-403d-a852-48a4919d55a9/content> (дата звернення: 12.09.2024).
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
4. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21> (дата звернення: 12.09.2024).
5. Малишевська З. Правове регулювання режиму робочого часу в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 196 с.

Синчук С. М.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ПРО СТАНДАРТ РАДИ ЄВРОПИ «РОЗУМНА ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ДНЯ ТА ТИЖНЯ»

Стандартом у будь-якій сфері суспільних відносин, врегульованих правом, є встановлені міжнародними та європейськими чи внутрідержавними правовими

актами норми і нормативи, на базі яких формуються юридичні гарантії реалізації прав особи.

У галузі трудового права важливу роль відіграють міжнародні та європейські документи, які унормовують зміст основних прав працівників. Одним із таких прав є право на справедливі умови праці, яке визначає та закріплює у своїх документах Рада Європи. Складовою цього поняття є розумна тривалість робочого дня та тижня. Така гарантія закріплена у ч. 1 ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [1] та є оціночним поняттям. У теорії права оціночним поняттям називають виражену у юридичній нормі абстрактну характеристику соціальної (особистої, групової та ін.) значущості реальних або потенційних фактів, що має бути неодмінно конкретизована під час його застосування чи реалізації, завдяки чому забезпечено юридичне реагування держави на всі індивідуалізовані факти, яким притаманна зафіксована у юридичній нормі значущість [2, с. 53].

Досліджуючи зміст поняття «справедливі умови праці», О. Є. Костюченко робить висновок, що справедливість як оціночне поняття є дискусійним в контексті його правової суті, однак під кутом зору потреби реформування трудового законодавства України потрібно створити ефективні юридичні механізми забезпечення права працівника на справедливі умови праці із конкретними правовими характеристиками [3, с. 134].

Сутність поняття «розумна тривалість робочого дня та тижня» у кожній конкретній ситуації визначається у прив'язці до тих обставин, з приводу яких воно буде застосоване [4]. Виникає питання змісту цієї гарантії як взірця для законодавства України, оскільки, як стверджує дослідження Я. В. Сімутіної, аналіз положень ЄСХ (переглянутої) в частині права на справедливі умови праці та висновків Європейського комітету з соціальних прав за тематичною групою № 2 «Трудові права» свідчить про регрес в частині виконання нашою державою своїх зобов'язань з імплементації норм цього європейського стандарту [5, с. 172].

Європейські стандарти у сфері організації праці розглянуто Л. П. Амелічевою, О. Г. Турченко [6], О. Г. Середою [7], Я. В. Сімутіною [5], О. М. Рим [8].

Україна ратифікувала Європейську Соціальну Хартію (переглянуто) 14 вересня 2006 року (Закон України № 137–V [9]). Досліджуючи її зміст, О. Г. Середя визначає основні стандарти організації праці, які мають сферу впливу як на території Європи, так і на території України, серед яких виокремлено й розумну тривалість робочого дня і тижня [7, с. 112].

Однак норми цього важливого документу, який називають Європейською конституцією соціальних прав, у правозастосуванні постійно супроводжуються висновками Європейського комітету з соціальних прав. Трактатування стандарту «розумна тривалість робочого дня і тижня» також містяться у висновках цього Комітету.

Аналізуючи прецедентну практику Європейського комітету з соціальних прав, сформуємо бачення цього стандарту.

По-перше, визначено, що така тривалість може бути предметом врегулювання як законодавства, так і колективного та трудового договорів одночасно [4].

По-друге, час, який відображає його характеристику як цілого, у співвідношенні до українського законодавства, охоплює нормальну тривалість робочого часу та надурочні роботи (понаднормову роботу) [9]. Важливо, що підстави та умови понаднормової роботи повинні бути чітко регламентовані та не можуть предметом розсуду роботодавця чи працівника, а саме використання понаднормової роботи має бути обмежене за підставами, термінами, процедурами.

По-третє, робочий час може обчислюватися з розрахунку здійснення працівником трудової діяльності підряд. Наприклад надмірно довгий робочий час, як-от шістнадцять годин протягом доби (24 годин) [10]. При цьому, акцентується увага на обставині, що менша тривалість робочого часу не

компенсує порушення стандарту розумного робочого часу, якщо працівник надмірно довго працює підряд. Іншим еквівалентом може бути тривалість трудової діяльності протягом тижня – не більше шістдесяти годин. Важливо, що облік робочого часу є усередненим. Для цього Комітет наголошує на визначенні облікового періоду не надмірної тривалості, щоб не було зловживань.

По-четверте, Комітет наголошує, що критеріями, які також можуть впливати на тривалість індивідуального робочого часу та можуть вважатися індивідуально для працівника розумним робочим часом є інші умови його праці. Для прикладу, характер здійснюваної роботи, стан здоров'я працівника, його продуктивність праці тощо [10].

По-п'яте, обов'язковою складовою розумної тривалості робочого дня і тижня повинні бути (якщо такі зумовлені особливостями здійснення трудової функції працівника) періоди очікування працівником здійснення роботи, під час яких він зобов'язаний перебувати на зв'язку. За умови, що такі періоди є складовою трудового процесу, який здійснює працівник, вони повинні вважатися специфічним робочим часом. Той факт, що працівник у такий період не виконує трудові обов'язки, не визначає ці періоди часом відпочинку особи.

По-шосте, виправданим є створення контрольного органу держави, який відповідатиме за перевірки застосування нормативів робочого часу роботодавцями.

По-сьоме, робочий час є умовою здійснення трудової діяльності та істотною умовою трудового договору, а відтак будь-які зміни його нормування передбачає попередження працівника про це завчасно [11].

Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна (переглянута) хартія: міжнародний документ від 04.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

2. Косович В. М. Оціночні поняття у проекті Закону України «Про авторське право і суміжні права»: теоретико-практичний аналіз. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право*. 2021. Вип. 68. С. 52–57.

3. Костюченко О. Є. Справедливість умов праці як базова основа для реформування трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 11. С. 134–139.

4. Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 2§1. URL: <https://rm.coe.int/168049159f>

5. Сімутіна Я. В. Право на справедливі умови праці крізь призму положень Європейської соціальної хартії. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 2. С. 169–174.

6. Турченко О. Г., Амелічева Л. П. Забезпечення та захист права на належні, безпечні і здорові умови праці у світлі міжнародних та європейських трудових стандартів. *Наукові записки львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. Випуск 35/2022. С. 50–58.

7. Серета О. Г. Європейські стандарти організації праці. *Право та інновації*. 2015. № 4(12). С. 110–117.

8. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

9. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137–V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text>

10. Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 2§1: European Committee of Social rights. URL: https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN

11. Conclusions 2018. Norway : European Committee of Social rights. URL: <https://rm.coe.int/cr-2018-nor-eng/1680a6026c>

Науковий керівник: Серета О. Г., д.ю.н., професор, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Введення воєнного стану в Україні безсумнівно змінило трудові відносини між працівником та роботодавцем та зумовило активне реформування їхнього правового регулювання. Зміни, які вносяться у національне трудове законодавство останніми роками, підтверджують обрання законодавцем двох векторів законотворчої діяльності: встановлення певних обмежень та особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій та посилення захисту трудових прав працівників.

Так, 23 лютого 2023 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про колективні угоди та договори» № 2937-ІХ. Більшість положень Закону набувають чинності через 6 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, проте дослідження майбутніх змін у процедурі проведення колективних переговорів актуальне вже зараз.

Безперечно, вдосконалення законодавства про колективні договори та угоди та пристосування його до реалій сьогодення є позитивним фактом, що свідчить про важливість відповідного інституту трудового права. Водночас, прийнятий Закон не позбавлений серйозних недоліків, зокрема в частині законодавчого закріплення поняття колективних переговорів.

Колективні переговори є ключовим механізмом для досягнення домовленостей між працівниками та роботодавцями щодо умов праці, оплати праці, робочого часу та соціальних гарантій. А відтак їх визначення у профільному законодавстві відіграє дуже важливу роль.

Водночас, у чинному Законі України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ поняття «колективні переговори» визначено

лише як дії, що передують укладенню колективного договору. Відсутня ця дефініція й у новому Законі.

На відміну від національного законодавства, у міжнародно-правових актах колективні переговори трактуються досить детально.

Так, у статті 2 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 року закріплено, що «колективні переговори» означають всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою визначення умов праці й зайнятості, та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками, та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників [1].

Значна увага поняттю «колективні переговори» приділена й у науці трудового права. Зокрема, вітчизняними науковцями у своїх працях неодноразово зазначалось про необхідність законодавчого закріплення змістовного терміну «колективні переговори».

Так, Н. А. Циганчук пропонує визначити колективні переговори як: «переговори між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими органами, що мають відповідні повноваження з метою врегулювання колективних трудових відносин» [2, с. 183].

Д. В. Приміч також зазначає, що «в широкому розумінні колективні переговори слід розглядати не тільки як процес, що веде до укладання колективних договорів, а й як процес, що веде до вирішення всіх інших питань стосовно прав та обов'язків працівників, не передбачених у колективному договорі, або коли колективний договір взагалі відсутній на підприємстві» [3, с. 211].

Досить логічним є визначення П. Д. Пилипенко, який трактує колективні переговори як процес узгодження між працівниками і роботодавцями умов праці

та соціального захисту на основі паритетності сторін, що включає розробку та укладання колективних договорів [4, с. 37–38].

Цікавою також є думка З. Я. Козак, яка у своїх наукових працях наголошує на тому, що колективні переговори є «процесом, спрямованим на досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин, забезпечуючи соціальне партнерство між роботодавцями та працівниками» [5, с. 120].

Усі вищеперераховані визначення, на нашу думку, є досить логічними та змістовними, однак лише якщо розглядати їх як одне ціле поняття в сукупності.

У зв'язку з цим видається доцільним визначити колективні переговори як спільну переговорну діяльність, що проводиться з метою врегулювання колективних трудових відносин, а також задоволення економічних, соціальних, трудових та інших потреб їх учасників та має наслідком укладення колективного договору або колективної угоди. При цьому, склад суб'єктів, що мають право на ведення колективних переговорів, має визначатися окремо, в залежності від рівня, на якому вони проводяться, оскільки правильне визначення суб'єктного складу колективних переговорів є запорукою їх успішності.

На нашу думку, відсутність у профільних законах визначення поняття «колективні переговори» є недоліком відповідних нормативно-правових актів, оскільки закріплення дефініції досліджуваної категорії в тексті закону безумовно створить науковцям та правникам можливість повного та об'єктивного сприйняття та розуміння процедури проведення колективних переговорів як одного із найважливіших кроків до укладання колективного договору чи колективної угоди. Відсутність такого визначення у новій редакції Закону взагалі розмиває факт існування колективних переговорів як одного із важливих чинників у процедурі укладання колективних договорів та угод.

Список використаних джерел:

1. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154 від 19.06.1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text

2. Циганчук Н. А. Щодо необхідності прийняття Закону України Про колективні переговори, договори і угоди. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 2. С. 180–184.

3. Приміч Д. В. Порядок укладання колективних договорів за міжнародними актами та законодавством України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 210–216.

4. Трудове право України: навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П. Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. 208 с.

5. Трудове право України: Академічний курс. Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 254 с.

Соколов Д. С.,

аспірант 3-го курсу навчання кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Питання соціального захисту військовослужбовців у контексті дії правового режиму воєнного стану на території України з точки зору науки права соціального забезпечення набуває особливого значення. Зазначене стосується не лише діяльності соціально зобов'язаних суб'єктів щодо попередження, подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків військовослужбовців, але й відповідного понятійно-категоріального апарату.

Перш за все, варто зазначити, що у науковій літературі до цього часу точаться дискусії щодо співвідношення понять «соціальне забезпечення» та

«соціальний захист». Деякі вчені ототожнюють їх, інші наполягають на їх співвідношенні як частини та цілого.

Визначитись із застосованою категорією щодо військовослужбовців можна на основі дослідження профільного (спеціального) законодавства.

Так, згідно статті 17 Конституції України: «держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей» [1].

У Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 року № 2011-ХІІ законодавець також оперує категорією «соціальний захист», визначаючи його як «діяльність (функція) держави, спрямовану на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом» [2].

Категорія «соціальний захист» у відношенні військовослужбовців застосовується й у статті 19 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України, затвердженого Законом України від 24 березня 1999 року № 548-ХІV, в якій вказано: «держава гарантує військовослужбовцям та членам їх сімей соціальний і правовий захист відповідно до законів та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів» [3].

Цитовані та інші правові норми свідчать, що хоча у галузевій науці питання співвідношення «соціального захисту» та «соціального забезпечення» ще не дістало свого однозначного вирішення, тим не менше стосовно досліджуваного суб'єкта відповідна дискусія не актуальна, зокрема, й з огляду на існування легального визначення поняття «соціальний захист військовослужбовців».

При цьому у літературі поняття соціального захисту вживається у широкому та вузькому значеннях.

Наприклад, Н. Б. Болотіна зазначає, що «у широкому сенсі соціальний захист – це один із напрямів діяльності держави, суть якого полягає у забезпеченні процесу формування і розвитку повноцінної особистості, у пошуку та нейтралізації негативних чинників, які мають вплив на це формування і розвиток; у забезпеченні існування таких умов, за яких особа змогла б знайти і зайняти своє місце в суспільстві. У вузькому сенсі це поняття уявляється як сукупність економічних і правових гарантій, за допомогою яких забезпечується соціально прийнятний рівень життя населення, додержуються основні соціальні права громадян» [4].

Цікавий підхід щодо визначення поняття соціального захисту запропонував О. С. Кайтанський. Вчений розглядав соціальний захист молоді в декількох значеннях: «як систему суспільних відносин; як комплекс організаційних, юридичних, економічних та фінансових заходів; як результат практичної реалізації соціальної політики держави щодо молоді; як правовий інститут у системі права соціального забезпечення» [5].

Беручи за основу концепцію розуміння соціального захисту як багатоаспектного явища варто констатувати, що соціальний захист військовослужбовців доцільно розглядати у таких значеннях: як діяльність держави; як комплекс юридичних, організаційних, економічних і фінансових заходів; як систему суспільних відносин; як правовий інститут; як право відповідної категорії осіб.

Так, соціальний захист військовослужбовців можна визначити як комплекс організаційних, юридичних, економічних і фінансових заходів, спрямованих на задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі, пов'язаних з попередженням, подоланням та/або пом'якшенням несприятливих наслідків соціальних ризиків.

Також соціальний захист військовослужбовців – це система суспільних відносин, що виникають між військовослужбовцями та соціально зобов'язаними суб'єктами з метою забезпечення життєдіяльності зазначеної соціальної групи відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі на рівні міжнародних та національних стандартів.

Як правовий інститут соціальний захист військовослужбовців є сукупністю правових норм, якими регулюються їх права, обов'язки, соціальні пільги та гарантії, порядок їх реалізації та захисту з боку держави.

Також соціальний захист військовослужбовців можна розглядати як діяльність соціально зобов'язаних суб'єктів, які забезпечують реалізацію закріплених у законодавстві прав та гарантій військовослужбовців, пов'язаних з повною, частковою або тимчасовою втратою працездатності, втратою годувальника, безробіттям з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом.

Соціальний захист є й суб'єктивним правом військовослужбовців, яке доцільно розглядати як міру можливої поведінки індивідів окремо визначеної соціальної групи – військовослужбовців, закріпленої у міжнародних та національних нормативно-правових актах, яка спрямована на отримання матеріальних благ та/або нематеріальних заходів, з метою попередження, подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, реалізація якої забезпечується діяльністю соціально зобов'язаних суб'єктів.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст.141-ХІІ.
2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 15. Ст. 190

3. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України, затверджений Законом України від 24 березня 1999 року № 548-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22–23. Ст. 194.

4. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. *Право України*. 2000. № 4. С. 35–39.

5. Кайтанський О. С. Поняття та ознаки соціального захисту молоді за законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. № 16 (1). С. 134–137.

Науковий керівник: Бориченко К. В., д.ю.н., доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Сокурєнко В. Є.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРАЦІ

Наразі особливого значення набувають питання управління процесом праці, беручи до уваги наявні недоліки в даній сфері, пролонгований процес реформування трудового законодавства й прийняття нового Трудового кодексу України. Зокрема, сучасні умови посилення інтеграційних процесів зумовлюють потребу в розробленні принципово нових підходів до управління процесом праці з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, що забезпечують якість і конкурентоспроможність результатів виробництва. Особливо сьогодні, коли у роботодавців в умовах воєнного стану виникає чимало запитань щодо переформатування відносин з працівниками. І щоб

зберегти високу якість управління, їм необхідно швидко й ефективно реагувати на такі ситуації. Оскільки метою управління процесом праці є найбільш раціональне й ефективне використання персоналу, живої і матеріалізованої праці й витрачання коштів на оплату та матеріальне стимулювання праці при дотриманні конституційних прав і обов'язків громадян.

На кожному підприємстві, установі, організації управління процесом праці має свою специфіку та залежить від об'єктивних і суб'єктивних факторів. Так, до об'єктивних, зокрема відносять розміри підприємства, продукція, що випускається, складність технологічного процесу, характер і тип виробництва, кваліфікація керуючих, галузева приналежність підприємства та ін., до суб'єктивних – підхід до проблем праці з боку керівників (наприклад, системи мотивації та стимулювання праці, турбота про умови праці, розвиток виробничої демократії та ін.). Як зазначають науковці, організація праці та управління нею це складні процеси, які містять такі елементи, як здійснення найму і розміщення працівників, визначення прав та обов'язків відповідно до спеціальності та кваліфікації конкретного працівника, розподіл обов'язків у певному трудовому колективі й виробничій бригаді, добір, підготовка й перепідготовка кадрів, підвищення кваліфікації працівників, стимулювання праці, оплати праці, удосконалення її організації тощо [1, с. 46]. Тобто управління процесом праці – це планомірна діяльність керівництва підприємства, спрямована на організацію, регулювання, мотивацію і контроль роботи працівників, метою якої є координація спільних зусиль колективу та забезпечення погоджених дій його членів, спрямованих на досягнення конкретних запланованих результатів.

Аналізуючи управління процесом праці сьогодні, в умовах війни, то цілком підтримуємо пропозиції інших дослідників порушеної проблематики щодо впровадження дистанційного управління процесом праці. Оскільки сьогодні війна підвищила ризики та невизначеності, створивши бар'єри для вільного руху факторів виробництва, у тому числі робочої сили, призвівши до руйнування інститутів ринку праці та їх ефективного функціонування. Проблеми в економіці в поєднанні зі значними внутрішніми переміщеннями та потоками біженців,

призвели до масштабних втрат у сфері зайнятості та доходів [2]. Відтак упровадження дистанційного управління процесом праці може вирішити багато питань. Хоча серед керівників підприємств і панує думка, що дистанційне управління діяльністю організації не є необхідним, оскільки процес організації менеджменту підприємства легко адаптувати за необхідності. Таке переконання не є об'єктивним і може мати негативні наслідки, а саме зниження ефективності діяльності підприємства та зменшення або недоотримання прибутку.

Одним із прикладів успішного дистанційного управління під час війни є досвід компанії Google в Україні. Компанія використовувала відеоконференції, мобільні додатки та інші інструменти для забезпечення ефективного управління своїми співробітниками під час війни. За допомогою цих інструментів компанія змогла забезпечити безпеку своїх працівників та зберегти ефективність своєї роботи [3].

До дистанційних способів управління персоналом в умовах війни дослідники пропонують віднести: – використання онлайн-комунікаційних інструментів: таких як електронна пошта, чат-боти, відеоконференції та інші онлайн-інструменти, щоб забезпечити зв'язок з персоналом, обмінюватися інформацією та вести віддалену роботу; – використання хмарних сервісів та інструментів: для забезпечення безпечного доступу до даних та документів, що дозволяє працювати віддалено із будь-якої точки світу; – віддалена організація робочих процесів: використання онлайн-інструментів для планування та організації робочих процесів, встановлення термінів та контролю виконання завдань, дистанційного керування проектами та інші рішення, які можуть бути реалізовані віддалено; – використання онлайн-навчання: для забезпечення навчання та підвищення кваліфікації співробітників, яке може бути проведено віддалено за допомогою спеціальних платформ; – розробка механізмів контролю та звітності: для відстеження роботи персоналу віддалено та забезпечення взаємодії між управлінням та співробітниками [4].

Тобто дистанційне управління повинно включати всі стандартні функції від планування до контролю, та на кожній з них мати свою специфіку, а ще

застосування комп'ютерних технологій для здійснення управління персоналом та і бізнесом загалом. Як зауважує О. Яковенко, створення єдиного інформаційного простору компанії є невід'ємною складовою організації дистанційної роботи та управління нею. Вирішується дана проблема установкою необхідного програмного забезпечення, що розробляється для конкретного підприємства, тобто за допомогою ІТ-інструментів спільної роботи, відеоконференцій та різних онлайн-платформ співробітники можуть ефективно працювати віддалено, а керівник – організувати та контролювати їх роботу. Таким чином, зміна робочого місця призвела до того, що підвищилися вимоги до інформаційно-технологічних знань працівників, і з'явилася потреба в їх навчанні іноді поза професійної сфери – сфері ІТ [5, с. 36].

Хоча дистанційна зайнятість і має ряд серйозних недоліків для роботодавця, передусім, це складність дистанційного управління та контролю роботи працівників. Водночас вона надає особливі можливості як для роботодавців, так і для працівників. Так, для роботодавця: можливість економити на робочому місці на підприємстві, оскільки співробітник просто його не потребує; можливість значно швидше знаходити здобувача, адже існує безліч тематичних сайтів; можливість швидко та точно оцінити навички та компетенції кандидата, оцінити його досвід роботи, ґрунтуючись на попередніх рекомендаціях роботодавців; можливість оплати працівнику лише за конкретний проект та лише за відпрацьований час. Для працівника: можливість організувати робочий процес на свій розсуд для виконання поставленого завдання, більш вільний графік роботи; можливість отримання роботи для людей з особливими потребами; можливість працювати у більш комфортних умовах (зручне домашнє робоче місце з кавою, коли заманеться, жінкам не потрібно кожного дня наносити повний мейкап, який при роботі за комп'ютером шкідливо впливає на очі, забезпечити собі повний спокій, що, наприклад, характерно для програмістів, або ж навпаки, забезпечити паралельний догляд за родиною, дитиною або ж за хворим тощо); можливість економії часу та грошей на проїзд до місця роботи та назад [5, с. 35].

З урахуванням викладеного вважаємо використання дієвих інструментів дистанційного управління може стати ефективним у процесі управління працею, особливо сьогодні, коли в Україні триває війна проти російського агресора. Відтак у нинішніх реаліях керівництву підприємств необхідно оволодіти навичками дистанційного управління, і в подальшому активно їх використовувати в процесі діяльності. Оскільки враховуючи часту зміну середовища й постійне прискорення темпу життя, які безпосередньо впливають на підприємство, організація процесу дистанційного управління процесом праці на підприємстві стає одним із ключових чинників успішної діяльності на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Волинець В. В. Проблеми правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 406 с.
2. Пишуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>
3. Галузь E-commerce під час війни: як компанії підтримують бізнес, команди та державу. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/news/galuz-e-commerce-pid-chas-viyni-yak-kompaniyi-pidtrimuyut-biznes-komandi-ta-derzhavu>
4. Череп О. Г., Калюжна Ю. В., Михайліченко Л. В. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/2214-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2131-1-10-20230322.pdf>
5. Яковенко О. І. Особливості дистанційного управління персоналом в сучасних умовах. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2022. Т. 33 (72). № 1. С. 34–39.

**ЩОДО ПРИПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З
ВІДСУТНІСТЮ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ ТА ІНФОРМАЦІЇ ПРО
ПРИЧИНИ ТАКОЇ ВІДСУТНОСТІ ПОНАД ЧОТИРИ МІСЯЦІ ПОСПІЛЬ**

Кожен трудовий договір, який як правило, укладається на невизначений строк, рано чи пізно може бути припинений за ініціативою працівника, роботодавця, третіх осіб чи внаслідок певних життєвих обставин. Зокрема, підстави для припинення трудових відносин визначені статтями 36, 38, 39, 40 і 41 КЗпП України [1], а також у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть установлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [2], було внесено зміни в Кодекс законів про працю України, зокрема, частину першу ст. 36 «Підстави припинення трудового договору» доповнено новим пунктом 8-3: відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Зокрема, законодавчо було закріплено, що в період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення

відпустки. При цьому в період дії воєнного стану розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відбувається без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації, окрім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Хоча до введення воєнного стану та внесення зазначених змін, КЗпП України було заборонено звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці.

Водночас не слід ототожнювати дану підставу для припинення трудового договору із звільненням у зв'язку з прогулом, відповідальність за який передбачена п. 4 ст. 40 КЗпП України, за якою роботодавець може розірвати трудовий договір (як укладений на невизначений строк, так і строковий до закінчення його чинності) з працівником у разі його прогулу (у тому числі у разі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. Зокрема, згідно постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 прогулом вважається «відсутність працівника на роботі протягом усього робочого дня або більше ніж три години безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин» [3]. Про це зокрема йдеться в Листі Держпраці від 12.08.2022 № 3055/4/4.1-22а «Щодо звільнення у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль», в якому зазначається, що відповідно до роз'яснення Міністерства економіки України припинення дії трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд (п. 8-3 ст. 36 КЗпП) не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (п. 4 ст. 40 КЗпП) [4].

Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою (відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль) мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови: (а) фактична відсутність працівника на робочому місці понад чотири місяці підряд; (б) відсутність інформації в роботодавця про причини такої

відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому немає значення поважність чи не поважність причин такої відсутності). Якщо ж працівник виходить з роботодавцем на зв'язок, але виїхав і не може працювати дистанційно, звільнити його у зв'язку з відсутністю на роботі понад чотири місяці роботодавець не має права. У таких випадках трудове законодавство дозволяє застосовувати інші способи організації трудових відносин між працівником та роботодавцем, а саме: (1) відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів; (2) призупинення дії трудового договору на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

Отже, у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності. Також якщо працівник, який був звільнений з роботи за даною підставою, вийшов на зв'язок з роботодавцем і бажає поновити з ним трудові відносини, то спочатку в судовому порядку йому необхідно довести поважність причини, яка унеможливила його бути присутнім на роботі. У разі, якщо суд визнає таку причину поважною, роботодавець повинен поновити такого працівника на посаді та оплатити вимушений прогул. Також звільнення працівника вважатиметься неправомірним, якщо у судовому порядку буде доведено, що роботодавцю було відоме як місце перебування працівника, так і причина тривалої відсутності на роботі [5].

З урахуванням викладеного слід зазначити, що припинення дії трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль можливо лише за наявності двох обов'язкових умов, а саме: – фактична відсутність працівника на робочому місці понад чотири місяці підряд; – відсутність інформації в роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд. Отож, якщо буде відсутня хоча б одна з наведених умов, звільнення працівника за цією підставою може бути визнано судом незаконним, і відповідно працівника поновлено на посаді та оплачено вимушений прогул.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 19.07.2022 № 2352. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
4. Лист Держпраці від 12.08.2022 № 3055/4/4.1-22а Щодо звільнення у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. URL: <https://zakon.help/article/zvilnennya-u-zvyazku-z-vidsutnist-pracivnikana?menu=128/>
5. Тихонюк О. В. Особливості звільнення працівника з ініціативи роботодавця за п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (відсутність на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 4 місяці поспіль). URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/article/view/786>

Сошенко О. Ю.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ІНФОРМАЦІЮ ВІД РОБОТОДАВЦЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ – ОДНЕ ІЗ ОСНОВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ

З огляду на формування в Україні громадянського суспільства, імплементацію концепції «відкритості» влади та інші суспільно-політичні процеси сучасності, неабиякого значення набуває проблема реалізації права

громадян на інформацію, яке є конституційним правом, передбачене й гарантоване Основним Законом країни. Так, згідно ст. 34 кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань. Кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір. Водночас здійснення цих прав може бути обмежене законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення, для захисту репутації або прав інших людей, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримання авторитету і неупередженості правосуддя [1].

Закріплене Основним Законом право на інформацію, передбачено також у законах України «Про інформацію», «Про захист економічної конкуренції», «Про доступ до публічної інформації», «Про захист персональних даних», які спрямовані на вдосконалення механізму правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку з реалізацією права на інформацію, в тому числі й суб'єктами трудових правовідносин. Як зазначає Чанишев Р., «право працівників і роботодавців та їх представників, інших суб'єктів трудових правовідносин на інформацію є гарантованою державою можливістю вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної їм для реалізації індивідуальних і колективних трудових прав, свобод та законних інтересів. Право на інформацію як суб'єктивне трудове право є складовою змісту індивідуальних і колективних трудових правовідносин та належить до переліку основних трудових прав, передбачених міжнародними актами і законами України. Зазначене право є регулятивним суб'єктивним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом. Право на інформацію за трудовим законодавством України є одночасно індивідуальним і колективним трудовим правом» [2].

З прийняттям Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 [3] було внесено

зміни до КЗпП України, якими вже передбачається обов'язок роботодавця інформувати працівника про умови праці. Так, статтю 23 доповнено частиною третьою такого змісту: «Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення». Відтак передбачаються додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість працевлаштування на невизначений строк, що відповідає вимогам Директиви Ради 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк. Хоча законодавством, так і не було визначено порядок та процедуру інформування працівників про відповідні вакансії.

Статтю 29 КЗпП України взагалі було викладено в новій редакції, за якою: «До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про: 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; 3) права та обов'язки, умови праці; 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис; 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких

повинні дотримуватися працівник і роботодавець» [4]. Зокрема, нова редакція процитованої норми передбачає імплементацію норм Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, мета якої забезпечити працівникам покращений захист від можливих порушень їхніх прав і створити більш прозорий ринок праці, враховуючи розвиток нових форм роботи, який призвів до збільшення кількості різних типів трудових відносин. Зокрема, Директивою передбачається, що працівники в країнах ЄС мають право на: своєчасну та більш повну інформацію про основні аспекти своєї роботи, надану в письмовому вигляді; обмежений випробувальний період при прийнятті на роботу (не більше шести місяців); зміну місця роботи (і роботодавця) без пояснення причин і надання обґрунтування; завчасне інформування щодо виконання робочих завдань, особливо ті працівники, які мають гнучкий робочий графік чи працюють за потребою; протидію надмірному використанню трудових контрактів з нульовими робочими днями; отримання письмової відповіді на клопотання про переведення на іншу безпечну роботу; проходження безоплатного навчання, якщо роботодавець повинен проводити таке навчання [5].

Разом з тим при дистанційній формі зайнятості не передбачається інформування працівника про його робоче місце, про наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів на робочому місці. Хоча відповідно до ст. 153 КЗпП України на роботодавця покладено обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем, який може проводитися дистанційно з використанням сучасних ІКТ, зокрема шляхом відеозв'язку. Тобто при виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику ним особисто для виконання роботи.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити про важливість інформації у сфері праці, оскільки трудове право є тією галуззю права, де інформація є одним

із чинників ефективної реалізації суб'єктами трудового права своїх прав та обов'язків. І внесення змін до вітчизняного трудового законодавства, якими передбачено обов'язок роботодавця інформувати працівника про умови праці, є перспективним кроком на шляху України до членства в ЄС, свідчить про вдосконалення законодавчої бази у сфері трудових відносин, а також гармонізацію з правом Європейською Союзу, покликано забезпечити працівникам покращений захист від можливих порушень їх прав, що у свою чергу, створить більш прозорий ринок праці, враховуючи розвиток нових форм зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Чанишев Р. І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України. Київ, 2012. 215 с.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 19.07.2022 № 2352. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
5. Директива (ЄС) Європейського парламенту і Ради 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі від 20.06.2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf

ЩОДО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРИВАТНІСТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Право на приватність гарантується Конституцією України, зокрема ст. 30 захищає територіальну приватність (недоторканість житла), ст. 31 комунікаційну приватність (таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції), ст. 32 інформаційну приватність («ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків передбачених Конституцією України», «не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди»), а ст. 28 – деякі аспекти фізичної приватності (жодна людина без її вільної згоди не може бути піддана медичним, науковим чи іншим дослідям») [1].

На жаль конституційні норми, які формулюють вичерпний перелік підстав для втручання в право на приватність і умови для такого втручання, не отримали достатнього розвитку в законах і підзаконних актах. Доволі нечітке формулювання або взагалі відсутність регламентування дозволених випадків втручання в право на приватність, обсягу та способів втручання є найбільш невирішеною проблемою в законодавчому регулюванні дотримання права на приватність, що породжує численні порушення цього права на практиці.

Зокрема, право на приватність працівника на робочому місці на сьогодні є нормативно неврегульованим в українському трудовому законодавстві. У свою чергу відсутність норм у цій царині, зокрема які забороняють приховане аудіовізуальне спостереження без обґрунтованої потреби та встановлюють межі допустимості перевірок кореспонденції та файлів на офісному комп'ютері, дедалі більше ставить працівника у вразливе та незахищене становище, сприяє зловживанню з боку роботодавця та призводить не тільки до незадовільного

рівня захисту конституційного права на повагу до приватного життя, а й у майбутньому може призвести до визнання на міжнародному рівні України як держави, яка не забезпечує належний рівень такого захисту у сфері праці.

Відтак на сьогоднішній день право на приватність працівника на робочому місці можна визначити лише через інші – «особисте» та «сімейне життя», які в розумінні Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод є складовими частинами права на приватність, закріпленого у ст. 8 «Право на повагу до приватного і сімейного життя», відповідно до якої «1. Кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. 2. Органи державної влади не можуть втручатись у здійснення цього права, за винятком випадків, коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб» [2].

Хоча слід зазначити, що певні кроки робилися в напрямку законодавчого закріплення права працівника на приватність на робочому місці. Так, у Верховній Раді України було зареєстровано законопроект №8037 від 14.02.2018 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції)», яким пропонувалося доповнити КЗпП статтею 2-2, що визначатиме додаткові гарантії захисту права працівників на повагу до приватного життя та таємниці кореспонденції. Зокрема, реалізація вказаних положень відбуватиметься шляхом заборони відеоспостереження за робочим місцем працівника без попереднього його повідомлення, крім тих випадків, коли відеоспостереження здійснюється з метою забезпечення збереження матеріальних цінностей роботодавця (але протягом обмеженого часу). Також право на приватне життя працівника гарантуватиметься недоторканністю кореспонденції працівника, зокрема, телефонних розмов, електронного листування, інформації про використання мережі Інтернет, здійснених за допомогою робочих телефонів, комп'ютерів

тощо. Це ж стосуватиметься персональних даних працівника, збережених на жорсткому диску його робочого комп'ютера, крім деяких винятків. Встановлена умова, що роботодавець буде зобов'язаний попередньо проінформувати працівника під розписку про форми та умови контролю за його кореспонденцією. В іншому випадку, порушення ведення кореспонденції може бути дозволено судом лише з метою запобігання злочинів чи під час кримінального провадження, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо [3].

Ще одні зміни до КЗпП України щодо посилення гарантій захисту прав працівника були запропоновані в законопроекті № 9093 від 18.09.2018, зокрема при укладенні, зміні та припиненні трудового договору працівникам гарантуватимуть право на приватність щодо їх особистого та сімейного життя. Так, передбачається внесення змін до ст. 25 КЗпП, якими встановлюється перелік відомостей, які заборонено роботодавцям вимагати від працівників та осіб, які поступають на роботу. До таких відомостей належить інформація про приватне життя співробітників та їхні особисті плани на майбутнє, членство у профспілках, релігійні переконання, стан здоров'я, окрім випадків, передбачених законодавством, розмір заробітної плати на попередньому місці роботи. У випадку, якщо роботодавець таки вимагає надати подібну інформацію, працівники, або особи, які поступають на роботу, можуть на законних підставах відмовити в її наданні або надати недостовірну інформацію, що не може стати підставою для відмови у прийнятті на роботу або підставою для звільнення особи в подальшому з посади та притягнення такого працівника до відповідальності. Разом з тим до інформації, яка не порушує права на приватність автори законопроекту віднесли наступні відомості: про сімейний стан; вік; перебування на навчанні у закладах освіти (у тому числі про форму навчання); рекомендації з попереднього місця роботи [4].

Водночас і до цього часу не були внесені зміни в КЗпП України щодо права працівників на приватність на робочому місці. Особливо гостро сьогодні постає питання щодо захисту права працівників на приватність на робочому місці під час здійснення відеоспостереження та пов'язаних із цим новітніх технологій.

Відтак, підтримуючи інших дослідників порушеного питання, вважаємо за необхідне доповнити КЗпП України нормою про те, що при укладенні, зміні та припиненні трудового договору особам, які поступають на роботу, та працівникам гарантується право на приватність на робочому місці щодо їх особистого та сімейного життя. При цьому межі, підстави та умови втручання роботодавця в право на приватність працівника повинно відповідати трьом критеріям: законні підстави втручання, легітимна мета втручання, співмірність такого втручання поставленій меті. Адже регламентація в українському трудовому законодавстві всіх аспектів права на приватність працівника на робочому місці дозволить запобігти зловживанням роботодавцем щодо заходів контролю над працівником.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
3. У раді зареєстровано законопроект про посилення гарантій приватності працівників. URL: <https://cedem.org.ua/news/u-radi-zareyestrovano-zakonoproekt-pro-posylennya-garantij-pryvatnosti-pratsivnykiv/>
4. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій захисту прав працівника при укладенні трудового договору) : проект Закону України від 18.09.2018 № 9093. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/jh70l00i?an=3&ed=2018_09_18

Станішевська О. С.,
аспірантка 2 року навчання кафедри міжнародного,
цивільного та комерційного права Державного
торговельно-економічного університету

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ)

На сьогодні у світі залишається критичною проблема насильства і, зокрема, мобінгу в трудовій сфері. Мільйони працівників, незалежно від сфери діяльності, у кожному куточку планети страждають від їх проявів з боку колег та роботодавців. До 2022 року національне законодавство України не містило поняття мобінгу. Проте, численні наукові праці та гармонізація національного трудового законодавства до міжнародних стандартів, сприяли унормуванню цього явища. Термін «мобінг» походить від англійського слова «mob» - натовп та відображає психологічний тиск та насильство, україномовним відповідником його є «цькування».

Слід відмітити, що в праві ЄС відсутнє юридичне закріплення поняття «мобінг». У своєму внутрішньому законодавстві держави самостійно визначають порядок його закріплення. Згідно з положеннями статті 419 Угоди про асоціацію Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [1]. Європейською соціальною хартією передбачається право працівника на захист своєї гідності під час роботи. З метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з

виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [2].

Європейський парламент у своїй резолюції від 11 вересня 2018 року про заходи щодо запобігання та боротьби з мобінгом та сексуальними домаганнями на робочому місці, закликав держави-члени впровадити активну та ефективну політику щодо запобігання та боротьби з усіма формами насильства щодо жінок [3].

Прийнятий 16 листопада 2022 року Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» № 2759-ІХ частково врегулював проблему мобінгу. [4] Цей правовий акт не лише дав визначення поняттю мобінг, а й запровадив механізм протидії та запобіганню цьому негативному явищу у середовищі праці. На роботодавця покладено обов'язок вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити заходи щодо запобігання та протидії мобінгу. Передбачається і відшкодування моральної шкоди працівнику та понесених витрат на лікування, у разі ушкодження здоров'я, причиною якого став мобінг (цькування).

Законом України від 01.12.2022 № 2806-ІХ «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» запроваджено адміністративну відповідальність за мобінг (цькування) працівника (ст. 173-5 КУпАП) для громадян, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та посадових осіб [5].

Відповідно до ч. 1 ст. 2-2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), мобінг (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів

електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [6].

Мобінг може вчинятись у формі психологічного та/або економічного тиску, серед яких: створення напруженої, ворожої та образливої атмосфери, поведінка загрозливого, залякуючого чи принизливого характеру, безпідставне виокремлення працівника чи його ізоляція, недопущення на робоче місце, нерівна оплата за працю тощо. Окремою формою мобінгу (цькування) можна виділити його вчинення із застосуванням засобів електронних комунікацій або інтернет-мобінг. Такий вид став поширеним після переходу багатьох підприємств на дистанційну форму роботи, використання цифрових платформ.

Законодавство передбачає декілька способів захисту прав осіб, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування). Зокрема, вони мають право звернутися зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, яким на даний час є Державна служба України з питань праці, та/або до суду.

Проте, на теперішній час право на позасудовий захист не може бути реалізоване. Головною причиною є «мораторій» на проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) у сфері праці, введений Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року [7]. Тому, численні скарги (553 за 2023 рік), направлені до Державної служби України з питань праці та її територіальних підрозділів, залишились без належного реагування [8].

Наразі, на розгляді Верховної Ради України перебуває проект Закону «Про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу», який може розблокувати таку заборону [9].

Поки триває розгляд законопроекту, особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), одразу звертаються з відповідними позовами до суду.

Враховуючи, що правова категорія «мобінг» у судовій статистиці не виокремлена, зі звіту судів першої інстанції про розгляд справ у порядку цивільного судочинства форми 1-ц за 2023 рік, слід виділити, що судами розглянуто понад 10,2 тис. справ у спорах, що виникають із трудових відносин, з них про поновлення на роботі – 1626, з яких у зв'язку зі звільненням за вчинення дисциплінарного проступку – 57, через інші підстави за ініціативою роботодавця – 267. Враховуючі, що саме в таких категоріях справ криються наслідки мобінгу, відзначимо, що менше половини позовів задоволено (27 та 127) [10].

В Єдиному державному реєстрі судових рішень України міститься багато рішень, в яких, окремо або одночасно з іншими, розглядалось питання щодо встановлення факту мобінгу (цькування). Вивчення деяких з них, засвідчило відсутність позитивної практики в даному питанні. Найчастіше суди відмовляють у задоволенні позовних вимог щодо встановлення факту мобінгу, через не надання позивачем доказів на підтвердження своїх доводів про вчинення відносно них мобінгу зі сторони відповідачів, або надання неналежних доказів, всупереч вимогам ст. 81 ЦПК України.

Зазвичай, доказами у таких справах виступають документи про звільнення, переведення, накази про застосування дисциплінарних стягнень, виписки з особистих рахунків про неотримання виплат, покази свідків, фото та відео фіксація порушення, висновки медичних установ. У справах про мобінг з боку керівника, свідки найчастіше заперечують факт порушення, оскільки такі підлеглі залишаються працювати та уникають можливого конфлікту.

Так, рішенням Ленінського районного суду м. Харкова у справі № 642/2981/24 відмовлено у задоволенні позову. В своїй позовній заяві позивач просила підтвердити судовим рішенням факт мобінгу відносно неї з боку керівниці, яка систематично умисно принижувала честь та гідність, її ділову репутацію в колективі, перешкоджала здійсненню службових обов'язків та взаємодії із іншими працівниками, застосовувала по відношенню до особистості позивачки грубу нецензурну лексику. На підтвердження надано аудіозапис

розмови. Проте, судом визнано такий доказ неналежним та не взято до уваги, адже співрозмовники на таких записах не ідентифіковані, неможливо встановити дату, час та місце, коли та де така розмова відбувалася. Відповідних експертиз про відповідність голосів конкретним особам не проведено, записи здійснено приховано. Судом зауважено, що здійснення звукового запису голосу особи без згоди порушує право на охорону особистих інтересів особи [11].

Рішенням Шевченківського районного суду м. Запоріжжя у справі № 336/3548/23 відмовлено у задоволенні позову про визнання мобінгу з боку керівника, який систематично здійснює щодо позивачки тривалі навмисні дії, спрямовані на приниження честі та гідності, ділової репутації, у тому числі з метою припинення нею трудових прав та обов'язків, які виявляються у формі психологічного тиску. При вирішенні виробничих завдань виганяє з кабінету, підвищує голос, ізолює шляхом не запрошення на оперативні наради. Причиною відмови у задоволенні позову є необґрунтованість вимог, та відсутність належних доказів. Після звернення позивача до суду, її було звільнено у зв'язку зі скороченням чисельності персоналу та неможливістю працевлаштувати за її згодою на іншу роботу [12].

Вивчення судових рішень даної категорії засвідчило, що довести в суді факт мобінгу (цькування) доволі складно. За відсутності такого судового рішення, що набрало законної сили, потерпілий не зможе також реалізувати своє право на відшкодування роботодавцем матеріальної та моральної шкоди, якщо порушення його законних прав внаслідок мобінгу призвели до ушкодження здоров'я, моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст.ст. 173, 237-1КЗпП).

Як бачимо, інститут відповідальності за мобінг (цькування) зможе бути ефективним лише при належній роботі всіх механізмів. Відтак, висновки за результатами проведених перевірок Державною службою України з питань праці, а також постанови у справах за ст.173-5 КУпАП можуть стати належними доказами у справах.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що мобінг порушує не тільки право людини на працю, а й посягає на її честь та гідність. Не слід недооцінювати його значення в трудових відносинах, оскільки таке порушення може мати серйозні наслідки для життя та здоров'я працівника. На сьогодні потребують негайного розблокування позапланові заходи державного нагляду за заявою працівника або профспілки про вчинення мобінгу (цькування). Крім того, необхідними є зміни до законодавства, що дозволять відсторонення від роботи учасників конфлікту, на час проведення перевірки; закріплення процедури досудового врегулювання спору, з використання механізмів медіації; встановлення адміністративної відповідальності для керівника та працівників за приховування фактів мобінгу; уповноваження на складання протоколів за ст. 173-5 КУпАП органів поліції, а також збільшення строків накладення адміністративного стягнення з 3 до 6 місяців.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони № 984_011 від 21 березня 2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 29.09.2024р.).

2. Хартія основоположних прав Європейського Союзу (переклад на українську мову). Центр громадянських свобод. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yeuropejskogo-soyuzu>. (дата звернення: 29.09.2024р.).

3. Резолюція Європейського парламенту від 11 вересня 2018 року (2018/2055(INI) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331>

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 29.09.2024р.).

5. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 1 грудня 2022 р. № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (дата звернення: 29.09.2024р.).

6. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості ВР УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#> (дата звернення: 29.09.2024р.).

8. Пояснювальна записка до проекту Закону України № 11044 URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/7c11ea85-6cb0-4404-8b90-1b52ecd7bf7f> (дата звернення: 30.09.2024р.).

9. Про внесення змін до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу: проект Закону № 11044. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/8a1d18ed-f773-4dea-b202-68d05c4406bb> (дата звернення: 30.09.2024р.).

10. Судова влада України, статистична звітність 1-п за 2023 рік. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2023 (дата звернення: 29.09.2024р.).

11. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121266719> (дата звернення: 28.09.2024р.).

12. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113610813> (дата звернення: 28.09.2024р.).

Науковий керівник: М. Шумило, д.ю.н., професор кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права Державного торговельно-економічного університету, старший науковий співробітник.

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

МОБІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ НА ВИКРИВАЧІВ КОРУПЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Не дивлячись, що Україна перебуває в умовах повномасштабної війни, розвиток демократичних цінностей в країні має постійний та всеохоплюючий характер. Основною метою таких активних дій з боку України є вступ до Європейського Союзу.

Україна продовжує інтеграцію за усіма напрямками, які мають ліквідувати перепони, які розділяють економіки та суспільство України та держав-членів Європейського Союзу.

Основним напрямом в якому здійснюються позитивні зміни є боротьба з корупцією, оскільки вона зачіпає та впливає на усі сфери суспільного життя в країні. Складність виявлення, а як наслідок подолання корупції, - є її латентність.

У контексті трудових правовідносин особливу роль відведено викривачам корупції, оскільки саме вказані особи можуть бути обізнані про факти корупційних дій посадових осіб роботодавця або керівника.

Термін «викривач» в Україні з'явився нещодавно та нормативно закріплений Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції» № 198-IX від 17.10.2019, набрання чинності якого відбулося 01.01.2020 [1].

Зазначеним законом визначено, що викривач – фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, повідомила про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень

цього Закону, вчинених іншою особою, якщо така інформація стала їй відома у зв'язку з її трудовою, професійною, господарською, громадською, науковою діяльністю, проходженням нею служби чи навчання або її участю у передбачених законодавством процедурах, які є обов'язковими для початку такої діяльності, проходження служби чи навчання.

З метою захисту трудових прав викривача законодавцем закріплені певні гарантії, зокрема, викривача не може бути звільнено чи примушено до звільнення, притягнуто до дисциплінарної відповідальності чи піддано з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або загрозі таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень [1].

Таким чином, держава будучи послідовною створює певний захист прав осіб, які сприяють у виявленні та подоланні корупції.

Однак, не дивлячись на зазначене, роботодавець або керівник особи, яка звернулася із повідомленням про корупцію, може вживати відносно працівника – мобінг з метою відплати або помсти.

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [2].

Визначення вказаного поняття та відповідно його заборона визначені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» № 2759-IX від 16.11.2022.

Відповідно до пояснювальної записки до проєкту вказаного Закону, мобінг визначається як психологічний терор, у тому числі, з боку керівництва, що включають в себе постійні негативні висловлювання на адресу працівника, його соціальну ізоляцію всередині організації, поширення про працівника завідомо неправдивої інформації. При цьому, мобінг має на меті примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [2].

Роботодавець або керівник використовуючи вказаний інструмент може створювати такі умови у середині колективу та опосередковано сприяти звільненню або переведенню особи, яка повідомила про корупцію, при цьому особисто залишаючись осторонь від вказаних дій.

Отже, мобінг - це інструмент негативного впливу на викривачів корупції у трудових відносинах, який ускладнює робочий процес, руйнуюче впливає на трудові відносини.

Таким чином, мобінг відносно викривачів корупції є окремим різновидом мобінгу, передбачає наявність специфічного суб'єктного складу, дослідження якого є перспективним напрямом наукової розвідки у майбутніх публікаціях.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції. Верховна Рада України. Закон України від 17.10.2019 № 198-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-20#n6>

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Верховна Рада України. Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

Науковий керівник: Коваленко О. О., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О. І. Процевського

Стрійський Ю. В.,
аспірант, 1 курсу, юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРЕДСТАВНИЦТВО В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Зміни та сучасні виклики у сфері правового регулювання відносин між роботодавцями й працівниками, зумовлені, зокрема, необхідністю адаптації вітчизняного законодавства до європейських стандартів, зростаючою мобільністю працівників та виникненням нових форм трудової зайнятості (фріланс, аутсорсинг та ін.), створюють необхідність у детальнішому дослідженні інституту представництва в трудовому праві України.

Згідно з визначенням, наведеним в Кембриджському словнику англійської мови «представництво» розглядається, як особа чи організація, яка висловлюється, діє чи присутня офіційно за когось іншого [3]. В словнику Мерріам-Вебстер термін «представництво» пояснюється як дія або діяльність з представництва, в таких випадках: дія або факт, коли одна особа виступає за іншу, щоб мати права та обов'язки особи, яку представляють [15]. Оксфордський словник англійської мови пояснює «представництво» як висловлювання або дію від імені когось або стан, за якого відбувається таке представлення [9].

Подібне визначення міститься і в Словнику української мови, за яким представництво – це здійснення певних (звичайно юридичних) дій однією особою від імені іншої чи інших; виконання обов'язків або володіння правами представника [16].

Легальне визначення терміну «представництво» наведене в частині першій статті 237 Цивільного кодексу України та розкривається, як правовідношення, в якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право вчинити правочин від імені другої сторони, яку вона представляє [17].

Відповідно до частини першої статті 243 Кодексу законів про працю

України громадяни України (далі – КЗпП) громадяни України з метою представництва своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів мають право створювати професійні спілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами [4]. Вказане узгоджується також з частиною першою статті 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон), згідно з яким професійні спілки створюються з метою здійснення представництва трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [11].

Аналізуючи поняття представництва в трудовому праві Ніколайченко Г. М. вказує, що представництво у трудовому праві можна визначити як правовідношення, в якому одна особа (представник) на підставі повноваження, яке воно має, виступає від імені іншої особи (того, кого представляє), безпосередньо створюючи (змінюючи, припиняючи) для неї трудові права та обов'язки [8, с. 819].

Сиротнікова Я. Є. зазначає, що у трудовому праві представництвом є передання частини дієздатності одного суб'єкта трудового права до іншого для участі у відносинах, що складаються в сфері праці [14, с. 74]. Вказане узгоджується і з висновками Семенюка А. О., який стверджує що незалежно від приналежності інституту представництва до тієї чи іншої сфери сутність його полягає у відстоюванні, представленні і відтворенні змісту прав та законних інтересів кого-, чого-небудь, а також їх волі [13, с. 335]. З наведеного можна виснувати, що функція представництва працівників, тобто вчинення дій від їх імені, спрямованих на набуття та зміну трудових та соціально-економічних прав, насамперед, покладається на професійні спілки. Вказане твердження узгоджується з загальноприйнятим розумінням терміну «представництво», його законодавчим тлумаченням та правовою доктриною.

Як вбачається з частини першої статті 19 Закону профспілки виконують свою представницьку функцію не лише у відносинах з роботодавцем, але й при взаємодії з державними органами, органами місцевого самоврядування та іншими об'єднаннями громадян [11]. Водночас, найчастіше профспілка

розглядаються саме в аспекті реалізації ними своєї представницької функції у взаємовідносинах з роботодавцем.

Так, Брайсон А. та Форт Дж., стверджують, що працівники можуть звернутися за представництвом інтересів у відносинах з роботодавцем, якщо виникають претензії чи суперечки щодо умов трудового договору та його тлумачення чи виконання [1]. Лароша П. і Салезіна М. в своїй роботі зазначають, що, з одного боку, сам факт існування профспілки створює тиск на роботодавця, спрямований на зміну правил роботи та практики управління, та з іншого боку, її безпосередня діяльність, дозволяє налагодити комунікацію з роботодавцем в питаннях пріоритетів працівників [6].

Заслуговують на увагу і твердження Бурдіна Г. та Перотена В., які вказують, що наявність представницьких структур працівників може зобов'язувати фірми розкривати фінансову інформацію та може встановлювати спеціальні процедури щодо того, як виконувати певні рішення та серйозні організаційні зміни [2].

Слід відзначити, що вказані твердження знайшли своє відображення в законодавстві України: статтею 43 КЗпП передбачені випадки, за яких розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може відбуватися лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації; статтею 45 КЗпП передбачена право профспілки ініціювати розірвання трудового договору з керівником; згідно з статтею 64 КЗпП проведення надурочних робіт можливе лише з дозволу профспілки; статтею 142 КЗпП закріплено участь профспілки при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку; також обов'язок роботодавця щодо розкриття інформації, зокрема, про умови та оплату праці працівників за запитом профспілки [4]. Таким чином, можна стверджувати, що профспілки, реалізуючи свої функції з представництва та захисту колективних та індивідуальних прав працівників наділені широким спектром повноважень, які дозволяють впливати на процеси прийняття рішень на підприємстві, установі, організації, їх управління та правил роботи.

Визначаючи коло осіб, чії права можуть представлятися профспілками, насамперед, слід керуватись частиною першою статті 243 КЗпП та статтею 6

Закону. Так, відповідно до частини першої статті 243 КЗпП громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок. Вказані положення знайшли своє відображення і в частині першій статті 6 Закону [11].

Слід зазначити, що КЗпП не регламентує питання участі іноземців та осіб без громадянства в процесі створення та вступу до профспілки, хоча відповідно до частини четвертої статті 3 Закону України «Про зайнятість населення» такі особи, за умов, визначених цією статтею, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України [10]. Однак, частиною другою статті 6 Закону закріплено, що іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами. Таким чином, у випадку укладення роботодавцем трудових договорів лише з особами, які не мають українського громадянства, або небажання працівниками-громадянами України створити професійну спілку, іноземці та/або особи без громадянства будуть фактично позбавлені прав на представництво та захист первинною профспілковою організацією.

Дослідження , на прикладі Республіки Польщі, міжнародного досвіду правового регулювання інституту створення професійних спілок, дозволяє зробити висновок про відсутність подібної заборони для іноземців та осіб без громадянства. Так, відповідно до статей 57–58 Конституції Республіки Польща [5] та частини першої статті 2 Закону Республіки Польща «Про профспілки» [12] право на створення та вступ до професійних спілок має кожен найманий працівник. В контексті даного питання слід також зауважити, що відповідно до частини першої статті 22 Міжнародного пакту про громадські та політичні права кожна людина має право створювати профспілки і вступати до них [7].

Отже, на основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що

представництво в трудовому праві являє собою правовідносини, в межах яких представники працівників сприяють ефективній взаємодії з роботодавцем для реалізації прав, обов'язків та захисту інтересів працівників.

Список використаних джерел:

1. Брайсон А., Форт Дж. Представництво працівників. *The IZA Discussion Paper Series*. Німеччина, 2022. №15008. URL: <https://docs.iza.org/dp15008.pdf> (дата звернення: 29.09.2024).
2. Бурдін Г., Перотен В. Представництво працівників і гнучкий робочий час. *The IZA Discussion Paper Series*. Німеччина, 2016. №10437. URL: <https://docs.iza.org/dp10437.pdf> (дата звернення: 29.09.2024).
3. Кембриджський словник англійської мови: веб-сайт. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/representation> (дата звернення: 29.09.2024).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971р. № 322-VIII. Дата оновлення: 27 вересня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 29.09.2024).
5. Конституції Республіки Польща: Конституція від 02.04.1997р. № 78 поз. 483. Дата оновлення: 21 жовтня 2009 р. URL: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (дата звернення: 29.09.2024).
6. Ларош П., Салезін М. Вплив профспілкових і непрофспілкових форм представництва працівників на високоефективні системи праці. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*. США, 2017. URL: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2015.10705abstract> (дата звернення: 29.09.2024).
7. Міжнародний пакт про громадські та політичні права: Пакт, Міжнародний документ від 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 29.09.2024).
8. Ніколайченко Г. М. Поняття та суб'єкти представництва у трудовому праві України. *Актуальні проблеми держави і права*. Одеса, 2004. № 22. С. 817–823.

9. Оксфордський словник англійської мови: веб-сайт. URL: https://www.oed.com/dictionary/representation_n1?tab=factsheet#25857583 (дата звернення: 29.09.2024).

10. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. №5067-VI. Дата оновлення: 03.09.2024. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 29.09.2024).

11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. Дата оновлення: 24.12.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 29.09.2024).

12. Про профспілки : Закон Республіки Польща від 23.06.1991 № 55 поз. 234. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20010790854/U/D20010854Lj.pdf> (дата звернення: 29.09.2024).

13. Семенюк А. О. Роль і значення представництва у трудовому праві. *Форум права*. Харків, 2013. № 4. С. 334–338.

14. Сиротнікова Я. Є. Представництво в трудовому праві як юридична фікція. *Право та інноваційне суспільство*. Харків, 2018. № 1. С. 73–77.

15. Словник Мерріам-Вебстер: веб-сайт. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/representation> (дата звернення: 29.09.2024).

16. Словник української мови: веб-сайт. URL: <https://sum.in.ua/s/predstavnytvo> (дата звернення: 29.09.2024).

17. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Дата оновлення: 03.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 29.09.2024).

Науковий керівник: Гетьманцева Н. Д., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Токаренко Х.,
аспірантка 3 року навчання
кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені проф. О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
ім. Г. С. Сковороди

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЧЛЕН СІМ'Ї У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Право на соціальний захист відноситься до основних соціальних прав, закріплених у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Держави зобов'язані забезпечити повну реалізацію права на соціальний захист, використовуючи максимум наявних ресурсів. Україна, підписавши Конвенцію МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, зобов'язалася дотримуватися міжнародно визнаних мінімальних стандартів у всіх дев'яти сферах соціальної допомоги.

Однак українська система соціального захисту потребує реформування для вирішення низки проблем, таких як низький рівень охоплення та доступу до засобів правового захисту для найбільш соціально ізольованих верств населення, низька якість соціальних послуг та недостатній рівень гендерної інтеграції в соціальні послуги, а також зростаючий дефіцит фінансування.

Однією з вразливих категорій громадян, які потребують соціального захисту та соціальної допомоги є особи з сімейними обов'язками.

У Конвенції МОП №156 наголошено про необхідність врахування сімейних обов'язків при розробці політики та програм соціального захисту [1]. В аналітичній довідці ООН з питань соціального захисту особлива увага приділяється системі соціального захисту, яка повинна бути адаптована для підтримки працівників із сімейними обов'язками шляхом надання їм доступу до

соціальних послуг, таких як медичне обслуговування, догляд за дітьми та інші форми підтримки [2].

Відповідно до стаття 5 Сімейного кодексу України, держава охороняє сім'ю, дитинство, материнство, батьківство та створює умови для зміцнення сім'ї, для материнства та батьківства, забезпечує охорону прав матері та батька, матеріально й морально заохочує, а також підтримує материнство та батьківство [3].

Проте, постає питання хто ж саме розуміється під «особою з сімейними обов'язками». Не виникає сумнівів, що це поняття безпосередньо пов'язане з визначенням поняття «член сім'ї» та «сім'я».

Законодавство України не містить вичерпного переліку членів сім'ї, але визначає ознаки, які дозволяють віднести до членів сім'ї певну категорію осіб. Так, відповідно до частин другої та четвертої статті 3 СК України сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. При цьому зазначається, що сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства. Однак, аналіз судової практики показує, що проблема визначення членства у сім'ї є дуже актуальною.

Конституційний Суд України у абзаці п'ятому пункту 6 мотивувальної частини рішення від 3 червня 1999 року № 5-рп/99 у справі про офіційне тлумачення терміну «член сім'ї», зазначив, що членами сім'ї є, зокрема особи, які постійно з ним мешкають і ведуть спільне господарство. До таких осіб належать не тільки близькі родичі (рідні брати, сестри, онуки, дід і баба), але й інші родичі чи особи, які не перебувають з особою у безпосередніх родинних зв'язках (брати, сестри дружини (чоловіка); неповнорідні брати і сестри; вітчим, мачуха; опікуни, піклувальники, пасинки, падчерки й інші) [4].

Верховний Суд в своїх правових позиціях, неодноразово зазначав обов'язкові умови для визнання статусу члена сім'ї, до яких, крім спільного проживання, належать: ведення спільного господарства, тобто спільні витрати,

спільне ведення бюджету, спільне харчування, придбання товарів для спільного користування, участь у витратах та утриманні житла, ремонт житла, взаємодопомога, усні або письмові домовленості про порядок користування житловим приміщенням, а також інші обставини, що підтверджують справжність сімейних відносин.

В той же час, проблеми з визначенням членства у сім'ї досі виникають. Причиною цього є те, що спеціальне законодавство у кожному конкретному випадку коло членів сім'ї визначається по різному, залежно від цілей такого закону.

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» поширюється на більш широке коло осіб, так, дія законодавства про запобігання та протидію домашньому насильству незалежно від факту спільного проживання поширюється не лише на осіб які перебувають у шлюбі, а й на осіб, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у шлюбі між собою, їхніх батьків та дітей, а також на інших осіб, які пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, за умови спільного проживання [5].

В свою чергу Закон України «Про запобігання корупції», до членів сім'ї відносить осіб, які перебувають у шлюбі, їхніх дітей до досягнення ними повноліття - незалежно від спільного проживання, будь-яких осіб, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі [6].

Аналіз вищевикладеного дає змогу стверджувати про нагальну необхідність формулювання єдиного універсального визначення поняття члена сім'ї, яке насамперед повинно міститися в Сімейному кодексі України, а не лише характеризуватися окремими ознаками. Закріплене на законодавчому рівні універсальне правове поняття члена сім'ї надасть єдину позицію в реалізації правових відносин не лише у праві соціального забезпечення, а й в усіх галузях права, що в свою чергу усуне наявні правові колізії.

Список використаних джерел:

1. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010
2. Аналітична довідка ООН про соціальний захист в Україні. URL: UN Policy Paper on Social Protection_FINAL UKR.pdf
3. Сімейний кодекс України від 25.06.2005 32947-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>
4. Рішення Конституційного Суду України від 3 червня 1999 року № 5-рп/99. URL: <https://ccu.gov.ua/docs/401>
5. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
6. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

Тупіков І. В.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ УГОД І ДОГОВОРІВ: НОВАЦІЇ СЬОГОДЕННЯ

Особливої актуальності сьогодні набуває колективно-договірне регулювання, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці шляхом укладення колективних договорів та угод, основною метою яких є регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Наразі прийнято новий Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX (далі – Закон № 2937-IX) [1], який визначає правові та

організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу (більшість положень набувають чинності через 6 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, окрім п. 5 Прикінцевих та перехідних положень, який набрав чинності 15.04.2023), та узгоджується з положеннями міжнародних документів.

Аналізуючи Закон № 2937-IX слід зазначити, що він хоча й змінює підхід, передбачений чинним на сьогодні Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII (далі – Закон № 3356-XII), за яким положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для таких усіх працівників підприємства [2], водночас не містить кардинальних змін, проте деякі нові нюанси ним усе-таки передбачені. Так, Закон № 2937-IX дещо змінює підхід передбачений у Законі № 3356-XII, та встановлює новий механізм поширення колективних договорів на працівників, що не є членами профспілок. На таких працівників обов'язково поширюються лише положення колективного договору з питань, що відповідно до законодавства та обов'язкових для сторін колективних угод регулюються колективними договорами. Інші положення колективного договору не є для них обов'язковими автоматично. Натомість, умови поширення таких інших положень колективного договору визначаються цим колективним договором.

Заслужовує на схвалення те, що Законом № 2937-IX на відмінну від Закону № 3356-XII передбачається доволі гнучкий підхід до обов'язкового змісту колективного договору. Так, обов'язково в договорі визначаються строк його дії договору, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (у разі потреби), умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень договору зупиняється. Також у колективному договорі зазначається колективна угода, у

сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в договорі (у разі наявності такої угоди). Натомість, положення щодо організації виробництва і праці, запобігання масовому вивільненню, нормування та оплати праці, гарантій діяльності профспілкових організацій та ряд інших положень, що раніше обов'язково передбачались у колективних договорах, тепер можуть передбачатися у колективному договорі на розсуд сторін та не є обов'язковими для включення до договору.

Новелою Закону № 2937-IX, чого не було в Законі № 3356-XII є також можливість призупинення й зупинення положень колективних договорів. Так, сторони колективного договору за взаємною згодою можуть прийняти рішення про призупинення дії окремих положень колективного договору на визначений ними строк. Випадки та порядок призупинення повинні визначатися самим договором. Натомість зупинення дії окремих положень колективного договору не потребує окремого рішення обох його сторін. Таке зупинення відбувається у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) за заявою сторони, для якої ці обставини настали. Перелік цих обставин повинен бути зазначений в самому колективному договорі. Про рішення сторін про призупинення колективного договору або щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин в тижневий строк необхідно поінформувати працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

Загалом новим Законом № 2937-IX, який покликаний сприяти колективно-договірному регулюванню трудових відносин у тих ситуаціях, де за раніше чинним законодавством це технічно не було можливим, передбачаються такі ключові зміни: (1) запропоновано поняття галузевих угод обмеженої дії, які можуть укладатися в певних галузях за відсутності репрезентативних сторін галузевого рівня; (2) до участі в консультаціях на усіх рівнях з приводу укладення колективних угод чи договорів можуть залучатися громадські об'єднання, мета та напрями статутної діяльності яких відповідають предмету

консультацій. За рішенням сторін до участі в переговорному процесі можуть залучатись державні колегіальні органи, якщо саме їхніми рішеннями регулюються умови праці; (3) дія колективного договору може бути призупинена на визначений строк за рішенням сторін договору, а також зупинена на час дії форс-мажорних обставин, перелік яких наводиться у колективному договорі; (4) передбачено механізм поширення колективних договорів на працівників, що не є членами профспілок; (5) визначено співвідношення різних угод, які одночасно поширюються на роботодавця і працівника. Зокрема, якщо наявні декілька галузевих (міжгалузевих) угод, застосуванню підлягає та, яка укладена за участю центральних органів виконавчої влади та репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу. При одночасному поширенні галузевої (міжгалузевий) та територіальної угоди, застосовується лише галузева. Однак, в будь-якому випадку, положення іншої угоди повинні застосовуватись у частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг працівникам; (6) уточнено механізми надання первинним профспілковим організаціям приміщень, матеріально-технічних засобів, відрахувань із фонду заробітної плати працівників та утримання членських внесків.

При цьому слід ще раз наголосити, що відповідно до вищезазначених законодавчих актів колективні угоди і колективні договори у цій сфері – це різні речі. Так, колективний договір – це документ, що укладається між роботодавцем і працівниками (чи їх представниками) на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю з метою регулювання між ними виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які мають права юридичної особи. Також колективний договір може укладатися і в структурних підрозділах в межах їх компетенції. Колективний договір укладається між власниками або уповноваженими ними органами (особами), з однієї сторони, і з первинними профспілковими організаціями, які діють відповідно до своїх статутів (у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих

працівників або уповноважених ними органів), з другої сторони. Це все колективний договір. Колективна ж угода – це письмовий нормативний документ, що укладається з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні вже давно потребувало суттєвого оновлення, оскільки як свідчить статистика, працівники та роботодавці поступово втрачають інтерес до укладення колективних договорів. Тому ухвалення нового законодавчого акту у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин відкрило нові можливості для захисту своїх інтересів працівниками та роботодавцями. Як зазначила заступниця міністра економіки України Т. Бережна, «новий Закон наблизить українське законодавство у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин до європейського. Наймані працівники та роботодавці отримають більш сучасні та дієві інструменти для ведення соціального діалогу. Окрім того, законодавчі новації надають нові можливості сторонам колективних угод для захисту своїх інтересів» [3].

Список використаних джерел:

1. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 60. Ст. 194.
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
3. Рада ухвалила закон про колективні угоди та договори. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3674218-rada-uhvalila-zakon-pro-kolektivni-ugodi-ta-dogovori.html>

Хомич І. О.,

аспірант відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
імені В. М. Корецького НАН України

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІ ПРАВА НА ПЕНСІЮ У СОЛІДАРНІЙ СИСТЕМІ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Солідарна система пенсійного страхування залишається ключовою в архітектурі соціального захисту населення в Україні. Проте цифровізація державних процесів значно трансформує порядок та умови призначення пенсії, роблячи їх прозорішими та ефективнішими.

У цьому контексті цифровізація соціальних послуг відкриває нові можливості для підвищення прозорості, ефективності та доступності процесів пенсійного забезпечення. Автоматизація, впровадження електронних сервісів і новітніх технологій радикально змінюють процедуру обліку стажу, призначення та нарахування пенсійних виплат, зробивши ці процеси більш зручними для громадян.

У зв'язку з карантинними обмеженнями та збройною агресією російської федерації останні роки в Україні активно здійснювались заходи, спрямовані на продовження цифровізації діяльності Пенсійного фонду України як провідної інституції у сфері надання пенсійних послуг громадянам.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 р. № 672-р було затверджено Стратегію модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 р. Результатами реалізації Стратегії стали наступні можливості: звернення через вебпортал Фонду про призначення (перерахунок) пенсій – в електронному вигляді, в т.ч. автоматичне оформлення пенсії при досягненні пенсійного віку; доступ пенсіонерів до матеріалів пенсійних справ через мережу Інтернет з використанням вебпорталу Фонду; отримання довідок,

достовірність яких підтверджується QR-кодом (наприклад, довідка про розмір пенсії, відомості про виплачену заробітну плату, тощо); розрахунок майбутньої пенсії за віком за допомогою сервісу «Пенсійний калькулятор»; обмін відомостями на виплату пенсій в електронному вигляді [1].

Цифрова комунікація в сфері пенсійного забезпечення відбувається через вебпортал електронних послуг Пенсійного фонду України (далі – вебпортал Фонду). Також така комунікація провадиться через мобільний застосунок «Пенсійний фонд», який надав можливість, починаючи з вересня 2019 р., реалізовувати доступ до електронних сервісів Пенсійного фонду України у ще більш зручному форматі з мобільних пристроїв. Деякі електронні послуги в сфері пенсійних відносин можуть надаватися через мобільний додаток доступу до персональної сторінки користувача послуг або у взаємодії з Єдиним державним вебпорталом електронних послуг – Порталом Дія.

Для того, щоб скористатися цими сервісами необхідно авторизуватись (пройти автентифікацію) одним з наступних способів: за допомогою кваліфікованого електронного підпису (КЕП); за допомогою електронного пенсійного посвідчення (ЕПП) (ключ КЕП, записаний у ньому, створюється автоматично в процесі підготовки особистого електронного пенсійного посвідчення); логіну та паролю (для їх отримання потрібно звернутися до будь-якого сервісного центру ПФУ), через систему ID.GOV.UA або Дія.Підпис.

Серед українських громадян найбільш поширеним способом авторизації на порталі Фонду є система ID.GOV.UA або Дія.Підпис. Менш популярним засобом ідентифікації громадян є електронний цифровий підпис, але він дає доступ до абсолютно всіх онлайн-послуг порталу у сфері пенсійних відносин. Наприклад, подання заяви про призначення чи перерахунок пенсії на порталі Пенсійного фонду можливе лише шляхом завірення її своїм ЕЦП.

Відповідно до Звіту про роботу органів Пенсійного фонду України за I півріччя 2024 р. станом на 1 липня 2024 р. на вебпорталі Фонду зареєстровано 20,54 млн користувачів з них 16,00 млн – за допомогою кваліфікованого електронного підпису. Упродовж січня – червня 2024 року приріст нових

користувачів склав 2,4 млн осіб, з яких – 2,28 млн осіб – за допомогою кваліфікованого електронного підпису. Кількість користувачів електронних сервісів Фонду з мобільних пристроїв (мобільного застосунку «Пенсійний фонд») сягнула понад 1,3 млн осіб [2].

У порівнянні з аналогічним періодом за I півріччя 2022 р. на вебпорталі Фонду було зареєстровано 10,13 млн користувачів, а кількість користувачів мобільного застосунку «Пенсійний фонд» – понад 680 тис. осіб [3].

Бойові дії на території України після 24 лютого 2022 року поставили нові виклики перед державою, зокрема, у сфері соціального забезпечення громадян. Ці виклики вимагали невідкладного пошуку інноваційних рішень для забезпечення реалізації конституційно гарантованого права на пенсійне забезпечення. Одним із ключових інструментів для цього став розвиток електронних сервісів, які дозволили швидко і зручно надавати послуги громадянам навіть у складних умовах. Зростання кількості користувачів порталу Пенсійного фонду більш ніж на 100 % – з 10,13 млн до 20,54 млн за два роки – є яскравим свідченням ефективності цих рішень. Це доводить, що впровадження цифрових технологій стало необхідною умовою для забезпечення безперебійної реалізації пенсійних прав громадян, особливо в умовах військових дій та вимушеного переміщення. Такі інноваційні підходи підсилюють стійкість системи соціального забезпечення, роблячи її більш адаптованою до сучасних викликів і потреб населення.

Відзначимо, що цифровізація діяльності Пенсійного фонду значно підвищує ефективність реалізації права особи на пенсію. По-перше, спрощується доступ до інформації та послуг: громадяни можуть отримувати довідки, здійснювати запити та подавати документи онлайн без необхідності фізичної присутності. Це знижує бюрократичні бар'єри та прискорює процеси, пов'язані з призначенням пенсій. І в умовах воєнного стану та вимушеним переміщенням для багатьох українців це чи не єдиний спосіб подати заяву на призначення чи перерахунок пенсії, а також пройти щорічну фізичну ідентифікацію, що з 2024 року є обов'язковою умовою для продовження отримання пенсійних виплат в

солідарній системі державного пенсійного страхування. По-друге, цифрові сервіси підвищують прозорість та підзвітність системи, оскільки користувачі можуть відстежувати статус своїх запитів та перевіряти дані про свій трудовий і страховий стаж в реальному часі.

Окрім того, електронні послуги дозволяють мінімізувати помилки в обліку, що забезпечує точніший розрахунок пенсій. Цифровізація також сприяє збереженню часу та ресурсів як для громадян, так і для державних органів, дозволяючи швидше реагувати на запити. Важливою перевагою є можливість автоматизації багатьох процесів, що забезпечує своєчасне нарахування пенсій та можливість звернення за ними в онлайн-форматі навіть в умовах обмежень, як-от під час пандемії або у військовий час.

Погоджуємось з думкою І. Ю. Михайлової, що цифрові трансформації покликані сприяти успішному розвитку демократичних механізмів в державі. Інформація про діяльність органів влади і посадових осіб стає все більш відкритою і доступною. Тому, впровадження цифрових технологій в систему публічного управління, зокрема в сфері соціального захисту населення, дає змогу здійснити якісні перетворення у наданні публічних послуг, забезпечити ефективну взаємодію громадян і держави. При цьому така цифрова інтеграція передбачає настання конкретних соціально значущих результатів від застосування цифрових технологій у публічному управлінні [4].

Отже, цифровізація діяльності Пенсійного фонду, зокрема в рамках процедурних прововідносин підвищує ефективність реалізації права на пенсію в солідарній системі державного пенсійного страхування, спрощує доступ до необхідних сервісів та забезпечує більш якісний облік трудової діяльності громадян, що узгоджується з положеннями Рекомендації № 202 щодо національних мінімальних рівнів соціального захисту, яка наголошує на важливості спрощення адміністрування соціального захисту та забезпечення прозорості процесів.

Разом з цим необхідно відзначити і виклики, які нерозривно пов'язані з цифровізацією у сфері пенсійного забезпечення.

Однією з основних проблем цифровізації діяльності Пенсійного фонду є безпека персональних даних та ризики несанкціонованого витоку інформації. Впровадження електронних послуг вимагає надійних механізмів захисту конфіденційних даних користувачів, оскільки зловживання чи кібератаки можуть призвести до витоку персональної інформації. Це, у свою чергу, створює загрози для фінансової безпеки громадян та підриває довіру до системи. Забезпечення кібербезпеки є критично важливим для захисту прав пенсіонерів і користувачів цифрових послуг.

На думку Г. А. Трункової проблемою є цифровий розрив, що проявляється в нерівному доступі до Інтернету, особливо в сільській місцевості, та низькому рівні цифрової компетентності серед старшого населення. Багато пенсіонерів не мають навичок роботи з комп'ютерами або смартфонами, що обмежує їх можливість користуватися електронними послугами [5].

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки» від 5 серпня 2020 р. № 695, за даними Міністерства цифрової трансформації України (за методологією оцінки цифрових навичок, яка застосовується Європейською Комісією), рівень цифрової грамотності населення (рівень грамотності базовий або вище базового рівня) становить 47 %.

У Рекомендації МОП № 195 щодо розвитку людських ресурсів 2004 р. йдеться про необхідність безперервного навчання протягом життя. Термін «безперервне навчання» стосується всієї освітньої діяльності, що проводиться впродовж усього життя для розвитку компетентностей і кваліфікації.

Третім аспектом є відсутність персоналізованого обслуговування. Перехід до цифрових сервісів знижує кількість особистих контактів з працівниками Пенсійного фонду, що може бути проблематичним для пенсіонерів, які звикли до особистої консультації та допомоги при вирішенні питань.

Ці недоліки вимагають розробки програм підтримки та навчання, а також покращення доступу до Інтернету та підвищення рівня цифрових навичок серед старшого населення.

Таким чином, цифровізація пенсійної системи в Україні є потужним інструментом підвищення ефективності реалізації права особи на пенсію. Зокрема, зростають можливості швидкого та зручного отримання інформації та пенсійних послуг, підвищується прозорість і ефективність правозастосовних процесів. Проте, важливо враховувати й виклики, такі як потенційні проблеми із безпекою даних, цифровий розрив, нерівний доступ до технологій, які вимагають вирішення для забезпечення доступу до послуг для всіх громадян. Розвиток цифрової грамотності серед населення та вдосконалення інфраструктури є ключовими напрямками подальшого вдосконалення цифрової трансформації пенсійної системи.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Стратегії модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.09.2016 № 672-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2016-%D1%80#Text>
2. Звіт про роботу органів Пенсійного фонду України у I півріччі 2024 року. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2167075-zvit-pro-robotu-organiv-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-i-pivrichchi-2024-roku/>
3. Звіт про роботу органів Пенсійного фонду України у I півріччі 2022 року. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2153737-zvit-pro-robotu-organiv-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-i-pivrichchya-2022-roku/>
4. Михайлова І. Ю. Цифрова трансформація соціальної сфери в контексті наближення правопорядків України та Європейського Союзу. *Art and Science*. 2021. Vol. 3. P. 37.
5. Соціально-трудова права і виклики цифровізації : монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. 343 с.
Науковий керівник: Трунова Г. А., к.ю.н., доцентка, старша наукова співробітниця відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України.

Цюпа С. В.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету Імені Ярослава Мудрого

ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА ПРОЦЕС ЗАКРІПЛЕННЯ РАДЯНСЬКИХ ПРАВОВИХ НОРМ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [1], в Україні введено воєнний стан, який діє на теперішній час. Зазначена подія стала точкою зворотного відліку в трудовому законодавстві України, оскільки останні два роки активної фази війни на території України, оголили всі явні недоліки чинного трудового законодавства, та вказали на його відверту неготовність зіткнутися з проблемами, які породжують реалії сьогодення.

Масові ворожі бомбардування, які захлиснули всю країну, завдали незліченної шкоди не тільки підприємствам, а також й робітникам, та в частості роботодавцям, оскільки останні фактично залишаються обмеженими у можливостях забезпечити належну реалізацію права на працю для своїх співробітників. А отже в обставинах які склались, роботодавці вимушені призупиняти дію трудового договору зі своїми працівниками до невизначеного часу.

Однак деякі роботодавці, користуючись відвертою недосконалістю чинного трудового законодавства, починають використовувати норми Кодексу Законів про Працю у власних інтересах. Прикриваючись повномасштабною війною, яка розгорнулась на території України, роботодавці починають примусово призупиняти дію трудового договору навіть в тих частинах України, де ніколи не велись бойові дії. А тому, вміло маніпулюючи нормами відверто застарілого законодавства, роботодавець фактично моделює ситуацію штучного безробіття, та відверто позбавляє можливості свого працівника у забезпеченні відповідного рівня життя для себе і своєї родини.

Якщо ж звернутись до закону, який прямо регулює зазначене питання, то можна побачити, що відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин [2].

Однак зазначена норма вказує лише на те, що за працівником, до невизначеного часу, зберігається його робоче місце, оскільки трудові відносини між працівником і роботодавцем не можна вважати розірваними, однак жодних гарантій щодо можливості безперебійного виконання останнім своїх трудових обов'язків у скрутних для нього часу, зазначена стаття не надає. З вищезазначеного слідує, що після призупинення дії трудового договору з боку роботодавця, наявна ситуація за якої працівник позбавлений реальної можливості виконувати покладені на нього трудові зобов'язання з обставин, що не залежать від його волі, та на які останній жодним чином не може вплинути.

Зазначене досить тісно переплітається з висновками Верховного Суду у складі колегії суддів Третньої судової палати Касаційного цивільного суду від 16.12.2020, по справі №541/1700/17, де Верховний Суд України, прийшов до висновку, що вимушений прогул – це час, упродовж якого працівник з вини роботодавця не мав змоги виконувати трудові функції [3].

У трудовому праві превалює підхід, за яким вимушений прогул визначають як час, протягом якого працівник з вини роботодавця був позбавлений можливості працювати, тобто виконувати трудові функції, обумовлені трудовим договором [3].

Тобто фактично наявна ситуація при якій, законодавчий орган просто змінивши назву, відверто дублює вже наявну з радянських часів, юридичну конструкцію, яка вже тривалий час знаходить своє місце в чинному трудовому законодавстві, та яку можна охарактеризувати як не логічну та досить суперечливу по своїй суті.

Доцільність зазначених дій з боку законодавчого органу залишається незрозумілою оскільки, наявність двох доволі схожих за своєю природою правових норм, в площині трудового законодавства, в подальшому може

призвести до юридичної плутанини, виникненню великої кількості юридичних колізій, негативному правозастосуванню в питанні судового захисту прав працівників, та як наслідок, різних за своїм змістом постанов Верховного Суду України, які є ключовим орієнтиром при вирішенні майбутніх судових справ із подібних правових кейсів. Саме тому усвідомлюючи наявну негативну реальність та не маючи явних переконань, які б прямо вказували на завершення війни, потрібно невідкладно провести реформування чинного трудового законодавства, а саме поняття «вимушений прогул» потрібно видозмінити, доповнити, та викласти його в такій редакції, яка буде в змозі охопити весь наявний спектр негативного правозастосування, та буде в змозі захистити трудові права всіх працівників.

Список використаних джерел:

1. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. Дата оновлення: 08.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення 28.09.2024).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. Дата оновлення: 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 28.09.2024).
3. Постанова Верховного Суду України у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 16 грудня 2020 р. у справі № 541/1700/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93666736> (дата звернення 28.09.2024).

Науковий керівник: Слюсар А. М., д.ю.н., професор, професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мурога.

ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО СТАТУСУ РОБОТОДАВЦЯ

В наукових доробках у сфері трудового права, починаючи з пострадянського періоду, вже стабільно та впевнено вкорінився термін «роботодавець» щодо відповідної сторони трудових правовідносин.

Нормативне визначення роботодавця об'єктивно необхідне задля можливості чіткого аналізу правовідносин у кожному практичному кейсі. Практична юриспруденція потребує цього інструменту у численних правових спорах, пов'язаних з відмінністю трудових правовідносин та правовідносин цивільного підряду; спорах, де стороною трудових правовідносин виступають суб'єкти без права юридичної особи, тощо.

Наукове ж визначення ознак роботодавця, аналіз елементів його правосуб'єктності вже є предметом численних досліджень.

З точки зору формальної логіки визначення певного об'єкту є вказівкою на його найсуттєвіші ознаки.

Відповідно до цього підходу поняття роботодавця науковці розкривають через перерахування його ознак (вони ж елементи правосуб'єктності): право здійснювати підбір кадрів, персоналу і здійснювати прийом на роботу (наймати працівників); наявність функції оплати праці; здійснення функції організації процесу праці та створення його належних умов, регулювання умов праці; наявність відповідальності за зобов'язаннями, що випливають з трудових правовідносин; наявність дисциплінарної влади (права застосовувати дисциплінарні стягнення аж до розриву трудових правовідносин), тощо [1].

У класичному розумінні сторін трудових правовідносин, «роботодавець - юридична особа та працівник» або ж «роботодавець-фізична особа та

працівник», всі елементи правосуб'єктності роботодавця є концентрованими в одній особі – юридичній чи фізичній.

Але суттєвий науковий інтерес становить феномен розпорошення, розподілу елементів правосуб'єктності роботодавця декільком різним суб'єктам.

Йдеться про окремі категорії роботодавців, як правило, у сфері публічної служби.

У зв'язку з наявністю такого феномену наукові класифікації видів роботодавців навіть виносять державні органи в окрему групу. Так, П. Пилипенко класифікує роботодавців, виділяючи три окремі групи: роботодавці – фізичні особи; роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці – державні органи [2]. В цій же роботі науковець звертає увагу, що державні службовці, судді, прокурорські працівники перебувають у трудових правовідносинах не з державними органами, а з юридичними особами, які стоять за цими органами.

Дійсно, розпорошення окремих елементів правосуб'єктності роботодавця по різних суб'єктам особливо привертає увагу при дослідженні особливостей трудових правовідносин суддів та прокурорів.

У випадку суддів організація процесу праці та її умов забезпечується судом як юридичною особою. Він же зараховує суддю в штат з виданням відповідного наказу керівником. Оплату праці у випадку загальних судів першої інстанції забезпечують підрозділи Державної судової адміністрації. Процедури суддівської кар'єри, й зокрема, оцінювання як різновид атестації та як метод конкурсного відбору на вищі посади, належать до компетенції Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Дисциплінарні процедури та припинення трудових правовідносин – в сфері влади Вищої ради правосуддя [3].

Аналогічно прокурори перебувають у формальних трудових відносинах з конкретною прокуратурою, однак процедури їх призначення, переведення, звільнення перебувають також в компетенції Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, Офісу Генерального прокурора в деяких випадках,

дисциплінарні процедури також частково перебувають в компетенції Вищої ради правосуддя [4].

За наявності такого розподілу ознак статусу роботодавця різним суб'єктам часто на практиці досить складно визначити хто ж, який суб'єкт буде відповідачем у ситуації виникнення трудового спору цих категорій працівників.

Окремо привертають увагу рішення нормотворця про наділення тимчасовими повноваженнями щодо кар'єри суддів та прокурорів (які за своєю природою властиві роботодавцю) певним структурам, які взагалі не мають статусу ні юридичної особи, ні її відокремленого підрозділу. Так, в процедурі переатестації прокурорів такими квазі-структурами стали атестаційні комісії, що приймали самостійні рішення про продовження чи припинення кар'єри прокурора, які лиш формально потім втілювалися в життя наказами Генерального прокурора [5]. Щодо суддів такою структурою стала Тимчасова спеціальна комісія, створена Законом України «Про відновлення довіри до судової влади»[6]. Також можна говорити про окремі елементи «дисциплінарної влади» у діяльності Громадської ради доброчесності при Вищій кваліфікаційній комісії суддів України, висновки якої про невідповідність суддів займаній посаді тривалий час були предметом судових оскаржень при відсутності у ГРД будь-яких ознак статусу юридичної особи.

Наука трудового права не надала доки чіткої відповіді з того приводу чи є такий феномен розпорошення ознак роботодавця підставою говорити про окремий вид роботодавця, певний «груповий роботодавець»; чи все ж слід говорити про єдиного роботодавця – державу, яка наділяє окремі свої органи, структури елементами правосуб'єктності роботодавця на свій розсуд.

До останньої точки зору, наприклад, схиляється О. Середа [1, с. 31], зазначаючи, що Цивільний кодекс України виділив окремим видом юридичні особи публічного права; та вказуючи, що оскільки завдяки праці державних службовців – агентів держави вона виконує свої функції, то як роботодавець у цій сфері держава діє не як приватна юридична особа,...а як організація публічної

влади, що визначає умови використання праці у позадоговірному (за загальним правилом – нормативному) порядку [1, с. 30].

Науковий пошук вірних відповідей щодо феномену розпорошення елементів правосуб'єктності державного роботодавця матиме велике практичне значення.

Адже цей феномен викликає численні проблеми правозастосування у сфері спорів про проходження публічної служби. Судова практика поки що самостійно намагається знайти відповіді щодо вірного визначення відповідачів у цих спорах, вірного застосування засобів захисту права, вірної кваліфікації трудових правовідносин та визначення обсягу відповідальності у кожному конкретному випадку трудового спору публічних службовців.

Таким чином, постає необхідність детального наукового дослідження, аналізу описуваного феномену з подальшою імплементацією рекомендацій науки у національне законодавство.

Список використаних джерел:

1. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин: дис...канд. юрид. наук. Харків, 2004. 210 с.
2. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів : Центр Львів, 1999. 214 с.
3. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 04.10.2024).
4. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 04.10.2024).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури : Закон України від 19.09.2019 № 113-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-20> (дата звернення: 04.10.2024).
6. Про відновлення довіри до судової влади : Закон України від 08.04.2014 № 1188-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1188-18#n35> (дата звернення: 04.10.2024).

ЩОДО НОРМАТИВНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Одним із договорів, який нещодавно з'явився у трудовому законодавстві є трудовий договір з нефіксованим робочим часом (у науці трудового права і в законодавстві європейських країн його ще називають «договір за викликом», робота на вимогу, договір «мінімум-максимум», трудовий договір «з нульовим робочим часом»). Його поява пов'язана з війною в державі та запровадженням воєнного стану, що створило значні виклики перед Україною щодо правового врегулювання відносин у всіх сферах суспільного життя, в тому числі й трудових. Так, 18 липня 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон № 2421-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» [1], яким було доповнено Кодекс законів про працю України [2] новою нормою – статтею 21¹ «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом», де трудовий договір з нефіксованим робочим часом визначено як особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

Даний Закон уже давно був на часі, адже вітчизняний ринок праці за останні роки стрімко запозичує нові світові тренди у сфері зайнятості, зокрема, дистанційну, надомну, фріланс тощо. Водночас в умовах війни прийняття цього законодавчого акту набуло особливої актуальності, адже запровадивши новий вид трудового договору з нефіксованим робочим часом, нормотворець розширив

можливості працівника та роботодавця, зокрема допоміг роботодавцю оптимізувати робочий процес та вирішити кадрові питання під час дії воєнного стану, а працівникам – створив нові можливості при пошуку нової роботи. Тому закріплення його на законодавчому рівні є одним зі шляхів зниження безробіття в державі.

Характеризуючи новий правочин, може зазначити, що на відміну від звичайного трудового договору, яким устанавлюється обов'язок роботодавця забезпечувати працівника роботою на постійній основі та обов'язок працівника бути постійно присутнім на робочому місці відповідно до встановленого графіку роботи, трудовий договір з нефіксованим робочим часом передбачає виконання роботи за нестандартних умов праці, тобто роботодавець надає й оплачує роботу, а працівник її виконує – лише за наявності такої роботи. Тобто він наділений абсолютно новими характеристиками та містить низку вимог і особливостей щодо його виконання. Так, обов'язковою формою укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом є письмова, примірну форму якого повинен розробити та затвердити центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань праці. Відтак наказу про прийняття працівника на роботу на умовах нефіксованого робочого часу вже буде не достатньо. У змісті такого правочину мають бути наявні, окрім загальних й інші умови, які є обов'язковими відповідно до закону. Зокрема, це спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків; спосіб і максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання; інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні). Так, кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 год на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень. При цьому мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 год.

Водночас важливим елементом, є те що, працівник може погодитися на його залучення до виконання роботи поза межами базових днів чи годин. У такому випадку, робота працівника оплачується в розмірі, який не може бути меншим ніж передбачено умовами трудового договору з нефіксованим робочим часом, а у випадку перевищення нормальної тривалості робочого часу, у порядку встановленому ст. 106 КЗпП України; розмір оплати праці за залучення до роботи поза межами базових днів або годин; додаткові підстави для припинення договору (за необхідності), не обумовлені трудовим законодавством.

Також важливим є передбачення в договорі з нефіксованим робочим часом відповідальності за зловживання такими видами договорів. Зокрема, штрафні санкції будуть застосовуватись у випадках, коли роботодавець підмінює звичайні трудові договори на повний робочий час на договори з нефіксованим робочим часом.

Позитивною нормою даного правочину є те, що працівник який відпрацював за даним договором більше 12-ти місяців, має право звертатися до свого роботодавця з проханням укладення із ним строкового/безстрокового трудового договору з урахуванням умов загальнозстановленого в роботодавця графіку роботи з відповідною оплатою праці.

З приводу врегулювання законодавчо трудових відносин з нефіксованим робочим часом серед науковців існує думка, що даний правочин «має низку особливостей в істотних умовах договору, в питаннях робочого часу і відпочинку, оплати праці і т.д. Аналіз такого виду трудового договору дає змогу зробити висновок про доволі складний та змішаний характер договору. Договір із нефіксованим робочим часом є достатньо диспозитивним для роботодавця і працівника при вирішенні умов робочого часу і відпочинку та трудової взаємодії між собою. З іншого боку, розглянутий вид трудового договору має жорсткі обмеження щодо масового застосування у трудовій сфері. Проте, незважаючи на свою «оригінальність», порівняно зі звичайним трудовим договором договір з нефіксованим робочим часом також містить гарантії охорони праці із встановленням мінімального і максимального робочого часу, забезпеченням

належної понаднормової оплати праці або у разі недотримання роботодавцем мінімального часу трудового навантаження» [3].

З урахуванням викладеного дійшли висновку, що, з одного боку, трудовий договір з нефіксованим робочим часом є достатньо диспозитивним для роботодавця і працівника при вирішенні умов робочого часу і відпочинку та трудової взаємодії між собою, водночас, з іншого, потребує ще доопрацювання, оскільки відсутність стабільних трудових відносин, непередбачуваність розподілу робочого часу, нерегулярні та незначні доходи негативно впливають на соціально-економічне становище працівників, адже не дають їм упевненості й визначеності на майбутнє.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20>

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Борівська В. М., Михайліна Т. В. Правовий аналіз особливостей укладення та виконання трудового договору з нефіксованим робочим часом. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2022. Т. 2 № 14. С. 82–85.

Шикір Д. О.,

аспірант 2-го року навчання Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРАВОВИЙ ВИСНОВОК ВЕРХОВНОГО СУДУ: ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ

Правовий висновок Верховного Суду є основоположним елементом судової системи України, який забезпечує єдність судової практики, правову

визначеність та сприяє розвитку права. В умовах постійних соціально-економічних змін та викликів, що постають перед українською правовою системою, забезпечення стабільності та передбачуваності правозастосування набуває особливої актуальності. З одного боку, правовий висновок гарантує рівне та справедливе правосуддя для всіх учасників правовідносин. З іншого боку, він дозволяє судовій системі оперативно реагувати на нові виклики, адаптуючи правозастосування до сучасних потреб суспільства.

Особливо актуальною ця тема є в контексті процесу євроінтеграції України та гармонізації національного законодавства з правом Європейського Союзу. Правові висновки Верховного Суду виступають важливим механізмом для врахування європейських стандартів у правозастосуванні та захисті прав людини. Крім того, постійне реформування законодавства України вимагає чіткого й послідовного тлумачення правових норм, що гарантує правову визначеність та справедливість, які є наріжними каменями демократичної держави.

Правовий висновок Верховного Суду є ключовим інструментом для забезпечення єдності та стабільності судової практики в Україні. Це один із найважливіших механізмів, що гарантує правову визначеність та передбачуваність рішень судів, що в свою чергу зміцнює довіру до судової системи та забезпечує рівність усіх учасників правовідносин перед законом. Згідно зі статтею 36 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Верховний Суд забезпечує сталість і єдність судової практики, що є важливою складовою правової держави [1]. Його правові висновки є обов'язковими для державних органів і використовуються як орієнтир для інших судів при розгляді аналогічних справ.

Значення правового висновку Верховного Суду полягає у тому, що він формує стандарти правозастосування, які повинні враховувати інші суди, забезпечуючи тим самим однакове тлумачення та застосування правових норм. Це дозволяє уникати суперечливих рішень та правової невизначеності. Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) неодноразово підкреслював

важливість правової визначеності для забезпечення справедливості судових рішень. У справі «Борісенко проти Вірменії» ЄСПЛ зазначив, що відсутність правової визначеності може призвести до порушення права на справедливий суд, що, в свою чергу, підриває довіру громадян до судової системи [2].

Верховний Суд України, ухвалюючи правові висновки, не лише забезпечує сталість судової практики, але й забезпечує справедливість у кожній конкретній справі. Справедливість вимагає, щоб судові рішення базувалися на чіткому тлумаченні норм права, але при цьому враховували конкретні обставини справи. Верховний Суд через свої правові висновки створює систему, в якій аналогічні справи вирішуються однаково, але з урахуванням специфіки кожного окремого випадку. Це підвищує рівень захисту прав та законних інтересів громадян і підприємств, забезпечуючи правову рівність і недискримінацію.

Забезпечення правової визначеності не повинно перешкоджати розвитку права та гнучкому реагуванню судової системи на нові виклики. Як зазначається у Висновку № 20 (2017) Консультативної ради європейських суддів (КРЄС), хоча правова визначеність є важливою складовою правопорядку, вона не повинна бути негнучкою або заважати еволюції права [3]. Це означає, що правовий висновок Верховного Суду, хоча й встановлює певні стандарти правозастосування, має адаптуватися до нових соціальних умов і змін у правовідносинах.

Важливою складовою правових висновків є їхня здатність адаптувати законодавство до змін у суспільстві. Верховний Суд, ухвалюючи правові висновки, виконує також функцію правотворчості, тлумачачи законодавство в контексті сучасних викликів. Часто саме правові висновки Верховного Суду стають основою для подальших змін у законодавстві, що забезпечують його відповідність новим соціальним та економічним умовам. Наприклад, у постанові Великої Палати Верховного Суду у справі № 757/1660/17-ц суд переглянув традиційний підхід до відповідальності сторін у правовідносинах, що дозволило адаптувати цей підхід до сучасних вимог соціальної справедливості [4].

Правові висновки Верховного Суду також сприяють узгодженню правозастосування в межах всієї судової системи. Це особливо важливо в умовах динамічних соціальних змін, коли судова система повинна бути гнучкою, але водночас стабільною. Сучасне українське суспільство перебуває в умовах постійних соціальних та економічних змін, що безпосередньо впливає на правову систему. Верховний Суд через свої правові висновки підтримує стабільність правозастосування, водночас дозволяючи системі оперативно реагувати на нові виклики [5].

Європейський суд з прав людини у справі «Чепмен проти Сполученого Королівства» зазначив, що суди повинні дотримуватися принципу правової визначеності, але при цьому мати можливість відступати від усталених підходів, якщо це відповідає інтересам справедливості та розвитку права [6]. Цей принцип також активно застосовується в Україні. Верховний Суд через свої правові висновки намагається знайти баланс між стабільністю правозастосування і його гнучкістю, що дозволяє забезпечити адаптацію судової практики до нових реалій.

Таким чином, правовий висновок Верховного Суду відіграє значну роль у забезпеченні справедливості, правової визначеності та єдності судової практики. Він сприяє розвитку права в умовах швидких змін у суспільстві та утворює орієнтир для судів при розгляді та ухваленні ними рішень по справам. Завдяки правовим висновкам Верховного Суду, правова система України має можливість не лише зберігати стабільність, але й еволюціонувати, забезпечуючи ефективний захист прав і свобод громадян у сучасних умовах. Таким чином, правовий висновок є фундаментальним елементом судової системи України, що забезпечує не лише правову визначеність, але й динамічний розвиток національної правової системи.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про судоустрій і статус суддів». *Відомості Верховної Ради України*, 2016, № 31, ст. 545.

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року. Офіційний переклад. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 26.09.2024).

3. Висновок КРЄС № 20 (2017) про роль судів у забезпеченні єдності застосування закону. Київ : Інститут держави і права, 2018. 36 с.

4. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі № 757/1660/17-ц від 5 грудня 2018 року. Офіційний текст. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 26.09.2024).

5. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі № 910/719/19 від 19 травня 2020 року. Офіційний текст. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 26.09.2024).

6. ЄСПЛ. Рішення у справі «Chapman v. the United Kingdom», № 27238/95 від 18 січня 2001 року. Офіційний текст. URL: <https://hudoc.echr.coe.int> (дата звернення: 26.09.2024).

Науковий керівник: Василина Н. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри цивільного процесу Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Шумілов А. В.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ПРО ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ З ПРОФЕСІЙНИМИ СПОРТСМЕНАМИ

Умови праці спортсменів різняться залежно від регіону та виду спорту, а також між командними та індивідуальними видами спорту, за статевою ознакою тощо. Незважаючи на цю різноманітність, багато ризиків та проблем, з якими стикаються професійні спортсмени, є спільними. Поважаючи та просуваючи

основні принципи та права в сфері праці, спортивні організації можуть виявляти ризики та вживати заходів для забезпечення гідних умов праці для спортсменів.

На сьогодні немає універсального визначення поняття «професійний спортсмен»; статус спортсменів як любителів чи професіоналів складний і може призвести до різних тлумачень відповідно до трудового, цивільного та спортивного законодавства. Згідно з документами Міжнародної організації праці (МОП) професійним спортсменом є «спортсмен, який отримує дохід від змагальних видів спорту і діяльність якого контролюється спортивною організацією, такою як клуб або федерація» [1]. Таке визначення включає як «спортсменів, чия єдина професійна діяльність – спорт, і які є або працівниками, або контрактними гравцями спортивних клубів», так і «спортсменів, які можуть мати іншу роботу, але які витрачають значний час на тренування та участь у спортивних змаганнях, від яких вони одержують дохід» [1]. Це положення не поширюється на гравців, які займаються виключно аматорським спортом, а також на спортсменів, які змагаються в рамках освітніх закладів або збройних сил.

В очах громадськості професійні спортсмени часто сприймаються як такі, що займаються улюбленою справою, за яку їм пощастило отримувати гроші, а не як професійні працівники. Таке сприйняття суперечить фінансовій стабільності, і з такою проблематикою стикаються багато професійних спортсменів, враховуючи, наскільки недовговічною та фізично важкою може бути ігрова кар'єра багатьох спортсменів. У той час як обрана група елітних спортсменів отримує суттєву зарплату (винагороду), багато спортсменів отримують компенсацію нижче за мінімальну заробітну плату та/або зазнають труднощів з отриманням своєчасної або повної оплати. Крім того, на таку компенсацію можуть впливати питання, пов'язані із професійним чи аматорським статусом спортсменів.

Спортсмени також стикаються з особливими проблемами в галузі охорони праці порівняно з працівниками в інших галузях, включаючи ризик отримання серйозних травм, що становлять хрест на їх кар'єрі, та труднощі з отриманням

компенсації під час тренувань або періодів відновлення після травм. Додаткова складність виникає через «спортивний виняток», оскільки спортивний сектор вважається унікальним порівняно з іншими галузями економіки і йому дозволено працювати певною мірою автономно від традиційних трудових національних правових рамок. Хоча ця автономія забезпечує гнучкість, вона також є причиною секторальних прогалин у регулюванні та ризику експлуатації.

Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці (1998 р.) встановлює конституційні зобов'язання держав-членів МОП щодо основоположних принципів та прав у сфері праці незалежно від рівня їх економічного розвитку. Декларація зобов'язує держави-члени поважати, просувати та реалізовувати принципи та права, викладені у п'яти категоріях «основоположних» конвенцій, навіть якщо вони не ратифікували відповідні конвенції, що охоплюють: свободу об'єднання та ефективне визнання права на колективні переговори; ліквідацію всіх форм примусової чи обов'язкової праці; ефективне скасування дитячої праці; ліквідацію дискримінації щодо праці та занять; безпечне та здорове робоче середовище [2].

Згідно з міжнародними трудовими нормами, добровільні переговори щодо колективних договорів є основним аспектом свободи об'єднання. Роботодавці та профспілки повинні вести переговори сумлінно та докладати всіх зусиль для досягнення угоди, тоді як уряди мають забезпечити наявність та належне функціонування правових рамок, що гарантують свободу об'єднання [3]. Це право закріплено у двох конвенціях МОП – Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 [4] та Конвенції про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 [5]. Конвенція № 87 встановлює право на свободу об'єднання та захищає право працівників створювати організації на свій вибір і вступати в них без попереднього дозволу, підкоряючись лише правилам відповідної організації (ст. 2). Зокрема, Комітет зі свободи об'єднання (CFA) – орган нагляду, створений Адміністративною радою МОП для забезпечення дотримання Конвенцій № 87 і № 98, – послідовно дотримувався думки, що право на організацію не залежить від наявності

трудових відносин. Ті, хто працює неповний робочий день та тимчасові працівники, також мають користуватися основними правами на об'єднання та колективні переговори, які надаються всім працівникам [6].

Таким чином, професійні спортсмени, які не є співробітниками клубу чи спортивної організації або займаються спортом лише на неповній ставці, можуть скористатися правом на організацію. У 2007 році, після скарги колумбійських футболістів, СФА розглянув застосування Конвенцій № 87 та № 98 до унікальних обставин спортивного сектору. Визнаючи «безперечний» статус професійних футболістів як працівників, Комітет підтвердив їх право на об'єднання для захисту своїх інтересів. Крім того, було наголошено, що хоча футболісти можуть належати до особливої категорії незалежних працівників, їх виключення зі сфери дії колумбійського Основного трудового кодексу не впливає на їх статус як працівників, які повинні мати можливість користуватися правом створювати організації, які вони вважають відповідними [6].

Список використаних джерел:

1. ILO. Decent Work in the World of Sport: Issues Paper for Discussion at the Global Dialogue Forum on Decent Work in the World of Sport. GDFWS/2020. 2020. Vol. 1.

2. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці й механізм її реалізації Ухвалена на 86-й сесії Міжнародної конференції праці (1998 рік) та доповнена на 110-й сесії (2022 рік). URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/deklaratsiya-mop-osnovnykh-pryntsyviv-ta-prav-u-sviti-pratsi-y-mekhanizm>.

3. IHRB 2017. Mega-Sporting Events Platform for Human Rights, «Athletes' Rights and Mega-Sporting Events». Sporting Chance White Paper 4.2. Version 1. Art. 5.

4. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 (1948 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125

5. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 (1949 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004

6. ILO. Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association. 2018. Sixth edition.

Науковий керівник: Яковлева Г. О., д.ю.н., професорка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

МОЛОДІ НАУКОВЦІ

Авраменко М. Д.,

студент групи Ю-111, 4 курсу, юридичного факультету
Національного університету «Запорізька політехніка»

ВЗАЄМОДІЯ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Співпраця України з Міжнародною організацією праці (далі – МОП) є важливою для вдосконалення умов праці та підвищення рівня соціального захисту працівників в умовах постійних викликів економічного та політичного характеру. Зрозуміло, що зараз МОП надає допомогу Україні в адаптації соціально-трудових відносин до умов, що склалися під час війни. Це і захист прав внутрішньо переміщених осіб і працівників, які постраждали від війни та надання допомоги для відновлення ринку праці в повоєнний період. За оцінками МОП, війна завдала збитків інфраструктурі на суму близько 125 млрд доларів США, що значно вплинуло на здатність підприємств функціонувати та вносити свій внесок в економіку. Проте попри руйнування вже у квітні 2022 р. почали з'являтися ознаки економічного відновлення, бізнес та сфера послуг поступово адаптувалися до нових умов. До 2023 р. річний темп зростання економіки досяг рівня 4,8 % [1; 2].

Слід наголосити, що МОП співпрацює з Україною під час повномасштабного вторгнення. Відкриття офісу МОП у Києві у 2024 р. стало важливим кроком у зміцненні підтримки України під час війни [2]. Крім цього, МОП розробила стратегію на період 2024–2025 рр., спрямовану на відновлення та розвиток України. Стратегія перехідної співпраці МОП для України на 2024–2025 рр. спрямована на відновлення та сталий розвиток і ґрунтується на інтегрованому, багаторівневому та трикомпонентному підході. Мета МОП – підтримка повного відновлення України та підвищення стійкості її ринку праці.

Для досягнення цієї мети МОП підтримує інтегрований розширений підхід, що базується на трьох ключових «стовпах». Ці «стовпи» були сформульовані після широких консультацій із зацікавленими сторонами в Україні та відповідають принципам МОП щодо гідної праці: «стовп» 1 – інвестування у людей для пом'якшення впливу війни та зміцнення стійкості; «стовп» 2 – створення якісних можливостей у сфері зайнятості населення та підтримка сталого розвитку підприємств для забезпечення відбудови та полегшення відновлення; «стовп» 3 – підвищення рівня управління ринком праці, зокрема стимулювання соціального діалогу відповідно до міжнародних стандартів праці та норм-рекомендацій ЄС [2; 3; 4].

МОП надала Україні всебічну та гнучку підтримку в умовах війни, намагаючись одночасно вирішити термінові гуманітарні потреби та забезпечити основу для економічного відновлення. Розгорнута стратегія МОП включає кілька ключових компонентів: гуманітарна допомога, розвиток потенціалу, поєднання гуманітарної допомоги з економічною стабілізацією. Своєю чергою гуманітарна допомога включає забезпечення місць для нічлігу для переміщених осіб та українських біженців. Також в рамках гуманітарної ініціативи інспектори праці проходять підготовку з надання першої психологічної допомоги, запущено інформаційну кампанію, яка має на меті охопити 5,3 млн осіб, попереджаючи про ризики торгівлі людьми та трудової експлуатації. Розвиток потенціалу в свою чергу передбачає інформаційну підтримку 164 тис. підприємств в Україні через Державну службу України з питань праці. Звертаючи увагу на реалізацію поєднання гуманітарної допомоги з економічною стабілізацією, слід зазначити продовження надання житла і харчування, створення та продовження програм підтримки доходів, розвитку приватного сектору, підтримки релокації підприємств та тренінгів з підприємництва. Також відбувається сприяння інтеграції переміщених осіб на ринок праці та урегулювання питань у сфері освіти, підтримка визнання освітніх кваліфікацій. МОП співпрацює з урядами держав-членів ЄС, агентствами ООН та місцевими організаціями для підтримки українських біженців і інтеграції їх на місцеві ринки праці, демонструє

адаптивний підхід до управління кризою, поєднуючи гуманітарну допомогу з економічною [5].

Також слід зазначити, що інноваційний підхід МОП до вирішення кризи у сфері догляду за дітьми в Україні демонструє значний прогрес у покращенні положення жінок у трудових колективах в умовах тривалих викликів. Серед важливих рішень які пропонуються МОП, є запровадження гнучких та персоналізованих рішень, які відповідають потребам дітей та їхніх сімей, що полегшує поєднання роботи та обов'язків по догляду за дітьми. Створюються невеликі дитячі заклади, що забезпечують дошкільну освіту у зручний спосіб, особливо в регіонах, де традиційні дитячі садки відсутні. Також можливе створення дитячих закладів на або поруч із робочими місцями для зручності батьків у балансуванні між роботою та обов'язками по догляду за дітьми. МОП також буде розробляти рекомендації для вдосконалення законодавства та політик на основі результатів пілотних проєктів [6].

Слід звернути увагу на те, що регулювання ринку праці під час воєнного стану є критично важливим для забезпечення соціальної стабільності та підтримки економіки. За даними МОП, ефективні заходи на ринку праці можуть зменшити негативний вплив війни на працівників і їхні родини, а також сприяти швидшому економічному відновленню після завершення конфлікту. Для досягнення цих цілей уряд може впроваджувати різноманітні заходи, такі як надання субсидій на заробітну плату, створення тимчасових робочих місць і організація громадських робіт. Особлива увага також має бути приділена підтримці внутрішньо переміщених осіб та сприянню їхній інтеграції на ринок праці в регіонах, куди вони переселилися. Це може включати програми перекваліфікації, стимулювання зайнятості в нових умовах та інші заходи, які допоможуть внутрішньо переміщеним особам адаптуватися до нових реалій і зберегти економічну активність [7].

Важливим також є вплив МОП на національне законодавство та практику у сфері праці, який виявляється в таких напрямках: забезпечення прав працівників, включаючи справедливую заробітну плату, безпечні умови праці, а також право на

відпочинок і відпустку; підтримка зайнятості, включаючи захист від безробіття та сприяння професійній підготовці та перепідготовці; забезпечення соціального захисту, такого як соціальне забезпечення, пенсії та соціальна допомога. Україна ратифікувала всі 8 основних конвенцій МОП, всі 4 директивні конвенції, а також 57 зі 177 технічних конвенцій – загалом 69 конвенцій, з яких 61 є чинними, а 8 було денонсовано [8, с. 69].

Отже, співпраця України з МОП є критично важливою в умовах війни та супутньої соціально-економічної кризи. МОП допомагає Україні не лише у відновленні робочих місць і захисті прав працівників, але й у побудові стійкої економіки. Війна призвела до масштабних руйнувань та втрат, і МОП відіграє ключову роль у реформуванні системи соціального захисту. Підтримка МОП допомагає покращити умови праці, сприяє соціальній справедливості та безпеці на робочих місцях, що є основою для стійкого економічного відновлення України.

Список використаних джерел:

1. How did the war impact the Ukrainian labour market? *International Labour Organisation* : вебсайт. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/how-didwar-impact-ukrainian-labour-market> (дата звернення: 20.08.2024).

2. The ILO in Ukraine. *International Labour Organisation* : вебсайт. URL: <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-ukraine> (дата звернення: 20.08.2024).

3. Стратегія МОП про перехідне співробітництво для України на 2024-2025 роки. Національна тристороння соціально-економічна рада : веб-сайт. URL: <https://ntser.gov.ua/novyny/strategiya-mop-pro-perehidne-spivrobitnycztvo-dlya-ukrayiny-na-2024-2025-roky/> (дата звернення: 10.05.2024).

4. ILO Transitional Cooperation Strategy for Ukraine 2024-2025. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_920922.pdf (last accessed: 10.05.2024).

5. ILO support to Ukraine recovery. *International Labour Organization* : вебсайт. URL: <https://www.ilo.org/ilo-support-ukraine-recovery> (дата звернення:

05.09.2024).

6. Innovative childcare at the workplace enables women to participate in the labour market in Moldova and Ukraine. *International Labour Organization* : вебсайт. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/innovative-childcare-workplace-enables-women-participate-labour-market> (дата звернення: 05.09.2024).

7. Vyshnovetska S., Vyshnovetskyi V., Dyban M., Kmetyk K., Chernous S. Transformation of the labor market under martial law: Ukrainian experience. *InterEULawEast : Journal for the international and European law, economics and market integrations*. 2024. Vol. 11, № 1.

8. АНТОНЮК О. О. Legal status of the International Labor Organization. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*. 2024. № 40. P. 65–69.

Науковий керівник: Смолярова М. Л., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри конституційного, адміністративного та трудового права Національного університету «Запорізька політехніка».

Ахрамєєва В. І.,

ДР-342 2 курс

Факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування

Національної поліції України

Дніпровського державного університету внутрішніх справ

АКТУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах воєнного стану питання зайнятості та працевлаштування набувають особливої актуальності, оскільки зміни в економічній та соціальній ситуації в країні вимагають оперативного реагування держави та її правової системи.

Воєнний стан, запроваджений в Україні внаслідок військової агресії, спричинив ряд викликів для ринку праці, що змусило державні інститути адаптувати трудове законодавство для підтримки громадян та бізнесу в умовах кризи.

Ключові аспекти, які висвітлюють основи забезпечення і організації законодавчого регулювання трудових відносин, що виникають між державою, роботодавцями та працівниками, узагальнено у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Проте, враховуючі пропозицію оновлених механізмів і підходів впорядкування взаємодії вище окреслених суб'єктів, доцільним є їх детальне опрацювання задля зниження ризиків виникнення конфліктів і порушень діючого законодавства до закінчення дії спеціального правового режиму.

Однією з ключових особливостей правового регулювання зайнятості в умовах воєнного стану є введення гнучкіших умов трудових відносин. Зокрема, законодавство передбачає можливість зміни умов праці, включно з режимом роботи, місцем праці та обсягом робочого часу, з метою забезпечення стабільності бізнесу та збереження робочих місць [2, с. 90]. Такі заходи дозволяють працівникам продовжувати свою трудову діяльність навіть в умовах бойових дій або тимчасової окупації.

Ще одним важливим аспектом є спрощення процедур працевлаштування та звільнення працівників. З метою оперативного вирішення кадрових питань роботодавці отримали можливість швидше адаптуватися до нових умов роботи, зокрема шляхом введення спрощених процедур укладання трудових договорів та їх розірвання. Також держава підтримує мобільність робочої сили, що є особливо важливим в умовах евакуації населення з небезпечних територій.

В умовах війни основними нормативними актами, що регулюють трудові відносини, є: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (встановлює ключові аспекти правового регулювання щодо укладання та розірвання трудового договору, обліку робочого часу і відпочинку, оплати праці, відпусток та призупинення трудових договорів під час воєнного

стану); Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України для спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого та середнього бізнесу і зниження адміністративного навантаження на підприємства»; Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»; та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, включно з молоддю, і впровадження нових активних програм на ринку праці».

Трудові відносини під час воєнного стану зазнали значних змін. Попри складні економічні умови в державі та на ринку праці, держава докладє зусиль для зниження трудових конфліктів і покращення умов праці, активно врегульовуючи трудові відносини між роботодавцями і працівниками на законодавчому рівні.

Одним із викликів воєнного стану є забезпечення соціального захисту працівників, особливо тих, хто втратив роботу внаслідок війни. Законодавство передбачає надання додаткових соціальних гарантій, таких як виплата допомоги по безробіттю та підтримка для переселенців, що допомагає пом'якшити негативні наслідки втрати роботи та забезпечити тимчасову фінансову стабільність для громадян [3, с. 123].

Варто також зазначити особливості правового регулювання зайнятості військовослужбовців та осіб, мобілізованих на військову службу. Держава забезпечує збереження робочих місць за мобілізованими працівниками та їхнє право на поновлення трудових відносин після завершення служби, що є важливим інструментом підтримки як працівників, так і їхніх сімей.

Таким чином, правове регулювання зайнятості та працевлаштування в умовах воєнного стану орієнтоване на забезпечення гнучкості та стабільності трудових відносин, соціальної підтримки працівників та захисту їхніх прав у складних умовах.

Важливою перспективою є подальша адаптація трудового законодавства для врахування нових викликів, що виникають у зв'язку з продовженням воєнного конфлікту та його впливом на ринок праці.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 69.
2. Костюченко О. Є., Колеснік Т. В. Правила внутрішнього трудового розпорядку як інструмент правового регулювання організації праці на підприємствах, в установах, організаціях. *Економічна теорія та право*. 2021. №3 (46). С. 89–107.
3. Машков К. Є., Горностаї О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції: збірник наукових праць*. Дніпро, 2022. № 1. С. 122–131.

Науковий керівник: Нагорна О. О., старший викладач кафедри цивільно-правових відносин Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Бацман Ю. В.,

студентка 11 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

РОЛЬ ПРОФСПЛОК У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Питання захисту трудових прав є особливо важливим у сучасній економічній та соціальній ситуації. Глобалізація, зміна моделей зайнятості, цифровізація та посилення тиску на ринку праці створюють нові виклики у забезпеченні соціальної справедливості та поваги до прав працівників. Профспілки є дуже важливим для захисту цих прав.

Профспілки збалансовують інтереси роботодавців та працівників. Вони не лише сприяють покращенню умов праці через колективні переговори та колективні договори, але й здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства, захищають працівників від несправедливих звільнень та дискримінації, а також відіграють активну роль у реформуванні трудового законодавства.

У цьому контексті особливо важливо проаналізувати правову роль профспілок у системі трудового права, а саме в захисті прав працівників. Звернення до цієї теми дозволяє не лише зрозуміти механізми правового захисту, які пропонують профспілки, але й оцінити їх ефективність в контексті соціально-економічних змін, що відбуваються.

Профспілки є важливими інститутами громадянського суспільства, які захищають права і свободи громадян щодо найманої праці. Створення сильних і ефективних профспілок, здатних ефективно відстоювати інтереси трудящих, є ключовою рисою цивілізованої держави. Такою державою намагається стати і Україна.

Взагалі, український профспілковий рух переживає складний період свого розвитку, пошуку свого місця в новій системі соціально-економічних і політичних відносин. Традиційні профспілки рухаються, водночас виникають нові (вільні та альтернативні) профспілки. Неоднозначна, а часом і суперечлива еволюція профспілкового руху та складна еволюція механізмів взаємодії профспілок, держави та роботодавців потребують ґрунтовного дослідження [1].

Задаючись питанням взагалі, що таке профспілка, можна звернутись до Закону України від 24.12.2023 «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відповідно до статті 1 цього закону: професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Відповідно до другого розділу цього Закону, профспілки здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів

членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Також вони мають право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод, забезпечувати зайнятість населення, організовувати страйки [2].

Окремо варто звернути увагу на роль профспілок у здійсненні захисної функції. Участь профспілок у колективних переговорах, а також контроль за виконанням умов праці є ключовими елементами забезпечення соціальної справедливості. Проте на практиці ці інструменти часто не реалізуються в повній мірі. Однією з причин є недостатня правова підготовка та організаційна слабкість деяких профспілок, що обмежує їхню здатність ефективно відстоювати права працівників.

Захисна (відбудовна) функція – це функція, що полягає у забезпеченні правового захисту, який тісно пов'язаний із втручанням у правове становище суб'єкта права та його порушенням. У контексті трудового права застосування цього принципу не може обмежуватися перерахуванням основних обов'язків роботодавця і прав працівників у Кодексі законів про працю та їх детальним визначенням в окремих нормах закону. Захисну функцію закону слід шукати насамперед у тих положеннях, які визначають основні права працівників та механізми їх захисту в різних ситуаціях, а також передбачають ефективні засоби їх захисту. Вони передбачають ефективні засоби моніторингу та контролю за їх дотриманням і застосуванням з боку держави в різних ситуаціях. ефективні засоби моніторингу та контролю за їх дотриманням і застосуванням з боку держави в різних ситуаціях [3].

На мою думку, профспілки в сучасних умовах повинні адаптуватися до нових форм зайнятості, наприклад, фріланс або ж дистанційної роботи. Адже, традиційні методи колективного захисту працівників були розроблені в контексті класичних трудових відносин, де існувала чітка структура роботодавець-працівник, фіксований робочий графік і постійна зайнятість. Проте, з розвитком технологій та змінами на ринку праці, все більше людей

обирають непостійні або нестандартні форми зайнятості, які не передбачають традиційних трудових договорів. Тому профспілки повинні шукати нові способи організації та захисту таких працівників. Прикладом, я думаю можна створити навіть нові "цифрові профспілки". Це можуть бути, платформи, які дозволяють працівникам об'єднуватися онлайн, обмінюватися інформацією та отримувати правову підтримку незалежно від фізичного місця їхньої роботи.

Отже, роль профспілок у захисті трудових прав є важливою складовою соціальної справедливості. Вони не тільки виступають гарантами захисту працівників від порушень, але й допомагають адаптувати трудове право до сучасних викликів. Для подальшого розвитку профспілкового руху в Україні необхідна певна реформа, яка забезпечить більшу автономність, організаційну силу та правову підготовку профспілок. Профспілкам, щоб залишатися актуальними та ефективними, повинні трансформуватися разом із соціально-економічними змінами, що відбуваються у світі. Вони мають бути гнучкими, інноваційними та відповідальними перед своїми членами, забезпечуючи їх захист не тільки через традиційні методи колективних переговорів, а й через розвиток нових форм зайнятості, співпрацю з державою та новими технологіями. І тоді, профспілковий рух буде еволюціонувати у відповідь на сучасні соціально-економічні зміни, зберігаючи свою ключову роль у забезпеченні соціальної справедливості та захисті прав працівників.

Список використаних джерел:

1. Вишневецька С. В., Самборська А. Г. Правова природа функцій профспілок як суб'єктів трудового права. *Юридичний вісник*. 2014. №4 (33). С. 76–79. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/18030> (дата звернення: 25.09.2024).

2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 25.09.2024).

3. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. *Право України*. 2000. №7. С. 49-52. URL:

https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/SENMK/Zhernakov_49.pdf (дата звернення: 25.09.2024).

Науковий керівник: Серета О. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Бельський Ф. Й.,

студент 10 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ТА СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У 21 столітті з'явилися нові принципи та тенденції, які спонукають законотворців на зміни у вітчизняному трудовому законодавстві. Так, в умовах глобалізації докорінно змінюються способи вирішення колективних трудових спорів, оскільки кожен трудовий конфлікт – це певні взаємовідносини, які повинні вирішуватися безперешкодно та у встановлений законом спосіб, постало дуже гостра потреба в удосконаленні трудового законодавства у сфері вирішення трудових спорів. Зокрема, трансформується процедура колективних трудових спорів, оскільки на сьогоднішній день наше законодавство не достатньо урегульоване для вирішення цього питання через свою застарілість відсутність сучасного механізму вирішення колективних трудових спорів, також досить не розвинений інститут трудової медіації у таких спорах. Також у нашій державі не доскональна та не опрацьована процедура страйків, що створює конфлікти та суперечки у взаємовідносинах. І тому трансформування процедури колективних трудових спорів, є важливим кроком для вирішення вищезазначених проблем та удосконалення законодавства в цілому. Колективний трудовий спір – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо

встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [3, с. 2]. Концепція вирішення колективних трудових спорів ґрунтується на тому, що стороною в цих спорах є колектив одного підприємства і доволі часто такий спір має галузевий чи регіональний характер. Вимоги в таких випадках формуються та затверджуються залежно від того, хто представляє їхні інтереси [4, с. 467].

Важливе значення для ефективного вирішення колективних трудових спорів мають конвенції та рекомендації МОП, зокрема, Конвенції № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р. (ратифікована Україною 11 серпня 1956 р.) та № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. (ратифікована Україною 4 лютого 1994 р.), а також Рекомендації № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж» 1951 р., № 130 «Про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення» 1967 р. [4, с. 467].

Порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) регулюється Законом України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та низкою інших нормативно-правових актів, зокрема численними актами, затвердженими наказами Національної служби посередництва та примирення (далі – НСПП). Але через те, що більшість цих нормативно-правових документів застарілі та не створені під наші сьогоденні умови і тенденції, які постійно змінюються, використання їхніх окремих положень при вирішенні колективних трудових спорів є малоефективним.

Згідно Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов’язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і

примирення. Згідно законодавства вирішення таких конфліктів відбувається за допомогою примірних комісій та трудового арбітражу. Трудовий арбітраж виходячи із статті 11 цього ж закону – орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту). Трудовим арбітражем можуть розглядатися спори, які виникли між сторонами соціально-трудоких відносин, щодо:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання законодавства про працю.

Відповідно статті 12 цього ж закону, трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформлюється протоколом і підписується усіма його членами [3, с. 343].

Також із статті 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» можливо вирішити трудовий спір за допомогою примірної комісії. Згідно закону примірна комісія це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) та який складається із представників сторін. Примірна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Рішення примірної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примірної комісії від кожної сторони, які входять до складу примірної комісії. Рішення примірної комісії оформляється протоколом та має для сторін

обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням [4, с. 341–342].

У Верховній Раді України був зареєстрований проєкт Закону «Про колективні трудові спори» № 12034 від 16.09.2024 (Далі законопроект № 12034). Наразі він опрацьовується в комітеті, і це є дуже важливим кроком задля удосконалення трудового законодавства. Як і будь-який законопроект він має певну мету та несе у собі певні нововведення. Метою Закону є запровадження дієвих правових та організаційних засад регулювання порядку та способів вирішення колективних трудових спорів в Україні, запровадження сучасного механізму вирішення таких спорів за допомогою примирних процедур та трудового арбітражу, розвитку інституту трудової медіації, реалізації права працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, удосконалення порядку та процедури проведення страйків, збалансування інституту відповідальності та інтересів працівників і роботодавців за порушення законодавства про колективні трудові спори тощо [1, с. 1].

Також цей законопроект передбачає:

- закріплення загальних положень щодо сфери дії Закону, визначення основних понять і термінів, основних принципів вирішення колективних трудових спорів, прав та обов'язків сторін колективних трудових спорів;
- встановлення правових засад діяльності Національної служби посередництва і примирення, її правовий статусу та структуру;
- запровадження поділу колективних трудових спорів на "спори про права" та "спори про інтереси", закріплення способів та послідовності їх вирішення, зокрема порядку формування вимог, реєстрації спорів, особливостей проведення переговорів, процедури проведення трудової медіації у колективних трудових спорах з урахуванням положень Закону України «Про медіацію»;
- встановлення порядку вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем, закріплення обов'язковості рішення трудового

арбітражу, порядку оскарження такого рішення, виконання рішення трудового арбітражу у добровільному та примусовому порядках;

- спрощення процедури вирішення колективних трудових спорів, запровадження для сторін можливості обирати спосіб їх вирішення, у тому числі шляхом закріплення в колективних угодах, договорах, а також можливості позасудових способів їх вирішення за винятком випадків, коли колективні трудові спори можуть розглядатися судом відповідно до законодавства;

- запровадження чіткого та уніфікованого правового регулювання права на страйк, зокрема щодо процедури оголошення страйку, його проведення, прав та гарантій, обов'язків працівників та роботодавців під час страйку, визнання страйку незаконним та його заборони, особливих умов участі у страйку деяких працівників, на яких поширюється обмеження та заборона проведення страйку тощо);

- запровадження права роботодавця на локаут для захисту своїх прав та інтересів, порядку реалізації права на локаут, випадків його заборони або обмеження;

- удосконалення нормативних засад взаємної відповідальності сторін колективного трудового спору, їх представників за виконання рішень трудового арбітражу, зобов'язань за досягнутими домовленостями, а також порядку відшкодування збитків, заподіяних у результаті страйку чи локауту [2].

Ухвалення цього законопроєкту є актуальним і нагальним питанням, оскільки у ньому містяться важливі норми для вирішення колективних трудових спорів. Зазначений законопроєкт також містить норми, які удосконалюють положення, щодо відповідальності сторін при колективних конфліктах, уніфікують та унормовують право на страйк, як важливий важіль відстоювання своїх прав, з'являється більше диспозитивності у вирішенні таких спорів, та багато інших положень тощо. Загалом, ухвалення такого законопроєкту позитивно позначиться у розвитку трудового права та покращить становище працівників.

Отже, окремі аспекти правового регулювання порядку та способів вирішення колективних трудових спорів видозмінюються, оскільки законодавство не повинно стояти на місці, а повинно постійно адаптуватися та змінюватися під свій час. Наразі наше законодавство у цій сфері досить застаріле аби ефективно вирішувати дані взаємовідносини. Україна повинна унормувати законодавство, аби воно більш ефективно регулювало взаємовідносини у цій важливій для суспільства сфері права. Законопроект № 12034 має важливе значення для запровадження, оскільки задасть нам новий вектор для розвитку та удосконалення законодавства у цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про колективні трудові спори» від 16.09.2024 № 12034. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/2522751> (дата звернення: 30.09.2024).
2. Проект Закону про колективні трудові спори : від 16.09.2024 № 12034. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/88c9b02a-2041-4389-a51f-ed5a8482fe24> (дата звернення: 30.09.2024).
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 30.09.2024).
4. Трудове право України : навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/451/1/Кучер%20Трудове%20право%20посібник.pdf> (дата звернення: 30.09.2024).
5. Трудове право України : підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків : Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf> (дата звернення: 30.09.2024).

Науковий керівник: Заїка Д. І., к.ю.н., асистент кафедри трудового права кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Беляєва К. О.,
студентка 2 групи, 2-го курсу,
факультету адвокатури та антикорупційної діяльності
Національного університету «Одеська юридична академія»

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН

Безробіття в Україні – гостра соціальна проблема, яка призводить до зростання бідності, втрати мотивації до праці та відтоку населення за кордон. Це, в свою чергу, негативно впливає на економіку та суспільство в цілому. Воно не лише збільшує фінансовий тягар на державу, а й підриває соціальну згуртованість, сприяє зростанню злочинності та посилює відчуження значної частини населення.

Якщо ми беремо соціальний фактор, то безробіття сприяє поширенню нерівності населення, оскільки працюючі люди мають постійний дохід, що у свою чергу дозволяє їм задовольняти їх потреби як базові так і інші. Безробітні не мають доходу на постійній основі, це ускладнює процес задоволення їх потреб. Безробіття – це проблема, що не втрачає своєї актуальності.

Безробіття – це тихе лихо, яке підриває основи добробуту українців. Втрата роботи не лише позбавляє людей фінансової стабільності, але й призводить до соціальної ізоляції та депресії. Наслідки безробіття відчуває вся країна: знижується виробництво, зменшуються податкові надходження, і, як наслідок, погіршується якість життя. Якщо ми не зупинимо зростання безробіття, то ризикуємо зіткнутися з серйозними економічними та соціальними проблемами [1].

Безробіття – це складне економічне явище, що виникає під впливом багатьох факторів: 1) структурні зміни в економіці викликають серйозні дисбаланси на ринку праці, змінюючи як кількість, так і якість робочих місць; 2) зниження темпів економічного зростання порушує рівновагу між кількістю робочих місць та працівниками, створюючи надлишок робочої сили;

3) недостатня купівельна спроможність; 4) інфляція створює дисбаланс на ринку праці: з одного боку, зростає кількість людей, які шукають роботу, а з іншого – зменшується попит на працівників; 5) зміна співвідношення цін на ресурси сприяє впровадженню технологій, що замінюють людську працю; 6) сезонні коливання виробництва викликають періодичні зміни попиту на робочу силу; 7) науково-технічний прогрес викликає невідповідність між кількістю людей, які хочуть працювати, і кількістю робочих місць, що пропонуються [2, с. 31].

Хоча безробіття зазвичай пов'язується з негативними наслідками, воно також може мати й позитивні сторони. Зокрема, воно може спонукати людей до саморозвитку, підвищення кваліфікації та пошуку більш перспективної роботи. Крім того, безробіття може підвищити цінність праці в суспільстві та стимулювати конкуренцію на ринку праці.

В Україні гостро стоїть проблема безробіття серед молоді з вищою освітою. Це ставить під сумнів ефективність державної політики у сфері вищої освіти та вимагає перегляду підходів до підготовки молоді до ринку праці. Незважаючи на високий рівень освіти, молоді фахівці часто не можуть знайти відповідну роботу через відсутність досвіду та невідповідність їхніх навичок вимогам роботодавців. Це потребує розробки спеціальних програм для підтримки молоді на ринку праці.

Не можна оминути актуальність проблеми графічної та професійної рухливості працівників. Економічні зміни в Україні призвели до активних трудових міграцій. Люди змінюють роботу через невідповідність між їхніми очікуваннями та реальними умовами праці. На загальнонаціональному рівні ця міграція відображає дисбаланс між розподілом робочих місць та потребами економіки. Високий рівень трудової міграції в Україні свідчить про проблеми на ринку праці, такі як нестача кваліфікованих кадрів в одних регіонах та надлишок робочої сили в інших. Це може негативно впливати на економічний розвиток країни [2, с. 33].

Повномасштабне вторгнення ми також можемо розглядати як глобальний чинник впливу на безробіття в країні. Ракетні обстріли та перебої з

енергопостачанням завдали відчутного удару по малому та мікробізнесу в Україні. Більше третини підприємств змушені були скоротити виробництво, а кожне п'яте – повністю припинило свою діяльність. Це призвело до значного зниження індексу активності бізнесу. Станом на початок листопада 2022 року понад 35% малих та мікропідприємств в Україні повністю або частково припинили свою роботу через наслідки російської агресії. Це свідчить про критичну ситуацію в реальному секторі економіки [4].

Для точного прогнозування рівня безробіття в Україні необхідно проаналізувати всі чинники, які впливають на нього: як ті, що можуть посилити проблему, так і ті, що можуть її пом'якшити. До таких чинників ми відносимо: 1) нескінченний попит споживачів на товари та послуги відкриває широкі можливості для створення нових робочих місць, зокрема в секторі послуг; 2) нерозвиненість приватного сектору стримує створення нових робочих місць, лібералізація економіки дозволить розкрити цей потенціал і знизити рівень безробіття; 3) традиційно низький рівень заробітної плати в поєднанні зі слабкістю профспілок, які не можуть ефективно відстоювати інтереси працівників, призводить до зниження попиту на працю та, як наслідок, до високого рівня безробіття. Існує безліч підходів до вирішення цієї проблеми, кожен з яких базується на певних економічних концепціях [3].

Основні шляхи подолання проблеми безробіття мають містити низку заходів:

- 1) систематичне наближення українського законодавства до міжнародних норм та принципів;
- 2) впровадження механізмів, що забезпечують захист українського ринку праці;
- 3) забезпечення умов для безперервної та ефективної діяльності підприємств, критично важливих для економіки;
- 4) зменшення податкового навантаження на підприємства за умови їхньої зобов'язання зберегти існуючу кількість працівників;

5) максимальне збереження зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць;

б) заохочення та полегшення початку підприємницької діяльності для безробітних [2, с. 34].

Трудове законодавство потребує реформування з метою поширення гнучких форм зайнятості, збільшення кількості підприємств, які можуть отримувати фінансову підтримку для працевлаштування людей з інвалідністю, та посилення гарантій працевлаштування для осіб, звільнених у зв'язку з ліквідацією підприємства.

Запровадження фінансових та інших стимулів для розвитку підприємств у перспективних галузях, таких як харчова, легка промисловість та будівництво, дозволить створити нові робочі місця і залучити до трудової діяльності внутрішньо переміщених осіб.

Таким чином, вдосконалення законодавства та ефективна його реалізація дозволять знизити рівень безробіття, підвищити соціальну захищеність населення та сприяти економічному зростанню країни. Тому одним з пріоритетних напрямків державної політики має стати забезпечення зайнятості населення.

Список використаних джерел:

1. Бондаревська К. В., Іванківа В. І. Проблеми безробіття в Україні та напрями її вирішення. *Наука, освіта, суспільство: реалії, виклики, перспективи. Секція 2. Науково-практичні та освітні аспекти соціально-поведінкових наук: тренди і виклики*. 2019. С. 89–91.

2. Полуяктова О. В. Проблеми безробіття в Україні. *Економіка і суспільство*. 2016. № 2. С. 31–35. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/2_ukr/6.pdf (дата звернення: 26.09.2024).

3. Кулинич І. А. Причини виникнення безробіття в Україні та заходи щодо його зменшення. *Aggregating the world's open access research papers*. URL: https://core.ac.uk/outputs/14059959/?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1 (дата звернення: 26.09.2024).

4. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny> (дата звернення: 26.09.2024).

Науковий керівник: Пожарова О. В., к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права і соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Бичкова О. О.,
студентка 351 групи
Чорноморського національного університету імені Петра Могили

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ : ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Актуальність дослідження. Трудові права працівників в умовах військового стану стають об'єктом підвищеної уваги через численні виклики, які пов'язані з мобілізацією, внутрішнім переміщенням осіб, руйнуванням інфраструктури та економічною нестабільністю. Під час воєнного конфлікту суттєво змінюються умови праці, як на індивідуальному, так і на загальнодержавному рівнях. Мобілізовані працівники, тимчасово переміщені особи, а також ті, хто продовжують працювати на територіях, що зазнали військових дій, стикаються з порушенням своїх прав на роботу, оплату праці та соціальне забезпечення.

Актуальність дослідження також зумовлена потребою у вдосконаленні правових механізмів захисту трудових прав в умовах надзвичайних ситуацій. Існуюче законодавство України потребує адаптації для адекватного реагування на виклики воєнного часу та забезпечення соціальних гарантій працівникам у таких умовах. Крім того, важливим є дослідження міжнародного досвіду у сфері

захисту трудових прав у кризових ситуаціях, зокрема в зонах конфліктів, для імплементації його елементів у національне трудове законодавство.

Потреба в обговоренні нових підходів до регулювання трудових відносин та соціального захисту в умовах військового стану визначає нагальність проведення відповідних наукових досліджень та конференцій.

Мета дослідження – аналіз правових механізмів захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану та розробка рекомендацій щодо вдосконалення трудового законодавства України з урахуванням викликів, спричинених військовими діями.

У контексті війни та військового стану в Україні особливу увагу слід приділити правовим механізмам, які забезпечують захист трудових прав працівників. Адаптація трудового законодавства до умов кризових ситуацій, таких як війна, є нагальною потребою для забезпечення соціальних гарантій, прав на працю та відшкодування шкоди.

Аналіз існуючих правових механізмів. Правові механізми захисту трудових прав включають як національне законодавство, так і міжнародні стандарти. Наприклад, Конституція України та Кодекс законів про працю передбачають основні трудові права. Однак у ситуації військового стану виникають специфічні проблеми, такі як:

- Мобілізація працівників: Питання правового статусу мобілізованих осіб, зокрема, їхніх прав на повернення на робочі місця та збереження заробітної плати.

- Переміщення населення: Внутрішньо переміщені особи стикаються з труднощами у пошуку нових місць роботи, що потребує адаптації механізмів соціального захисту.

- Відповідальність роботодавців: Питання відповідальності роботодавців за порушення трудових прав під час воєнних дій, включаючи несвоєчасну виплату заробітної плати та звільнення без достатніх підстав [5, с. 20].

Рекомендації щодо вдосконалення законодавства. Відповідно до результатів дослідження, можна запропонувати кілька рекомендацій для вдосконалення трудового законодавства:

1. Адаптація трудового законодавства: Необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю для чіткого регулювання прав мобілізованих працівників та внутрішньо переміщених осіб.
2. Запровадження тимчасових заходів: Розробка механізмів для тимчасового збереження прав працівників на оплату праці та компенсацію втрат.
3. Моніторинг і контроль: Створення системи моніторингу дотримання трудових прав в умовах військового стану з залученням громадських організацій.
4. Міжнародний досвід: Вивчення та імплементація міжнародних стандартів захисту трудових прав у кризових ситуаціях [6, с. 55].

Висновки. Дослідження захисту трудових прав працівників в умовах військового стану в Україні вказує на критичну необхідність адаптації існуючого трудового законодавства до нових викликів, спричинених військовими діями. З огляду на численні проблеми, з якими стикаються мобілізовані працівники та внутрішньо переміщені особи, важливо розробити ефективні правові механізми, що забезпечать дотримання їхніх прав на працю, оплату праці та соціальне забезпечення.

Пропоновані рекомендації щодо вдосконалення законодавства, такі як адаптація Кодексу законів про працю, запровадження тимчасових заходів, моніторинг дотримання трудових прав, а також вивчення міжнародного досвіду, можуть суттєво поліпшити захист трудових прав в Україні під час воєнного стану. Розробка і реалізація цих рекомендацій дозволить створити більш стабільну правову базу для підтримки працівників у кризових ситуаціях і підвищить рівень соціальної відповідальності з боку роботодавців.

Таким чином, нагальність та актуальність дослідження трудових прав працівників в умовах війни обумовлюють потребу у постійному моніторингу та вдосконаленні трудового законодавства, що відповідає викликам сьогодення, та впровадженні ефективних механізмів захисту. Це стане запорукою забезпечення

прав людини і справедливих умов праці, що є важливими для відновлення країни після закінчення конфлікту.

Список використаних джерел:

1. .Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про запровадження військового стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 року № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022>
3. Закон України "Про охорону праці": Закон України від 14.10.1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо умов праці в умовах воєнного стану: Закон України від 15.07.2022 року № 2391-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2391-20>
5. Грищенко О. О. Правовий захист трудових прав працівників в умовах надзвичайних ситуацій: Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, 2022, № 3, с. 67-70.
6. Зарубінський М. В. Трудове право в умовах війни: виклики та рішення: Вісник Академії правових наук України, 2023, № 1, с. 85-90.
7. Козловський А. М. Мобілізація та трудові права: нові виклики в правовому регулюванні: Юридичний науковий вісник, 2023, № 2, с. 44-50.

Науковий керівник : Валецька О. В., к.ю.н., доцент кафедри історії та теорії держави та права юридичного факультету Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Бойко В. А.,
студентка 2-БЮ(4) групи, 2 курсу,
гуманітарно-педагогічного факультету
Комунального закладу вищої освіти
«Барський гуманітарно-педагогічний коледж
імені Михайла Грушевського»

ПРОБЛЕМАТИКА КОЛІЗІЙ ТА ПРОГАЛИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В Україні 24 лютого 2022 року був введений правовий режим воєнного стану у зв'язку зі збройною агресією російської федерації проти України. В умовах воєнного стану проблематика колізій та прогалин у трудовому праві набула особливої актуальності. Воєнні дії та мобілізаційні заходи впливають на трудові відносини, і правове регулювання цих відносин повинно адаптуватися до нових реалій.

Під час воєнного стану було ухвалено низку спеціальних законів, які змінюють або тимчасово скасовують деякі положення КЗпП. Це створює плутанину, адже працівники та роботодавці можуть не розуміти, які саме норми застосовувати.

З метою врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником і роботодавцем в умовах воєнного часу був прийнятий, зокрема, Закон від 15 березня 2022 року №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Згідно зі ст. 13 зазначеного Закону введений новий інститут організації трудових відносин – призупинення дії трудових відносин – тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що унеможлиблює виконання обома сторонами трудових відносин обов'язків, передбачених трудовим договором. Призупинення дії трудового договору можливе не більше,

ніж на період дії воєнного стану, і у разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи [1].

Суть питання полягає в тому, що є лише дві умови для роботодавця поновити трудовий договір з працівником, за умови, що підстава для призупинення та період призупинення є однаковими (одночасними для обох сторін), відповідно: припинення або скасування воєнного стану або ж здатність обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавця – надавати роботу, а працівника – виконувати роботу).

Під час воєнного стану було внесено зміни до тривалості робочого часу та часу відпочинку, що призводить до конфліктів між роботодавцями та працівниками. Зокрема, законодавчі зміни дозволяють роботодавцям змінювати графік роботи без погодження з працівником, що може призвести до порушення прав останнього. Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 60 годин (частина перша ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX) [2]. У період воєнного стану ця норма застосовується замість положень частини першої ст. 50 КЗпП, якою визначається, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [3]. Водночас не суперечить нормам Закону № 2136 положення частини другої ст. 50 КЗпП, згідно з яким підприємства та організації під час укладення колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. Варто врахувати, що збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця. Відповідно до частини шостої ст. 6 Закону № 2136 норми ст. 53 КЗпП, частини першої ст. 65 КЗпП, частин третьої – п'ятої ст. 67 КЗпП та, зокрема, ст. 73 КЗпП не застосовуються. Тобто під час дії воєнного стану дні, які були визначені як святкові (неробочі), під час підрахунку робочого часу

враховуються як відповідні календарні дні, на які вони припадають, – або як робочі, або як вихідні [4].

Ще однією серйозною проблемою та прогалиною у правовому регулюванні трудових відносин в Україні є те, що Кодекс законів про працю України є сумішшю норм, прийнятих у різних історичних та економічних умовах, частина з яких відповідає вимогам часу, а частина є застарілою і не може чітко та правильно регулювати сучасні трудові відносини, а також те, що багато інших нормативних актів про працю, прийнятих ще за радянських часів, залишаються чинними. Вирішення цієї проблеми добре відоме і полягає в необхідності прийняття нового Трудового Кодексу України.

Ще однією проблемою правового регулювання трудових відносин в Україні є те, що положення міжнародно-правових актів, які встановлюють міжнародні трудові стандарти, не є частиною національного законодавства, на що часто вказують вітчизняні дослідники. Відтак, актуальні та ефективні механізми захисту прав та інтересів осіб, яких стосуються міжнародні трудові стандарти, у чинному законодавстві не передбачені. Через це виникає колізійність трудового права під час вирішення трудових спорів. Зокрема, як відзначає Ю. В. Чижмарь, відповідні нормативно-правові акти міжнародного права структуровані таким чином, що ускладнюють їх застосування до конкретних трудових відносин у певних державах, навіть якщо їх зміст встановлює певні права та гарантує інтереси відповідних суб'єктів трудових правовідносин [5].

Також, статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік [6]. Відповідно до п. 2.3. Інструкції № 286 в обліковій кількості штатних працівників за кожний календарний день враховуються особи,

які фактично працювали, а також відсутні на роботі з будь-яких причин, тобто усі працівники, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від виду трудового договору [7]. Проблематика цього питання полягає у тому, що в переліку п. 2.5 Інструкції № 286 працівників, які були тимчасово відсутні, не зазначені працівники з призупиненими трудовими договорами.

Отож, чинний Закон, який регулює трудові відносини в Україні, є застарілим і не узгоджується з міжнародним правом. Незважаючи на регулярні оновлення, все ще існує нагальна потреба в прийнятті нового закону про працю в Україні. Недоліки пов'язані з помилками та упущеннями законодавця. Хоча він і намагається охопити всі аспекти трудових відносин під час воєнного стану та врегулювати всі особливості, на практиці виникає багато питань щодо реалізації застосування норм права в сучасних реаліях.

Список використаних джерел:

1. Проблематика застосування підприємствами окремих норм трудового законодавства у воєнний час (Частина 1). *Юридична газета – онлайн версія*. URL: <https://yur.gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/problematika-zastosuvannya-pidpriemstvami-okremih-norm-trudovogo-zakonodavstva-u-voenni-y-chas-chasti.html>
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Гороховська Г. Розрахунок норми тривалості робочого часу на 2024 рік. *Професійні видання*. URL: <https://profpressa.com/reference-works/rozrakhunok-normi-trivalosti-robochogo-chasu-na-2024-rik>
5. Чижмарь Ю. В. Проблеми й прогалини в національному та міжнародному трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Вип. 34 (2). С. 38–41.

6. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ : станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

7. Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників : Наказ Держ. ком. статистики України від 28.09.2005 № 286 : станом на 4 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05#Text>

Науковий керівник: Юзько Т. М., доктор філософії, доцент кафедри соціально-економічних дисциплін Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського».

Бойко К.,

студентка 5 групи, 3 курсу, факультету юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Гуцул С.,

студентка 5 групи, 3 курсу, факультету юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВА ЖІНОК У СФЕРІ ПРАЦІ: ДОСЯГНЕННЯ ТА НЕВИРШЕНІ ПРОБЛЕМИ

Питання прав жінок у сфері праці залишається одним із найактуальніших у сучасній Україні. Незважаючи на значний прорив України у даній сфері та чисельні удосконалення нашого законодавства, все ж таки залишаються прогалини та не вирішені питання, які суттєво впливають на суспільство. В Україні досі спостерігаються численні порушення прав жінок, гендерна дискримінація та нерівність.

Трудове законодавство України своїм корінням йде з радянського законодавства, тож попри зміни, які відбулися за часи незалежності, значною мірою уявлення про працю жінок, а відповідно і її регуляція, формувалося під

впливом суспільних норм Радянського союзу 60-70-х років. Специфіка тогочасного радянського уявлення про працю жінок полягала в тому, що з одного боку були відголоски феміністичних ідей про те, що жінки мають покидати роль домашньої берегині та приєднуватися до робочої сили, які звучали на початку становлення СРСР; а з іншого боку, після другої світової війни гендерна політика була направлена на відновлення кількості населення, тому в суспільстві посилювалося уявлення про жінку як в першу чергу мати та домашню берегиню. Тобто жінок одночасно і заохочували до роботи, і сприймали крізь призму цінності жіночого тіла в контексті репродукції.

Таким чином, ці суспільні норми значним чином вплинули на формування Кодексу законів про працю (далі – КЗпП). Дванадцятий розділ КЗпП присвячений праці жінок і на самому початку цього розділу стаття 174 вказує, що існують професії, які мають бути недоступними жінкам. Повний список таких професій перелічено у наказі Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок».

Патерналістський підхід до регуляції праці жінок сприяє зміцненню гендерних стереотипів, а міцно вкорінені у суспільне колективне несвідоме гендерні стереотипи перешкоджають модернізації КЗпП – розірвати уроборос мізогінії нелегко. При ретроспективному розгляді питання жіночої праці важливо дивитися на цілісну картину, а не тільки концентруватися на окремих деталях. Так у 2015 році було опубліковано The Global Gender Gap Report 2015, який визначає індекс гендерного розриву. Це глобальне дослідження країн світу за показником рівноправності статей за версією Всесвітнього економічного форуму. Оцінка базується на чотирьох ключових аспектах: 1) економічна участь і кар'єрні можливості; 2) освіта; 3) здоров'я і виживання; 4) політичні права і можливості. Україна у цьому рейтингу займала 67 місце з 142 можливих, до визнання наказу про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок недійсним залишалося два роки.

Однак, розірвати уробороса мізогінії хоч і складно, але можливо. 2017 року було прийнято наказ, що скасовує деякі положення наказу, який затверджує перелік заборонених професій для жінок. Таким чином, майже всі професії стали доступними для жінок - за виключенням гірничих робіт, що пов'язано з тим, що процес денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду, який забороняє використання праці жінок на гірничих роботах, не завершено. З цього часу ставлення до праці жінок у суспільстві змінилося і як громадськість, так і держава стали на шлях сприяння гендерній рівності.

Продовжуючи тему становища жінок на ринку праці, не можна не згадати Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. Ця стратегія спрямована на створення більш справедливого суспільства та підвищення економічного становища у країні.

Стратегія фокусує свою увагу на вивченні причин та передумов гендерної нерівності. Однією з таких проблем є те, що кількість жінок переважає саме на низькооплачуваних професіях. Це свідчить про те, що роботодавці надають перевагу чоловікам через гендерні стереотипи. Наприклад, чоловік може залишитися на роботі, виконати додаткове завдання та отримати за це премію, жінка такої можливості не має, тому що їй потрібно повертатися додому, як кажуть, на "другу зміну".

Необхідно також відзначити позитивні аспекти цієї стратегії, оскільки вона пропонує шляхи розв'язання цієї проблеми. Мова йде про удосконалення законодавства про оплату праці. Іншим кроком Кабінет міністрів України називає боротьбу зі стереотипами. Стереотипи, як ми знаємо, впливають на вибір професії. Дітям ще змалечку нав'язують суто чоловіча та суто жіночі професії. Боротися з цим вони планують шляхом аудитів, інформаційних кампаній та чисельних перевірок роботодавців. Не менш важливою частиною стратегії є створення та покращення установ для догляду за дітьми, адже, як ми зазначали раніше, діти мають значний вплив на становище жінки.

Забезпечення рівних прав та можливостей для жінок у сфері праці є ключовим для економічного розвитку країни. Варто зазначити, що ситуація з правами жінок на робочому місці постійно покращується завдяки заходам уряду та активності громадянського суспільства.

Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Болотіна М. М.,
студентка 10-м групи, 1 курсу магістратури,
факультету міжнародної торгівлі та права
Державного торговельно-економічного університету

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВОГО СПОРУ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ

Кожній людині за Конституцією України та міжнародними правовими актами, ратифікованими Україною, гарантується одне з основних соціально-економічних прав – право на працю. Це право передбачає можливість заробляти на життя шляхом роботи, яку особа обирає на власний розсуд. Право на працю також закріплено в статті 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ратифікованого Україною 19 жовтня 1973 року [1]. Трудові спори є невід'ємною частиною правовідносин між працівниками та роботодавцями, що виникають на основі різних факторів, зокрема невиконання або неправильного виконання трудових обов'язків. Конституція України, зокрема стаття 43, гарантує кожному право на працю, належні умови праці та захист від безпідставного звільнення. Закріплення таких прав на конституційному рівні створює фундамент для їх захисту у випадку порушення [2].

Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [3].

Трудовий спір виникає, коли розбіжність переноситься на вирішення юрисдикційного органу. Спір також може виникнути без правопорушення у випадках, якщо суб'єкт звертається в юрисдикційний орган, оскаржуючи відмову другої сторони встановити нові або змінити існуючі умови праці. Відповідно до ст. 124 Конституції України звернутися безпосередньо до суду за розглядом індивідуального трудового спору можуть громадяни (працівники), які вважають, що їхні трудові права було порушено, незалежно від того, чи розглядається їхній трудовий спір комісією з трудових спорів (КТС) [2].

З історичної перспективи, розвиток трудового законодавства та його еволюція відображають зміни в суспільних відносинах сучасних реалій України. Відповідно до “Інструкції про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів)”, затвердженої наказом Національної служби посередництва і примирення від 9 червня 2009 р. № 33, причини колективних трудових спорів (конфліктів) – обставини, факти, тенденції об'єктивного чи суб'єктивного характеру або їх сукупність в економічній, соціальній, виробничій, правовій галузях, дія яких призвела до негативних щодо найманих працівників наслідків і виникнення трудового спору (конфлікту) [4].

Загалом трудові спори можна поділити на дві частини індивідуальний трудовий спір та колективний трудовий спір. Розглядаючи індивідуальний трудовий спір, то варто зазначити, що сторонами в ньому виступають роботодавець і працівник. Проте у розрізі колективного трудового спору, то тут сторонами виступають роботодавець та працівники, трудовий колектив.

Відповідно, варто визначити причини, через які виникають трудові спори і в свою чергу, що слугує приводом для їх виникнення. Приводом є подія, що безпосередньо передуює виникненню спору, але не породжує його сама по собі.

Зв'язок між приводом і причиною носить зовнішній неістотний характер. Зокрема причиною трудових спорів є перш за все розбіжність між сторонами, а саме роботодавцем та працівником. Предмет розбіжностей може бути різний як поліпшення умов праці (пільг, збільшення заробітної плати, компенсацій чи тривалості відпусток) та не дотримання вимог чинного трудового законодавства України [5].

Причини виникнення колективних трудових спорів фахівці Національної служби посередництва і примирення поділяють на об'єктивні й суб'єктивні. Об'єктивні причини колективних трудових спорів (конфліктів) – це причини економічного, соціального, правового характеру, що роблять розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин невідворотними і не залежать від дій чи бездіяльності цих сторін. Суб'єктивними причинами колективних трудових спорів (конфліктів) є причини економічного, соціального, правового характеру, які зумовлюють виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) внаслідок дій чи бездіяльності сторін соціально-трудова відносин і за яких вирішення цих спорів (конфліктів) залежить від заходів, що вживаються суб'єктами цих відносин [6].

Судова практика з питання підстав виникнення трудових спорів відображає сучасні тенденції у взаєминах між працівниками та роботодавцями, а також характерні причини цих спорів. Найпоширенішою причиною виникнення трудових спорів є недотримання умов трудового договору. Це можуть бути спори про не виплачену заробітну плату, спори про звільнення або переведення на іншу посаду без згоди працівника. Наприклад, у справах щодо спорів про звільнення суди часто стають на бік працівників, якщо роботодавець не дотримався належних процедур звільнення, як це передбачено Кодексом законів про працю України (КЗпП).

Згідно вимог статті 240¹ Кодексу законів про працю України у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий

спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу [7]. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49³ цього Кодексу [7] для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [8].

Зокрема, категорія не дотримання умов трудового договору Велика Палата Верховного Суду у постанові від 15.09.2020 року у справі № 205/4196/18 фактично поставила крапку у спорах щодо припинення трудового контракту під час тимчасової непрацездатності працівника, перебування його у відпустці [9]. Згідно постанови Великої Палати Верховного Суду відступила від попередніх висновків у таких правовідносинах та вказала на те, що «... гарантія частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України поширюється на випадки припинення контракту з працівником за пунктом 8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України [7]. А у разі порушення цієї гарантії негативні наслідки слід усувати шляхом зміни дати звільнення позивача, визначивши датою припинення трудових відносин перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності (відпустки)».

Отже, у таких справах судам насамперед слід досліджувати саме звільнення на предмет законності та, у випадку встановлення обставин законності припинення трудового контракту, суди повинні змінити дату звільнення таких осіб, а у випадку ж встановлення спорів про звільнення та існування факту звільнення осіб, під час їх тимчасової непрацездатності, перебування у відпустці, то такі особи підлягають поновленню на попередній роботі.

Однак не кожний конфлікт у кінцевому випадку переростає в спір. Конфліктна ситуація між працівником та роботодавцем може існувати протягом тривалого часу, при цьому вони можуть не робити ніяких зусиль для її

вирішення. Однак якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення до його вирішення спеціальних уповноважених на те органів, він переростає в трудовий спір. Основною причиною таких спорів є недотримання умов трудового договору, що може проявлятися через не виплату заробітної плати, не правомірне звільнення або переведення працівника на іншу посаду без його згоди. Судова практика показує, що найчастіше суди стають на бік працівників у випадках, коли роботодавець порушує законодавчі норми або процедури, зокрема ті, що стосуються звільнення або відшкодування збитків. Трудові спори можуть виникати не лише на основі порушення прав, але й через розбіжності щодо зміни умов праці або укладення нових угод.

Список використаних джерел:

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966 р. : станом на 19 жовт. 1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 21.09.2024).
2. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 21.09.2024).
3. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків, 2022. 376 с.
4. Про затвердження Інструкції про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0033299-09> (дата звернення: 21.09.2024).
5. Трудове право України : підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків, 2022. 376 с.
6. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого", 2013. 110 с.

7. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 серпня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 21.09.2024).

8. Про зайнятість населенням: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI : станом на 3 вересня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>(дата звернення: 21.09.2024).

9. Постанова Великої Палати Верховного Суду. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92270735> (дата звернення: 21.09.2024).

Науковий керівник: Дараганова Н. В., д.ю.н., доцент, професор кафедри адміністративного, фінансового та інформаційного права Державного торговельно-економічного університету.

Висоцька В. О.,

студентка 19 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО НАДАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Відпустка є періодом безперервного відпочинку протягом певної кількості календарних днів, що надається роботодавцем протягом календарного року з оплатою чи без такої зі збереженням місця роботи, тобто посади, за працівником, що відповідно встановлено в законі, колективному чи трудовому договорі [1].

Право на відпустки надається громадянам України, що перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, зокрема й тим, що працюють на основі трудового договору у фізичної особи, що передбачено у ст. 2 та ст. 6 Закону України «Про відпустки» [2].

Працівники мають право на щорічну основну відпустку тривалістю не менше, ніж 24 календарні дні за робочий рік, починаючи з дати укладення трудового договору. У ст. 6 Закону «Про відпустки» зазначено, основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів на рік надається працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальним (педагогічним) частинам (підрозділам) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам у порядку, що затверджений постановою КМУ від 14 квітня 1997 р. № 346 [4].

Зміни у трудовому законодавстві запровадженні від 15.03.2022 прийняттям Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (надалі – Закон). Згідно з ч. 1 ст. 12 Закону в умовах воєнного стану за рішенням роботодавця тривалість щорічної відпустки в поточному робочому році може бути обмежена до 24 календарних днів. Іншими словами, якщо працівник має право на щорічну відпустку тривалістю понад 24 календарних дні, роботодавець має право, але не зобов'язаний, обмежити відпустку працівника до 24 календарних днів.

У разі якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника перевищує 24 календарні дні, невикористані ним у період воєнного стану дні відпустки переносяться на період після закінчення чи скасування воєнного стану, що передбачено абз. 2 ч. 1 ст. 12 Закону. На розсуд роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть бути надані без збереження заробітної плати. Однак для цього працівник має письмово повідомити роботодавця про своє бажання скористатися такою відпусткою.

Закон також передбачає, що під час воєнного стану будь-який вид відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку чи відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну відпустку може надаватися без збереження заробітної плати на розсуд роботодавця. Саме на період після закінчення або скасування воєнного стану переноситься надання невикористаних днів цієї відпустки. На

розсуд роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть бути надані без збереження заробітної плати.

Перераховані вище обмеження щодо відпусток без збереження заробітної плати не поширюються на керівних працівників навчальних закладів й установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. Зміни передбачені й щодо відпусток без збереження заробітної плати.

У Законі зазначено, що за умови залучення працівника до праці на об'єктах критичної інфраструктури, робіт, пов'язаних з виробництвом товарів оборонного призначення, чи здійснення мобілізаційного завдання, роботодавець має право відмовити працівникові у наданні будь-якої відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку).

Зокрема, Законом встановлено, що роботодавець зобов'язаний за заявою працівника, що виїхав з території України чи набув статусу внутрішньо переміщеної особи, надати йому відпустку без збереження заробітної плати на період, зазначений у заяві, але не більше, ніж 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, як це зазначено в п. 4 ч. 1 ст. 9 ЗУ «Про відпустки» [3].

На додаток, святкові, а також неробочі дні, передбачені статтею 73 Кодексу законів про працю, не враховуються під час встановлення тривалості щорічної відпустки [5]. Та вищезазначене положення не застосовується з метою обчислення тривалості щорічної відпустки під час воєнного стану, що передбачено ч. 6 ст. 6 Закону [3].

Також варто зазначити, що з'явився і новий вид неоплачуваної відпустки, що буде надаватися в обов'язковому порядку мобілізованим працівникам за виявленим ними бажанням. Відповідно, до нововведеного п. 20 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки» працівники, які почали працювати після закінчення особливого періоду або після звільнення з військової служби у зв'язку з

демобілізацією, за власним бажанням мають право скористатися відпусткою тривалістю до 60 календарних днів без збереження заробітної плати. Іншими словами, роботодавець не має права відмовити у наданні такої відпустки (за винятком працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури в період дії воєнного стану) [2].

Таким чином, встановлення режиму воєнного стану запровадило низку новел у сфері трудового законодавства, зокрема у питаннях, що стосуються відпусток. Так, роботодавці отримали саме право обмежувати тривалість щорічної основної відпустки до 24 календарних днів, що стало одним з найважливіших нововведень. Саме так законодавець прагне збалансувати потреби держави та права працівників на відпочинок, проте ці зміни мають як позитивні, так і негативні наслідки, зокрема для працівників. Однак питання дослідження цього аспекту вищезгаданих змін у трудовому законодавстві на предмет того, наскільки вони є позитивними з одного боку, а з іншого – негативними, потребує більш детального окремого аналізу та вивчення.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
4. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам : постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/346-97-п#n12>

5. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Науковий керівник: Соловйов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Войтович А. О.,
курсантка 3 курсу,
Національної академії Служби безпеки України

ДОСВІД США ЩОДО РЕІНТЕГРАЦІЇ ДО ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ ОСІБ, ЗВІЛЬНЕНИХ З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

З 17 березня 2014 року, з оголошенням часткової мобілізації, в Україні діє особливий період і з того часу тисячі українців беруть участь у захисті держави від російської агресії. На сьогодні важливим завданням національної науки і практики є актуалізація чинних програм забезпечення зайнятості колишніх військовослужбовців, а також впровадження нових форм організації діяльності з працевлаштування зазначеної категорії осіб.

З метою пошуку ефективних заходів з повернення осіб, звільнених з військової служби, до сфери зайнятості та подальшого впровадження успішних практик в Україні доцільно провести огляд діяльності таких програм на прикладі Сполучених Штатів Америки, які мають багаторічний досвід успішної реінтеграції військовослужбовців.

У 2023 році Департамент у справах ветеранів США отримав бюджет у розмірі \$303 мільярди, що робить його другим за величиною бюджету департаментом після Міністерства оборони. З огляду на те, що в країні, за даними на 2023 рік, проживає понад 18 мільйонів ветеранів, з яких 19% мають

інвалідність, фінансування таких програм є не лише обов'язком, але й довгостроковою інвестицією у стабільність та розвиток суспільства [1].

Слід зазначити, що США активно інвестують у навчання ветеранів. Зокрема, програма *G.I. Bill*, заснована в 1944 році, дозволила багатьом військовослужбовцям, звільненим зі служби, отримати освіту або пройти перепідготовку. Це допомогло знизити безробіття після Другої світової війни та уникнути економічного колапсу.

У сучасних умовах США продовжують активно підтримувати ветеранів в освіті, виділяючи значні кошти для їхнього навчання, що, в свою чергу, підвищує їхні можливості на ринку праці. Так, у 2009 році було прийнято оновлений законопроект *G.I.*, що дозволив понад 800 тисячам ветеранів отримати освітні пільги на суму \$12 мільярдів. Університети змагаються за право навчати ветеранів, а великі компанії активно залучають їх до своїх програм працевлаштування.

Ці зусилля також доповнюються іншими ініціативами. Програма *Veterans Educational Assistance Program (VEAP)* забезпечує фінансування навчання для ветеранів, що включає коледжі, технічні школи та професійні тренінги [2].

Важливу роль відіграє і Програма допомоги переходу (*The Transition Assistance Program*), яку проходять усі військовослужбовці перед звільненням зі служби. Вона передбачає кар'єрні консультації, підтримку в професійному розвитку та підготовку до життя поза армією. Протягом 180 днів ветерани проходять семінари, де навчаються застосовувати свої військові навички у цивільних сферах [2].

Також варто виділити ще один важливий напрямок, а саме безпосереднє працевлаштування ветеранів. Як приклад можна навести програму *Veterans' Employment and Training Service (VETS)*, яка орієнтована на надання професійної підготовки та включення ветеранів до сфери зайнятості. Вона передбачає тісну співпрацю з роботодавцями для забезпечення ветеранів робочими місцями, роботу з рекрутинговими агенціями, організацією ярмарків вакансій тощо [2].

Ініціатива *Hiring Our Heroes*, створена Торгово-промисловою палатою США, сфокусована на пошуку роботи для ветеранів у приватному секторі. Спеціалізовані тренінги з бізнес-навичок, стажування в цивільних компаніях та підбір позицій, що відповідають професійним інтересам ветеранів, роблять цю програму надзвичайно ефективною [2].

Активно залучений до підтримки ветеранів і американський бізнес. Наприклад, великі компанії, такі як Amazon, створюють спеціальні програми для працевлаштування ветеранів, що є взаємовигідною стратегією. Компанії, які наймають ветеранів, отримують не лише кваліфікованих працівників, а й фінансові преференції з боку держави.

Ефективність зазначених програм з працевлаштування колишніх військовослужбовців підтверджується і статистичною інформацією. Так, за даними Pew Research Center 57 % ветеранів знаходять роботу протягом півроку після звільнення з військової служби [3].

Сполучені Штати Америки демонструють найбільший досвід у реінтеграції колишніх військовослужбовців, який можна впроваджувати для поліпшення ситуації в Україні. Огляд програм реінтеграції ветеранів у США дає можливість виділити два основні напрями діяльності цих програм: підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, звільнених зі служби осіб, шляхом надання їм освітніх послуг з підвищення кваліфікації, набуття додаткових компетенцій тощо; та організаційно-правові заходи з їх безпосереднього працевлаштування.

З огляду на високий рівень патріотизму та готовність ветеранів служити своїй країні, особливу увагу слід приділити їхньому працевлаштуванню у державному секторі. Міністерство у справах ветеранів, Національне агентство з питань запобігання корупції, офіс Уповноваженого Верховної Ради з прав людини та інші могли б значно виграти від залучення цих фахівців.

Для ефективної інтеграції ветеранів до сфери зайнятості необхідно підвищувати стимули для роботодавців, які створюють робочі місця та працевлаштовують колишніх військовослужбовців. Окрім цього, важливо

розглянути можливість розширення кількості цивільних посад у військових формуваннях для працевлаштування ветеранів, що дозволить їм продовжити роботу в звичному середовищі.

Список використаних джерел:

1. Як у США дбають про своїх ветеранів і чого може навчитися Україна. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/04/21/699365/index.amr> (дата звернення: 24.09.2024).

2. Тарасенко Т. П. Міжнародний досвід працевлаштування ветеранів: США, Канада, Великобританія. URL: <https://www.tarastarasenko.com/mizhnarodnyj-dosvid-praczevlashtuvannya-veteraniv-ssha-kanada-velykobrytaniya/> (дата звернення: 24.09.2024).

3. Key findings about America's military veterans. Pew Research Center. URL: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/11/07/key-findings-about-americas-military-veterans/> (дата звернення: 24.09.2024).

Науковий керівник: Логінов О. А., к.ю.н., доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії Служби безпеки України.

Горбенко А. М.,

здобувачка 2-го курсу магістратури

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ПІД ЧАС ПОВІТРЯНОЇ ТРИВОГИ

На сьогодні питання дотримання трудової дисципліни працівника в умовах повітряної тривоги є досить актуальною темою, оскільки щоденно громадяни нашої держави стикаються із загрозою повітряних атак, що створює реальну небезпеку для їхнього життя та здоров'я. Проте, попри всі виклики, економічна діяльність країни продовжується, а робочі процеси не зупиняються, що, своєю

чергою, вимагає від працівників і роботодавців дотримання трудової дисципліни навіть в умовах постійної загрози.

Насамперед варто відзначити, що відповідно до частини четвертої ст. 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1].

Згідно з частиною п'ятою ст. 154 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, що становить явну небезпеку для життя працівника, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища [2].

Крім того, відповідно до ст. 4 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ одним із основних принципів державної політики в галузі охорони праці є принцип пріоритету життя і здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства, повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці, з чого слідує що саме роботодавець несе відповідальність за організацію безпечних умов праці в будь-яких обставинах, включаючи періоди повітряної тривоги [3]. У таких ситуаціях роботодавець зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів для захисту життя та здоров'я працівників, зокрема забезпечити їхню безпеку шляхом зупинки виробничого процесу і надання можливості працівникам укритися в захисних спорудах (на території підприємства, а якщо такого немає – у найближчому укритті за межами такого підприємства). Недотримання ж цих вимог не тільки порушує трудове законодавство, а й піддає працівників реальній загрозі, що є неприпустимим згідно з принципом пріоритету життя та здоров'я працівників над виробничими інтересами. Однак на практиці досить часто складаються ситуації, коли повітряна тривога триває значний проміжок часу, і працівник відсутній на робочому місці сумарно 3 або більше години, після чого останнього звільняють за «прогул».

Основною ж проблемою є те, що на законодавчому рівні не визначений перелік поважності причин такого пропуску, а тому кожен окремий випадок має бути розглянутий в індивідуальному порядку.

В теорії складається думка про те, що сам факт повітряної тривоги є достатньою та досить поважною причиною для відсутності працівника на робочому місці, адже роботодавці не можуть вимагати від працівників виконання своїх обов'язків під час сигналу тривоги. Однак при цьому досить часто трапляються випадки зловживання працівниками своїм правом на безпечні умови праці. Так, наприклад, деякі працівники можуть використовувати повітряну тривогу як привід для ухилення від виконання своїх службових обов'язків або для здійснення прогулу, без наявності для цього реальної загрози. Така поведінка є порушенням трудової дисципліни, а тому у подібних ситуаціях роботодавці мають право вжити відповідних заходів, керуючись при цьому нормами трудового законодавства та законодавства про охорону праці.

Якщо ж проаналізувати існуючі судові рішення, то можна констатувати той факт, що на сьогодні судова практика у цій сфері знаходиться на етапі формування, адже якоїсь одностайної думки або сталої практики, на жаль, ще немає.

Так, наприклад, згідно з рішенням Луцького міськрайонного суду Волинської області від 27 вересня 2022 року у справі № 161/8467/22 працівника КП «Луцькводоканал» було звільнено за прогули. Позивач на обґрунтування своїх позовних вимог звертала увагу суду на поважність її відсутності на робочому місці саме через постійні повітряні тривоги. При цьому в ході судового розгляду суд зіставив час офіційного оголошення повітряної тривоги із фактичним часом відсутності працівника і зазначив, що «При співставленні тривалості повітряних тривог та часу відсутності ОСОБА_1 на робочому місці (згідно даних програми обліку робочого часу працівника підприємства), встановлено, що 5 квітня 2022 року повітряну тривогу було оголошено поза часом відсутності позивача на роботі, 27 квітня 2022 року позивач залишила роботу під час повітряної тривоги, а після її закінчення (тривалість тривоги

25 хв.) не повернулась на робоче місце та була відсутня понад 5 год., 28 квітня 2022 року та 29 квітня 2022 року повітряна тривога оголошена поза межами робочого часу підприємства». Відтак в задоволенні позову ОСОБА_1 до Комунального підприємства «Луцькводоканал» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу було відмовлено [4].

В іншій же справі Голосіївського районного суду міста Києва №752/6672/22 викладена протилежна думка. Так, ОСОБА_1 звернулася з позовом про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Фактично позивачка була відсутня на робочому місці з 21 квітня 2022 року до 17 травня 2022 року. В обґрунтування своїх позовних вимог вказує на те, що у зв'язку із карантинними обмеженнями та військовим станом в Україні тимчасово переїхала до Закарпатської області, де стала на облік як внутрішньо переміщена особа і знаходилась: з 01 лютого 2022 року по 17 березня 2022 року – у щорічній оплачуваній відпустці; з 17 березня 2022 року по 20 квітня 2022 року – у відпустці за свій рахунок; а 13 травня 2022 року позивач звернулася із заявою на ім'я в.о. директора, в якій просила надати відпустку без збереження заробітної плати на період з 23 травня 2022 року по 31 травня 2022 року та усно виявила бажання скористатись невикористаною відпусткою за 2020-2022 року у кількості 45 днів.

Наказом відповідача від 17 травня 2022 року позивача звільнено із займаної посади за прогул без поважних причин на підставі п. 4 частини першої ст. 40 КЗпП України [2].

Суд задовольнив позовні вимоги ОСОБА_1, обґрунтувавши це тим, що «визначаючи справедливий баланс між правом особи на безпечне для життя і здоров'я довкілля та правом на справедливий суд, слід зазначити про пріоритет природного права особи на життя та безпечне довкілля, яке визнається усіма цивілізованими народами і націями та є загальним спадком європейської правової традиції, позитивний обов'язок щодо забезпечення якого на території України покладено на Державу Україна. Так, утвердження і забезпечення прав і

свобод людини є головним обов'язком держави (стаття 1 Конституції України) [1]. Суд зазначає, що невихід позивача на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не може мати наслідком звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України за підставою «прогул». Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин, у такому випадку за працівниками зберігаються робоче місце та посада» [5].

Таким чином, усталеної практики у сфері забезпечення трудової дисципліни під час повітряної тривоги в Україні допоки немає, але незважаючи на це, на нашу думку, суди при розгляді та вирішенні спорів цієї категорії мають, насамперед, прагнути до дотримання балансу між реальною загрозою для життя та здоров'я працівників і недопущенням будь-якого виду зловживань, унеможливаючи при цьому неправомірне використання поважності причини повітряної тривоги для уникнення працівниками своїх службових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України : Затверджено Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про охорону праці : Закон України 14 жовтня 1992 року № 2694-XII (в редакції Закону від 21.11.2002 №229-IV). *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №2. Ст. 10.
4. Рішення Луцького міськрайонного суду Волинської області від 27 вересня 2022 року у справі № 161/8467/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106547249>
5. Рішення Голосіївського районного суду міста Києва від 12 жовтня 2023 року у справі № 752/6672/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114871560>

Науковий керівник: Шукін О. С., к. ю. н., доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Гриб В. О.,

студентка 5 групи, 3 курсу, факультету адвокатури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Введення воєнного стану в Україні відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» знаменує собою початок нового етапу в розвитку трудового права, що починається з 24 лютого 2022 року. Конфлікт інтересів між працівниками та роботодавцями, який є неминучим й у мирний час, ще більше загострився в умовах воєнного стану, що вимагає втручання держави через відповідне правове регулювання у вигляді нових законодавчих актів або внесення змін до чинних законів.

Важливим нововведенням у трудовому праві є запровадження нового терміну «призупинення дії трудових договорів» Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-ІХ, що набув чинності 24 березня 2022 р. та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

Закон України № 2136-ІХ передбачив можливість сторонами трудового договору призупинити його дію під час періоду воєнного стану. Раніше такої можливості в Кодексі законів про працю та інших нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини, не існувало. З набранням чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було закріплено визначення призупинення дії трудового договору на законодавчому рівні. Згідно зі статтею 13 вказаного закону, призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення виконання обов'язків, визначених укладеним трудовим договором зі сторони як роботодавця, так і працівника [5]. Призупинення дії трудового договору не можна ототожнювати зі звільненням, оскільки трудові правовідносини не припиняються, а сторони зберігають свій

правовий статус. Крім того, запис про призупинення дії трудового договору не вноситься до трудової книжки та місце роботи працівника, за таких умов, не змінюється.

Призупинення дії трудового договору є тимчасовим явищем: як тільки підстави для призупинення усуваються (зокрема, закінчується період воєнного стану), договір відновлює свою дію. Таким чином, роботодавець автоматично поновлює свій обов'язок надавати роботу та виплачувати заробітну плату працівнику, а працівник поновлює свою трудову функцію.

Варте уваги питання про оплату праці під час такого призупинення. Оскільки виникає ситуація, коли працівник фактично не виконує свою трудову функцію і не отримує заробітну плату, так як трудовий договір призупинено, а роботодавець не має підстав для надання допомоги по тимчасовій непрацездатності. Частиною 3 статті 13 Закону України № 2136-IX законодавець покладає на державу, що здійснює військову агресію проти України повний обсяг відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору [5]. Різні науковці сходяться на думці, що питання оплати праці як питання соціального функціонування держави в умовах воєнного стану не повинно ставитися в пряму залежність від результату воєнних дій. Відмовляючи в соціальній підтримці громадян у період воєнного стану, держава підштовхує осіб працездатного віку до трудової міграції, що може призвести до катастрофічних наслідків для української економіки. [1, с. 360].

Також важливим питанням є врахування періоду призупинення дії трудового договору до стажу роботи. Державна служба України з питань праці вказує на те, що до стажу роботи період призупинення дії трудового договору не враховується. Таке пояснення виходить з того, що згідно зі статтею 9 Закону України «Про відпустки» до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховується час, коли працівник фактично не працював, але, відповідно до чинного законодавства, за ним зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково [3]. Оскільки роботодавець фактично

не сплачує витрати на утримання працівника та єдиний соціальний внесок, що є його обов'язком, а працівник не виконує обов'язки, передбачені трудовим договором, та не отримує заробітну плату, працівник не має права на допомогу по тимчасовій непрацездатності або статус безробітного, а також на допомогу по безробіттю в період призупинення дії трудового договору.

Щобільше, Закон № 2136-ІХ не містить вказівки на обмеження стосовно категорій працівників, з якими можуть бути призупинені трудові відносини. У період воєнного стану діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом № 2136-ІХ (п. 2 Прикінцевих положень КЗпП України [6]), а норми законодавства про працю в частині відносин, що врегульовує Закон № 2136-ІХ, не застосовуються (ч. 3 ст. 1 Закону № 2136-ІХ [5]). Це означає, що з будь-яким працівником, незалежно від його категорії, може бути призупинено дію трудового договору.

Низка питань, пов'язаних з організацією трудових відносин в період дії воєнного стану, залишилися неврегульованими, зокрема й стосовно процедури оформлення призупинення дії трудового договору. Зважаючи на це, Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-ІХ, що набув чинності 19.07.2022. Висуваючи законопроект вказаного нормативно-правового акту, автори планували усунути потенційне виникнення трудових спорів через існуючі законодавчі прогалини у регулюванні трудових відносин. Закон України № 2352-ІХ визначає призупинення трудового договору як тимчасове призупинення трудової діяльності роботодавця та призупинення роботи за трудовим договором працівником у зв'язку з військовою агресією росії проти України, що унеможлиблює виконання обома сторонами обов'язків, передбачених трудовим договором [4].

Ініціювати призупинення трудового договору на строк, що не перевищує тривалості воєнного стану, може як роботодавець, так і працівник.

Порядок призупинення дії трудового договору з ініціативи працівника передбачає написання ним заяви про призупинення дії трудового договору (абз. 2 ч. 1 ст. 13 Закону України № 2136-IX [5]).

Законом України № 2352-IX регламентується, що призупинення трудового договору з ініціативи роботодавця оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, який має містити інформацію про причини призупинення, тривалість призупинення, кількість та категорію працівників, яких воно стосується, та умови поновлення трудового договору. Роботодавець зобов'язаний передати наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору на затвердження військовому адміністративному органу, який здійснює повноваження на відповідній території, за допомогою електронних засобів, погоджених з відповідним органом. Протягом трьох днів з дня отримання наказу (розпорядження) про призупинення трудового договору військова адміністрація повідомляє роботодавця про своє рішення погодженими з ним засобами електронного зв'язку. Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору набирає чинності з дня його погодження з органами військової адміністрації [4].

Також згаданим законом визначено затвердження форми наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору Державною службою України з питань праці.

Задля ефективної реалізації права працівників на захист від неправомірних дій роботодавця законодавець статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає, що у разі незгоди з наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору за працівником зберігається право на оскарження відповідного наказу до Державної служби України з питань праці або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до

виконання роботодавцем протягом чотирнадцяти календарних днів з дня отримання такого припису [2, с. 178; 5].

Водночас вказаний спеціальний механізм захисту не позбавляє працівників, які вважають ініціативу роботодавця щодо призупинення трудового договору незаконною, права звернутися безпосередньо до суду, згідно зі статтею 55 Конституції України.

Отже, відповідно до положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ роботодавцю надається право призупиняти дію трудового договору з працівниками без припинення трудових правовідносин, але таке право роботодавця не є абсолютним. Основною умовою, за якої дія трудового договору з працівником призупиняється, є неспроможність роботодавця надати роботу, а працівника – виконувати встановлені договором трудові обов'язки. Досліджуване нововведення потребує вдосконалення на законодавчому рівні, оскільки значні колізії стають предметом дискусії серед науковців та причиною неправильного трактування вимог закону.

Список використаних джерел:

1. Бондаревська К. П. Особливості призупинення дії трудового договору. Матеріали Всеукраїнської наукової конференції студентів і аспірантів, присвяченої Міжнародному дню студента (14-18 листопада 2022 р.). Суми, 2022. 443 с.
2. Глущенко М. П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право*. 2022. Вип. 74: ч. 1. С. 176–182.
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (Дата звернення: 22.04.2024)
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року № 2352-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> (Дата звернення: 22.04.2024)

5. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (Дата звернення: 22.04.2024 р.)

6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 23.07.1996 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Дата звернення: 22.04.2024 р.)

Науковий керівник: Бурнягіна Ю. М., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Гузенко М. А.,

студент 12 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ВПЛИВУ КОНВЕНЦІЇ МОП № 189 НА ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

В умовах глобалізації важливе значення у правовому регулюванні трудових відносин мають міжнародні договори, як джерело права. Беззаперечно, міжнародні договори відіграють ключову роль у розбудові національного трудового законодавства, з огляду на євроінтеграцію України та обраний євроатлантичний курс.

Зокрема, великий вплив на регулювання праці домашніх працівників в Україні мала Конвенція МОП № 189 Про гідну працю для домашніх працівників, яка була прийнята в 2011 році (далі – Конвенція № 189). Цей нормативно-правовий акт встановлює міжнародні стандарти для захисту прав домашніх працівників, в тому числі справедливі умови праці та соціальні гарантії. На жаль, її ратифікація досі не відбулася, що перешкоджає повноцінному впровадженню цих норм на національному рівні [1, 2, 3].

Конвенція № 189 регулює такі важливі аспекти, як право на гідні умови праці, справедливу оплату, обмежений робочий час та обов'язковий відпочинок. Крім того, зазначений нормативно-правовий акт зобов'язує роботодавців укладати письмові трудові договори з працівниками, що забезпечує прозорість та захист їх прав. Конвенція також забороняє дискримінацію, експлуатацію та примусову працю, надаючи особливий акцент на захист вразливих груп, включаючи жінок та мігрантів, які часто становлять більшість серед домашніх працівників [1].

Основні положення Конвенції містять вимогу забезпечити доступ домашніх працівників до соціального захисту, медичного страхування та пенсійних виплат. Вказаний НПА також регулює питання безпеки праці, обов'язкової компенсації за понаднормову роботу та гарантії захисту від насильства на робочому місці. Документ визнає важливість правових механізмів захисту та сприяє включенню домашніх працівників до офіційного ринку праці, що забезпечує їм належний соціальний статус і економічні гарантії [1, 3].

До прийняття нового закону, питання праці домашніх працівників в Україні не було врегульоване окремим законодавством і значною мірою підпадало під загальні положення Кодексу законів про працю України (КЗпП). Домашні працівники, зазвичай, працювали неформально, часто без офіційних трудових договорів, що створювало значні проблеми в забезпеченні їхніх трудових прав.

Кодексом законів про працю було урегульовано такі основні права і гарантії для домашніх працівників:

– Право на укладення трудового договору (стаття 21 КЗпП), яке мало поширюватися і на домашніх працівників, але через неформальний характер працевлаштування такі договори рідко укладалися офіційно.

– Норми тривалості робочого часу (стаття 50 КЗпП), яка встановлювала максимальну тривалість робочого часу в 40 годин на тиждень. Проте для домашніх працівників ці норми не завжди дотримувалися через відсутність чіткого контролю.

– Оплата праці (стаття 94 КЗпП), яка повинна бути справедливою та своєчасною. Однак у домашніх працівників були труднощі з реалізацією цього права через неофіційний характер праці.

– Відпустки та відпочинок (статті 74, 75 КЗпП), які передбачають право працівників на щорічну оплачувану відпустку, проте домашні працівники часто залишалися поза цими соціальними гарантіями [2, 4, 5].

Загалом, КЗпП надавав певний захист прав домашніх працівників, але через відсутність спеціальних положень для цієї категорії працівників та неформальний характер їхньої праці, ці права часто не забезпечувалися [2, 4, 5].

Після прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25.04.2024 № 3680-ІХ (далі – Закон № 3680), який врегульовує працю домашніх працівників в Україні, правовий захист домашніх працівників значно покращився, а також Закон № 3680 надає домашнім працівникам кілька важливих переваг:

1. Офіційне працевлаштування: Новий закон встановлює обов'язковість укладення письмових трудових договорів між домашніми працівниками та роботодавцями. Це дозволяє працівникам отримати офіційний статус, що забезпечує їм юридичний захист, стабільність та прозорість умов праці.

2. Соціальний захист: Домашні працівники тепер мають доступ до системи соціального страхування, що включає медичне страхування, пенсійні виплати, а також можливість отримати компенсацію у випадку хвороби або нещасного випадку на робочому місці.

3. Справедлива оплата праці: Закон гарантує домашнім працівникам право на справедливую та своєчасну оплату праці відповідно до встановлених мінімальних стандартів. Також врегульовані питання щодо оплати понаднормової роботи, що раніше часто ігнорувалося.

4. Робочий час і відпочинок: Законом чітко регламентовано тривалість робочого дня та тижня для домашніх працівників, а також право на щотижневий

відпочинок і щорічну оплачувану відпустку, що підвищує якість їхнього життя та захищає від надмірної експлуатації.

5. Захист від експлуатації та дискримінації: Закон спрямований на попередження експлуатації домашніх працівників, забезпечуючи їх захист від будь-яких форм дискримінації та насильства на робочому місці. Це особливо важливо для вразливих груп, таких як жінки та мігранти.

6. Чітка правова база: Новий закон створює чіткі правові механізми для вирішення трудових спорів і конфліктів, дозволяючи домашнім працівникам звертатися за юридичною допомогою у випадку порушення їхніх прав [1, 2, 3].

Таким чином, більшість домашніх працівників, які раніше працювали неофіційно, тепер будуть змушені переходити на офіційну форму зайнятості, що надасть їм право на соціальні гарантії та правовий захист. Роботодавці зобов'язані дотримуватися нових стандартів, що дозволить підвищити прозорість у сфері праці домашніх працівників і забезпечити кращі умови їхньої зайнятості. Закон № 3680 змінює механізми врегулювання конфліктів між роботодавцями і працівниками, надаючи більше можливостей для вирішення трудових спорів на законодавчому рівні [2, 4].

Отже, Конвенція МОП № 189 стала основою для прийняття Закону України «Про врегулювання праці домашніх працівників». Основні положення Конвенції, зокрема вимоги щодо офіційного працевлаштування, соціального захисту, захисту від дискримінації та належних умов праці, лягли в основу українського законодавства. Вони були адаптовані та втілені у статтях нового закону, таких як обов'язкове укладення трудових договорів (стаття 3), регулювання робочого часу і відпочинку (стаття 5) та забезпечення соціальних гарантій (стаття 7). Ці зміни спрямовані на покращення становища домашніх працівників і гарантують їм права на соціальний захист, справедливу оплату та безпечні умови праці. Прийняття зазначеного Закону є важливим кроком до гармонізації українського законодавства з міжнародними стандартами. Це підвищує соціальний статус домашніх працівників і забезпечує їм належний захист на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Конвенція МОП № 189 у питаннях і відповідях. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_409887.pdf (дата звернення: 30.09.2024).

2. Кодекс законів про працю : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 27.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n479> (дата звернення: 30.09.2024).

3. Аналітична записка МОП. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. URL: [4. Правова система України: історія, стан та перспективи: у 5 т. / Акад. прав. Наук України. Харків : Право, 2009. Т. 2: Конституційні засади правової системи України і проблеми її вдосконалення / за заг. ред. Ю. П. Битяка. 576 с.](https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf?afd_azwaf_tok=eyJhbGciOiJSUzI1NiJ9.eyJhdWQiOiJ1a3JhaW5lLnVuLm9yZyIsImV4cCI6MTcyNzY5MzA4NywiaWF0IjoxNzI3NjkyNzg3LCJpc3MiOiJ0aWV5MS01N2I4NTRmNmY1LWR3Z2c1Iiwic3ViIjoiaMTU5LjlyNC4yMTcuNSIsImRhdkEiOmsidHlwZSI6ImIzc3VIZCIsInJlZiI6IjIwMjQyOTMwVDEwMzk0N1otMTU3Yjg1NGY2ZjVkd2dnNXdlY2NhNzd5MmVwMDAwMDAwY2FnMDAwMDAwMDAwZzc25kiwiYiI6ImwxVWNxeWYwbzJweVY5eUQwZ2IwbzEzd2dmVngteExzZWpCZXlXbmFESnciLCJoaianc2YTNTHT19Vbm5rWdd0M1FYeTlzdVBBNERNNGNyc0dnRVFRd0xyYW11OCJ9fQ.wXogm7ROBhOq4GGr_JdOru3z1Hm-p9Zhcbxsp7XviHMq6HpfEECIP1RZPzvW1OwtKXHROXtjdLWzhy1TGg0S_JYVBNzpP_gWwn6nGv1o8I4iz9C8YtLpCNuApMj5eN7YghkFo_ZK_MIXSzhHm-F-jm-iJ3_HDnAyrUWJa_RVShTi9vBh9igVFupdX9cJUssJqt49HX TU_S41Y4sXBK_Np0sEht1b4wC3tB5-NO-Zz5o4wFuZog8bRlroA5xdiK5Wu8c1iJGj-PD-1oPoULh8J2QXuTb459FUaoAbudFvYgHesWApNGW_YAkS3bGr3tAqUPIXF7cIu7nPB3iGDWnYA.WF3obl2IDtqgvMFRqVdYkD5s (дата звернення: 30.09.2024).</p></div><div data-bbox=)

5. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Мороз С. В., Малиновська К. А. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження : монографія. Харків : Юрайт, 2013. 288 с.

Науковий керівник: Заїка Д. І., доктор філософії, асистентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Гукалюк А.,

студентка 3 курсу, 5 групи, факультету юстиції
Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ ЧЕРЕЗ ЕКОНОМІЧНІ ПРИЧИНИ: АНАЛІЗ СУЧАСНОЇ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Проблему звільнень можна віднести до найбільш значущих проблем у сфері трудових відносин, адже вона зачіпає основоположне право кожної людини – право на працю, що передбачене Конституцією України (ст. 43). Звільнення з економічних причин, таких як: війна, скорочення виробництва, банкрутство, автоматизація підприємств, глобалізація ринку праці, переміщення, ліквідація підприємств чи їх реорганізація – набуває особливої актуальності в умовах економічної кризи, коли підприємства змушені скорочувати штат або закривати виробничі лінії.

До економічних причин при звільненні можна віднести об'єктивні обставини, які виникають в сучасному суспільстві внаслідок зовнішніх економічних факторів, таких як зміни ринкової кон'юнктури, державна політика чи глобальні економічні кризи. Правовий захист працівників у цих випадках набуває особливо важливого значення, оскільки він є гарантом дотримання їхніх прав при скороченні, а також правовий захист запобігає можливим зловживанням становищем з боку роботодавців або надмірною експлуатацією робітників.

Звільнення працівників з економічних причин регулюється як національними, так і міжнародними нормативно-правовими актами. В Україні питання звільнення врегульоване Кодексом законів про працю України, зокрема статтею 40, яка передбачає можливість звільнення через зміни в організації виробництва й праці, ліквідацію підприємства або скорочення чисельності чи штату працівників.

Крім того, ратифіковані Україною міжнародні конвенції Міжнародної організації праці (МОП) також містять норми, що гарантують захист прав працівників у випадку звільнення через економічні причини. Наприклад, Конвенція № 158 «Про припинення трудових відносин» передбачає, що звільнення повинні бути обґрунтованими та відповідати критеріям справедливості, законності, рівності тощо.

Для захисту від несправедливих звільнень законодавство України вимагає від роботодавців дотримуватися переліку процедурних вимог. В Україні, відповідно до КЗпПУ, звільнення з ініціативи роботодавця можливе лише після попередження працівника за два місяці (ст. 49-2). Також роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику інше місце, іншу роботу, якщо такі наявні, що передбачено законодавцем у ст. 49-2 КЗпП України. Варто зазначити, що до обов'язків роботодавця входить розрахунок з працівником в останній день його роботи (ст.ст. 47, 116 КЗпПУ), такий розрахунок передбачає основну та додаткову заробітну плату, компенсаційні та заохочувальні виплати, інші виплати, що були передбачені умовами трудового договору.

У міжнародній практиці важливим аспектом є забезпечення соціального діалогу між працівниками та роботодавцями з метою уникнення необґрунтованих звільнень. Наприклад, в тексті монографії Рим О. М. зазначається, що в країнах Європейського Союзу вимагається повідомлення компетентного державного органу в процесі звільнень, а також дотримання загальної процедури поодинокого або масового вивільнення працівників, що передбачена Директивою 98/59/ЄС. А також законотворець передбачає у Директиві 98/59/ЄС “про колективні звільнення” обов'язок консультуватися з представницькими органами щодо мінімізації негативних наслідків звільнень.

Судова практика України щодо звільнень через економічні причини часто базується на вивченні справ, пов'язаних із порушенням процедурних вимог при скороченні працівників. Наприклад, у рішенні Верховного Суду України від 2023 року у справі № 523/11673/22 розглядалося питання незаконного звільнення працівника через невідповідність причини звільнення реальним фактам. У

вересні 2022 року ОСОБА_1 подала позов до ДП "Український дитячий центр "Молода гвардія", в якому просила поновити її на роботі в якості сестри-господині в таборі "Прибережний". Вона оскаржувала наказ про звільнення, вказуючи на незаконність дій роботодавця, оскільки роботодавець стверджував, що через введення воєнного стану мала місце неможливість забезпечення працівників роботою через відсутність умов: виробничих, організаційних та технічних. Але, як відомо, місто Одеса не є зоною бойових дій, а причин для її звільнення відповідно до статті 41 КЗпП не існує. Суворовський районний суд м. Одеси задовольнив позов 25 січня 2023 року, визнавши звільнення незаконним. ОСОБА_1 поновлена на роботі, а також стягнуто заробіток за вимушений прогул (21 884 грн). Рішення суду першої інстанції ствердила апеляція та касація у вигляді Верховного суду.

Профспілки, відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", відіграють немалу роль у забезпеченні прав працівників при звільненнях з економічних причин. Вони можуть представляти інтереси працівників під час переговорів із роботодавцем, вимагати соціальних програм для скорочених працівників і підтримувати їх у судових процесах. А відповідно до ст. 39 ЗУ "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" профспілка, членом якої є працівник, має розглянути у термін, що складає 15 діб, подання роботодавця про розірвання трудового договору із працівником. У разі, якщо орган первинної профспілкової організації, розглянувши подання не задовільнив його, детально обґрунтувавши своє рішення, то роботодавець не має право звільнити працівника.

Держава відіграє ключову роль у процесі забезпечення захисту прав працівників, впроваджуючи законодавчі акти та надаючи соціальні гарантії. Варто зазначити, що в Україні існують державні органи, такі як Держслужба з питань праці, що відповідно до Положення "Про Державну службу України з питань праці" забезпечує впровадження державної політики у таких сферах як: промислова безпека, охорона та гігієна праці, нагляд за трудовим законодавством і соціальним страхуванням, управління охороною праці на

об'єктах підвищеної небезпеки, а також здійснює контроль за безпекою та технічним станом систем на ринку природного газу. Крім того має місце Держслужба зайнятості, що згідно з Положенням “Про Державну службу зайнятості” забезпечує реалізацію політики зайнятості, захист від безробіття, аналіз ринку праці, допомогу громадянам у працевлаштуванні, організацію тимчасових робіт, підтримку підприємництва та підготовку кадрів.

Українське законодавство потребує вдосконалення в частині захисту працівників при економічних звільненнях. Зокрема, відсутність належного захисту працівників при банкрутстві роботодавця, низький рівень соціальних гарантій при звільненнях, недостатня конкретизація та двозначність підстав для звільнення через економічні причини, а особливо в умовах воєнного стану створюють проблеми в практиці захисту працівників.

З розвитком технологій та змін на ринку праці, звільнення через економічні причини можуть стати частішими. Це вимагає створення нових механізмів спеціального, соціального захисту, таких як:

- пришвидшена перекваліфікація працівників, фінансована державою;
- необхідність запровадження гарантійного фонду, з якого будуть здійснюватися виплати працівникам у разі банкрутства підприємства, що забезпечить своєчасне виконання фінансових зобов'язань перед працівниками;
- потреба у встановленні підвищеного розміру вихідної допомоги у випадках масових скорочень, що надасть працівникові тимчасову стабільність під час пошуку нової роботи;
- необхідність у чіткому визначенні в законодавстві, що саме вважається "економічними причинами для звільнення" та необхідність в питанні про удосконалення процедури звільнення - збільшення ролі профспілок. Це допоможе усунути можливість суб'єктивного тлумачення підстав для звільнення роботодавцями, що зробить процес звільнень прозорішим, підлаштованим під будь-які умови життя.

Правовий захист працівників при звільненнях через економічні причини залишається важливою сферою для подальшого вдосконалення. Сучасна судова практика вказує на необхідність суворого дотримання роботодавцями умов та процедур звільнення.

Майбутні виклики, пов'язані з економічною нестабільністю, вимагають більшого захисту прав працівників, зокрема через чітке регулювання підстав для звільнень, збільшення соціальних гарантій і запровадження нових механізмів підтримки у випадках масових звільнень та банкрутства підприємств. Для покращення захисту працівників необхідно удосконалити національне законодавство, розширити участь профспілок у процесі звільнень, а також адаптувати новітні міжнародні стандарти до української реальності.

Список використаних джерел:

1. Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-98#Text (дата звернення: 25.09.2024).
2. Закон України Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#n308> (дата звернення: 25.09.2024).
3. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
4. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 25.09.2024).
5. Положення про Державну службу зайнятості. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
6. Положення про Державну службу України з питань праці. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-п#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
7. Постанова від 27.09.2023 № 523/11673/22 Верховний Суд. Касаційний цивільний суд. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/113893643?utm_source=biz.ligazakon.net

&utm_medium=news&utm_content=bizpress02&utm_source=2.115872646.1256349347.1727120102-1322416784.1727120102#_gl=1*fp0xwe*_gcl_au*MzA0ODk0NTkzLjE3Mjc4OTUxNjM. (дата звернення: 25.09.2024).

8. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. 596 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/3bac_pravo/Trudovoye-pravo-ES.pdf(дата звернення: 25.09.2024).

Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Дудар В. С.,

студентка 6 групи, 3 курсу, факультету юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПРАЦІ

У сучасному світі цифровізація праці є важливим фактором, що суттєво трансформує традиційні форми зайнятості та взаємовідносини між роботодавцями і працівниками. Поява дистанційної роботи, як нової форми інформації праці, автоматизації та штучного інтелекту, вимагає правового регулювання для забезпечення трудових прав.

У 2021 році було запроваджено правила правового регулювання для дистанційної та надомної роботи, створюючи дві окремі категорії трудової діяльності. Зміни, внесені до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), включають введення нових статей, що регламентують надомну (ст.60-1) та дистанційну (ст.60-2) роботу. Вважаємо, що вказані статті сприятимуть чіткому визначенню прав і обов'язків сторін трудових відносин. Також, внесено зміни до статті, що стосуються укладання трудового договору, обов'язків власника щодо організації безпечних умов праці, та прав працівників на охорону праці. Згідно з новими правилами, роботодавці мають право запитувати у працівників

інформацію про місце їх проживання або інше місце виконання трудових обов'язків, що є важливим для належного оформлення дистанційної (ст.60-2) роботи. Крім того, введено можливість ознайомлення працівника з документами електронним способом, що зручно в умовах віддаленої роботи. (стаття 29 Закону) [1]. Закон також акцентує увагу на забезпеченні безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях. Відповідно до статей закону, роботодавець зобов'язаний дотримуватись вимог охорони праці, що включає інформування працівників про ризики та їх запобігання. Це є особливо важливим в умовах, коли дистанційна робота стає все більш популярною.

Законодавчі зміни відображають глобальні тенденції, пов'язані з цифровізацією праці, які призводять до змін у структурі ринку праці.

У 2019 році Організація економічного співробітництва та розвитку ухвалила перший міжурядовий документ, присвячений питанням штучного інтелекту. Україна, будучи членом Спеціального комітету з штучного інтелекту при Раді Європи, у жовтні 2019 року приєдналася до Рекомендацій ОЕСР щодо штучного інтелекту. Додатково, 2 грудня 2020 року затверджено на законодавчому рівні Концепцію розвитку штучного інтелекту [2]. Впровадження систем штучного інтелекту (ШІ) у процеси найму, моніторингу та управління персоналом вже активно використовується на багатьох підприємствах [3, с. 53].

Незважаючи на позитивні зміни, впровадження нових норм потребує певних уточнень. По-перше, існує ризик інформаційного навантаження на працівників, що може призвести до зниження продуктивності праці і психоемоційного дискомфорту. По-друге, необхідність постійного навчання новим технологіям та адаптації до змін може викликати труднощі, особливо для старшого покоління працівників. На наш погляд, запровадження нових правил щодо дистанційної та надомної роботи в Україні є важливим етапом розвитку роботи підприємств, установ, організацій у сучасних умовах. Проте для забезпечення ефективності цих змін необхідно враховувати можливі ризики, пов'язані з впровадженням нових технологій, і забезпечувати баланс між інтересами роботодавців і правами трудящих. Оскільки нові вимоги до

правового регулювання автоматизації та штучного інтелекту охоплюють багато аспектів, необхідно, на наш погляд, внести зміни до окремих інститутів трудового права, зокрема до соціального партнерства, працевлаштування, робочого часу та часу відпочинку, охорони праці, контролю за дотриманням трудового законодавства, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. У сфері працевлаштування доцільно запровадити норму, яка зобов'язує роботодавця попереджати особу, яка працевлаштовується, про використання штучного інтелекту для контролю, моніторингу та інших дій щодо працівника перед укладенням трудового договору. Ми підтримуємо позицію юристів щодо заборони використання систем штучного інтелекту, які застосовують технології розпізнавання емоцій, психічного здоров'я та інших внутрішніх станів кандидатів на посаду. Таку заборону слід включити до обов'язків роботодавця. Питання конфіденційності, захисту персональних даних і кібербезпеки, з нашої точки зору, потребують перегляду у сучасних умовах. Наприкінці слід зазначити, що роботодавець, залучаючи ШІ до виробничого процесу, повинен мати відповідні інструменти для захисту даних, а також запобігати несанкціонованому втручанню в роботу програм. Додаткові законодавчі ініціативи можуть знадобитися для адресації викликів, які виникають у процесі цифровізації праці, а також для створення ефективної системи контролю за дотриманням трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : Закон від 04.02.2021 №1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>
2. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1556-р.
3. Гуцу С. Ф. Роль штучного інтелекту в еволюції трудового права. *Пропілеї права та безпеки*. 2023. № 2–3. С. 42–53.

Науковий керівник: Встухова І. А., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Дудник В. О.,

студентка 2-БЮ(4) групи, 2 курсу, гуманітарно-педагогічного факультету

Комунального закладу вищої освіти

«Барського гуманітарно-педагогічного Коледжу

імені Михайла Грушевського»

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: НЕПРАВОМІРНІ ЗВІЛЬНЕННЯ ТА ЇХ НАСЛІДКИ

У сучасному світі питання захисту прав працівників набуває все більшої актуальності, адже трудові відносини є основою економічного розвитку та соціальної стабільності. Однією з найбільш поширених форм порушення трудових прав є неправомірні звільнення, які можуть завдати серйозної шкоди не лише окремим працівникам, але й підприємствам в цілому. Неправомірне звільнення – це не просто юридичне питання, а й етичне, яке стосується справедливості, поваги до особистості та дотримання прав людини.

Одним з найбільш поширених випадків порушення прав працівників є неправомірне звільнення з роботи. Згідно зі статтею 43 Кодексу законів про працю України, припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у випадках, передбачених законодавством [1]. Проте на практиці нерідко трапляються випадки, коли роботодавці звільняють працівників з порушенням встановленої процедури або без належних підстав:

1. Звільнення без законних підстав, передбачених статтею 40 КЗпП України. Стаття 40 Кодексу законів про працю України чітко визначає вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Це можуть бути, наприклад, невідповідність працівника займаній посаді, систематичне невиконання трудових обов'язків, прогул без поважних причин, порушення трудової дисципліни тощо. Якщо роботодавець звільняє працівника з підстав, не передбачених цією статтею, таке звільнення вважається незаконним.

2. Звільнення з порушенням процедури. Навіть якщо роботодавець посилається на законну підставу для звільнення, він зобов'язаний дотримуватися встановленої законом процедури. Наприклад, згідно зі статтею 43 КЗпП, звільнення працівника, який є членом профспілки, може відбутися лише після попередньої згоди профспілкового органу. Крім того, у певних випадках необхідно письмово попередити працівника про майбутнє звільнення за певний час. Недотримання цих та інших процедурних вимог може зробити звільнення неправомірним.

3. Звільнення окремих категорій працівників, які мають додатковий захист. Законодавство України передбачає особливий захист від звільнення для деяких категорій працівників, зокрема вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3-х років, а також працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років [2]. Звільнення таких працівників допускається лише у виняткових випадках, наприклад, при ліквідації підприємства. Інакше таке звільнення буде визнано незаконним.

4. Дискримінаційні звільнення. Стаття 2-1 КЗпП України забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці за ознаками віку, статі, раси, політичних поглядів тощо. Відповідно, звільнення працівника з дискримінаційних мотивів, наприклад через його вік, стать або релігійні переконання, є неправомірним та може бути оскаржене в судовому порядку.

У випадку, якщо працівник вважає своє звільнення неправомірним, він має право оскаржити його в суді. Для цього необхідно подати позовну заву до місцевого суду за місцем розташування роботодавця протягом одного місяця з дня вручення копії наказу про звільнення або трудової книжки. Згідно зі статтею 235 КЗпП України, якщо суд визнає звільнення незаконним, працівника має бути поновлено на попередній роботі. При цьому йому повинна бути виплачена середня заробітна плата за час вимушеного прогулу, тобто за весь період від дня звільнення до дня фактичного поновлення на роботі.

У разі, якщо роботодавець не виконує рішення суду про поновлення працівника на роботі в установлений строк, згідно зі статтею 237-1 КЗпП

України, працівник має право на отримання середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення до фактичного поновлення. Це означає, що роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові кошти, еквівалентні його середній заробітній платі за період від закінчення строку для виконання рішення до дня, коли його було фактично поновлено на роботі. Наприклад, якщо суд зобов'язав роботодавця поновити працівника протягом 10 днів, а роботодавець виконав це рішення лише через місяць, працівник має право на отримання середнього заробітку за ці додаткові 20 днів затримки.

Тобто законодавство передбачає два основні способи захисту прав працівника у випадку неправомірного звільнення: по-перше, поновлення на роботі та оплата вимушеного прогулу, а по-друге, відшкодування роботодавцем коштів за затримку виконання рішення суду про поновлення.

Важливо зазначити, що неправомірне звільнення може також кваліфікуватися як порушення права на працю, гарантованого статтею 43 Конституції України [3] та статтею 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [4].

Отже, неправомірні звільнення є грубим порушенням трудових прав працівників, за які роботодавці можуть нести відповідальність, аж до поновлення на роботі та відшкодування матеріальних збитків. Захист від незаконних звільнень є однією з ключових гарантій реалізації права на працю в Україні. Захист прав працівників у контексті неправомірних звільнень є надзвичайно важливим аспектом соціальної справедливості та правової системи. Неправомірні звільнення не лише порушують трудові права індивідів, а й можуть негативно вплинути на моральний клімат в колективі, знижуючи продуктивність та довіру до керівництва.

Наслідки таких дій можуть бути як юридичними, так і соціальними: працівники, які зазнали несправедливого звільнення, можуть відчувати стрес, фінансові труднощі та втрату професійної репутації. Водночас, підприємства ризикують втратити кваліфікованих фахівців, що може призвести до зниження конкурентоспроможності.

Необхідно підкреслити важливість ефективних механізмів захисту прав працівників, включаючи доступ до юридичної допомоги, медіацію та процедури оскарження. Впровадження прозорих політик трудових відносин і дотримання законодавства допоможе запобігти неправомірним звільненням та забезпечити справедливе ставлення до всіх працівників.

Загалом, забезпечення прав працівників – це не лише обов'язок роботодавців і держави, але й запорука стабільного розвитку суспільства в цілому. Тільки через спільні зусилля можна створити безпечне і справедливе трудове середовище для всіх.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР (Редакція станом на 24.12.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. Конституція України : Закон від 28.06.1991. Останні зміни від 07.02.2019 № 2680-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-вр>
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Міжнародний документ від 16.12.1966 : редакція станом на 19.10.1973. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042

Науковий керівник: Юзько Т. М., доктор філософії, доцент кафедри соціально-економічних дисциплін Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського».

Желізко В.,

здобувач вищої освіти групи ДР-341, 2 курсу
Факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування
Дніпровського державного університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ: ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ПОДОЛАННЯ

Гендерна дискримінація залишається серйозною проблемою на ринку праці як в Україні, так і в багатьох країнах світу. Жінки, у порівнянні з чоловіками, часто стикаються з труднощами у працевлаштуванні, мають нижчу оплату за однакову роботу, обмежені можливості для кар'єрного зростання, а також інші форми дискримінації. Проблема має не лише соціальний, а й економічний вимір, оскільки впливає на загальний рівень економічного розвитку країни, продуктивність праці та добробут громадян.

У сучасному суспільстві питання рівноправності чоловіків і жінок у сфері трудових відносин стає все більш актуальним. Зокрема, зростає увага до того, як забезпечити рівний доступ до праці для обох статей, створювати рівні умови для кар'єрного зростання та уникати дискримінаційних практик у різних галузях. За останні роки Україна зробила значні кроки у вдосконаленні законодавства, спрямованого на подолання гендерної нерівності. Але проблема залишається актуальною і потребує подальших зусиль на державному, суспільному та правовому рівнях.

Гендерна дискримінація на ринку праці може проявлятися в різних формах. Найбільш поширеними є дискримінація при наймі на роботу, різниця в оплаті праці за однакову роботу, обмежені можливості для кар'єрного зростання, а також відсутність належних умов праці для жінок, зокрема, щодо поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків. У багатьох випадках, роботодавці можуть навіть відкрито відмовляти жінкам у доступі до певних посад, мотивуючи це їхньою «недостатньою компетентністю» або «неможливістю

виконувати чоловічу роботу». Особливо це стосується висококваліфікованих професій та посад, пов'язаних із підвищеними ризиками [1, с. 12].

Також варто зазначити, що одним із найбільшочіших проявів гендерної дискримінації є так звана «скляна стеля» – невидимі бар'єри, які перешкоджають жінкам досягати керівних посад і брати участь у прийнятті важливих рішень. Незважаючи на те, що жінки в Україні складають значну частину робочої сили, вони часто залишаються на нижчих позиціях, що негативно впливає на їх професійний розвиток і економічний стан.

Для боротьби з гендерною дискримінацією на ринку праці Україна активно впроваджує правові механізми на основі міжнародних стандартів і національного законодавства. Відповідно до Конституції України, всі громадяни мають рівні права і свободи, включаючи право на працю без будь-якої дискримінації за ознакою статі. Основним законодавчим актом, що регулює питання гендерної рівності, є Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" [2, с. 22].

Цей закон встановлює правові гарантії для захисту прав жінок і чоловіків на ринку праці та вимагає від роботодавців забезпечення рівних можливостей для всіх працівників. Також закон передбачає відповідальність роботодавців за порушення принципів рівності, включаючи штрафні санкції та інші види покарань.

Міжнародне право також відіграє важливу роль у подоланні гендерної дискримінації. Зокрема, Україна є учасницею Конвенції Міжнародної організації праці № 100, яка гарантує рівну оплату праці чоловіків і жінок за рівнозначну працю [3, с. 39]. Однак реальна ефективність цього правового механізму значною мірою залежить від того, наскільки активно працівники використовують можливості судового захисту своїх прав і як органи влади контролюють виконання цих норм.

Попри прогрес у правовому регулюванні, залишається багато викликів щодо ефективної реалізації існуючих механізмів. Одним із них є недостатній рівень правової обізнаності працівників про їхні права. Багато жінок не знають,

як можна захистити свої права, не звертаються до судів або не ініціюють юридичних процедур через брак інформації або недовіру до судової системи. До того ж, існує певний соціальний тиск, який заважає багатьом жінкам активно виступати проти гендерної дискримінації [4, с. 53].

Іншою проблемою є недостатня активність державних органів у забезпеченні контролю за виконанням законодавства. Навіть у випадках, коли порушення гендерної рівності є очевидними, правоохоронні органи або інспекції з праці можуть не вживати достатніх заходів для захисту постраждалих осіб. Це призводить до того, що багато випадків гендерної дискримінації залишаються без належного реагування.

Отже, гендерна дискримінація на ринку праці залишається однією з ключових проблем сучасного українського суспільства. Незважаючи на наявність прогресивного законодавства, значна частина населення продовжує стикатися з нерівністю у сфері праці. Для того щоб ефективно подолати цю проблему, необхідно не тільки вдосконалювати правові механізми, але й забезпечувати їх реальне впровадження та контроль. Підвищення рівня правової обізнаності, посилення державного контролю та активізація громадянського суспільства – це важливі кроки на шляху до подолання гендерної дискримінації в Україні.

Список використаних джерел:

1. Ковальчук Н. В. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні. *Юридичний вісник*. Київ, 2022. № 1. С. 12–28.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Дата оновлення : 10.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення : 30.09.2024.)
3. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за праці рівної цінності : Міжнародна конвенція від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення : 30.09.2024.)

4. Петров І. О. Гендерні аспекти трудових відносин: сучасний стан та перспективи. *Вісник економічних досліджень*. 2022. № 2 С. 45–58.

Науковий керівник : Нагорна О. О., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Зінчук І. В.,

студентка 20 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ТРИВАЛОСТІ ТА ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ

З появою нових технологій, особливо після пандемії COVID-19, робота у віддалених місцях стала поширеною практикою. Однак правова база для такого типу зайнятості ще не до кінця розроблена. Одна з головних проблем полягає в тому, що традиційні методи обліку робочого часу та відвідування не завжди підходять для віддалених працівників. Робочий час дистанційних працівників є невизначеним, а понаднормова робота часто не компенсується.

Зростання мобільності робочої сили також вплинуло на управління робочим часом. Багато працівників, які працюють за кордоном або за короткостроковими контрактами, стикаються з такими проблемами, як надмірна тривалість робочого часу і відсутність належних умов праці. Їхні права щодо робочого часу часто чітко не визначені, а роботодавці використовують їхню вразливість для скорочення витрат.

Кодекс законів про працю України, який набув чинності в 1970-х роках, не враховує нові форми зайнятості, такі як фріланс. Зокрема, закон все ще зосереджується на традиційній «фіксованій» зайнятості з фіксованим робочим часом. Як наслідок, робочий час працівників у віддалених районах не є чітко визначеним, а їхні права, серед іншого, можуть порушуватися.

Іншою проблемою є те, що багато працівників працюють довше, ніж передбачено законодавством. Довгий робочий день і понаднормова робота понад вісім годин часто не компенсуються належним чином у вигляді додаткової оплати або відпустки. Це може призвести до вигорання, зниження продуктивності та погіршення здоров'я. Це часто трапляється в секторах з високим навантаженням або там, де працівники працюють за контрактом.

Державні органи, відповідальні за дотримання трудового законодавства, не завжди ефективно контролюють дотримання вимог щодо робочого часу. Інспектори праці не завжди проводять регулярні перевірки та часто накладають невеликі штрафи за порушення, що не мотивує роботодавців дотримуватися законодавства.

Першим і найважливішим кроком для розв'язання проблеми робочого часу є внесення змін до Кодексу законів про працю України з урахуванням сучасних тенденцій на ринку праці. Ця правова реформа має гарантувати права працівників на чітке визначення робочого часу та отримання адекватної компенсації за понаднормову роботу навіть у нетипових формах зайнятості.

Іншим ефективним способом розв'язання проблеми понаднормових робіт є запровадження електронних систем обліку робочого часу та відвідуваності. Такі системи дають чітку картину фактичного робочого часу працівників, особливо якщо вони працюють віддалено. Це може запобігти ситуаціям, коли працівники працюють понаднормово без належної компенсації.

Цифрові інструменти також допомагають відстежувати робочий час у режимі реального часу, забезпечуючи прозорість для роботодавців і працівників. Понаднормові години розраховуються автоматично, і можна уникнути ситуацій, коли працівники працюють понаднормово без належного нагляду.

Для розв'язання питань, пов'язаних з дистанційною роботою, необхідно встановити спеціальні правила обліку робочого часу таких працівників. Наприклад, слід запровадити систему реєстрації, яка вимагатиме від працівників заповнювати час початку та закінчення роботи.

Посилення ролі інспекторів праці є ще одним важливим кроком на шляху до забезпечення дотримання норм робочого часу. Необхідно створити ефективні механізми інспектування та збільшити кількість інспекторів, які здійснюють регулярні перевірки на підприємствах. Крім того, слід запровадити суворіші санкції проти роботодавців, які порушують права працівників на нормальний робочий час.

Колективні договори можуть бути важливим інструментом регулювання питань робочого часу на рівні підприємств. Профспілки та працівники можуть працювати з роботодавцями над розробкою правил щодо робочого часу, оплати понаднормової роботи та періодів відпочинку.

Колективні договори можуть бути гнучко адаптовані до потреб конкретних підприємств і секторів, забезпечуючи справедливі умови для обох сторін. Наприклад, деякі країни почали експериментувати зі скороченим робочим днем до чотирьох днів на тиждень. Ці експерименти показали, що скорочений робочий час не призводить до зниження продуктивності, а навпаки, підвищує продуктивність і задоволеність роботою. Запровадження скороченого робочого часу, або на законодавчому рівні, або як опція в певних секторах, може бути ефективним способом зменшити перевантаження працівників і запобігти вигоранню.

Іншим важливим аспектом є підвищення обізнаності працівників про їхні права щодо нормальної тривалості робочого часу та оплати понаднормової роботи. Інформаційні кампанії, освітні та навчальні програми мають допомогти працівникам краще зрозуміти та захистити свої права.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII/ URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

Науковий керівник: Соловійов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Зубченко А. В.,

студентка 11 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету Імені Ярослава Мудрого

ХАРАСМЕНТ ЯК ПРОЯВ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Гендерна дискримінація у сфері праці є глобальною проблемою, яка охоплює широкий спектр несправедливого ставлення до працівників за ознакою статі. Однією з найпоширеніших форм такої дискримінації є харасмент, який включає сексуальні домагання, словесні образи, фізичні погрози та інші дії, що принижують людську гідність та створюють ворожу атмосферу на робочому місці. Це явище є глибоко вкоріненим у соціальних і культурних структурах, які протягом століть формували гендерну нерівність і підтримували домінування однієї статі над іншою.

З огляду на сучасні виклики, харасмент на роботі став об'єктом публічної уваги завдяки глобальним рухам, як-от #MeToo, що розкрили масштаби проблеми у багатьох сферах, включаючи кіноіндустрію, бізнес та політику [1]. Це стало імпульсом для змін у законодавстві багатьох країн, зокрема щодо посилення відповідальності роботодавців за створення безпечного робочого середовища та захисту працівників від гендерного насильства. Проте, навіть із активною участю міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці (МОП), проблема залишається невирішеною у багатьох країнах, включаючи Україну, де харасмент досі не отримав належної правової оцінки та не має ефективних механізмів запобігання.

Україна стикається з кількома викликами на шляху до подолання харасменту у сфері праці, зокрема через відсутність чіткого законодавчого регулювання та низький рівень обізнаності працівників і роботодавців щодо цієї проблеми. Окрім цього, українське суспільство часто демонструє толерантність до неприпустимих форм поведінки на робочому місці, що посилює латентність

проблеми. У результаті багато випадків харасменту залишаються непоміченими або замовчуються, оскільки жертви бояться репресій, втрати роботи чи соціального осуду.

Як вже зазначалося вище, харасмент у сфері праці є однією з найпоширеніших форм гендерної дискримінації, яка спрямована на обмеження прав працівників через їхню стать. Характерною рисою цього явища є порушення рівності можливостей та створення ворожого середовища, де працівники стають жертвами домагань, насильства або приниження. У міжнародному контексті харасмент охоплює не лише сексуальні домагання, але й інші види тиску, що підривають професійну гідність та психологічний комфорт людини [3]. Проблема харасменту є особливо гострою в соціально-трудовах відносинах, де жінки найчастіше стикаються з утисками, через які вони позбавляються рівних можливостей для професійного зростання та самореалізації. В Україні ця проблема залишається маловивченою, оскільки відсутні точні статистичні дані, а законодавство не забезпечує достатньо дієвих механізмів для боротьби з нею.

Міжнародний досвід демонструє ефективні підходи до протидії харасменту на робочому місці. Одним з ключових досягнень у цій сфері стала Конвенція № 190 Міжнародної організації праці, прийнята в 2019 році [2]. Цей документ вперше визнав насильство та домагання у сфері праці як серйозні порушення прав людини, що вимагають негайної реакції від урядів та роботодавців. Конвенція зобов'язує держави приймати законодавчі норми, спрямовані на створення безпечного робочого середовища, де кожен працівник захищений від різних форм насильства. Практика європейських країн показує, що успіх боротьби з харасментом залежить від ефективної профілактики. Серед ключових заходів – проведення обов'язкових тренінгів для працівників, запровадження політики "нульової толерантності" до будь-яких форм дискримінації та забезпечення підтримки постраждалих.

Водночас в Україні комплексного підходу до вирішення цієї проблеми не існує. Хоча поняття "сексуальне домагання" закріплено в законодавстві, зокрема

в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року, дієві механізми його запобігання та реагування залишаються на низькому рівні [4]. Профспілки, які відіграють важливу роль у захисті прав працівників, не мають достатніх важелів впливу для захисту постраждалих від харасменту на робочих місцях. Більше того, через культурні стереотипи та страх втратити роботу, багато жертв відмовляються від публічного розголошення випадків дискримінації та насильства, що зберігає латентність цієї проблеми.

Проте, це питання потребує розголосу і негайного вирішення. Зокрема, для викорінення проблеми харасменту в Україні можна вживати інноваційних заходів, які вже довели свою ефективність в інших країнах. Наприклад, одним із перспективних напрямів є створення цифрових платформ для анонімного подання скарг, які надають можливість повідомляти про порушення без страху переслідування або репресій. Це сприятиме більшій прозорості та дозволить роботодавцям швидше реагувати на випадки харасменту. Іншим інноваційним підходом може бути впровадження спеціальних навчальних програм для керівників та співробітників, метою яких буде підвищення рівня обізнаності щодо прав працівників та існуючих механізмів захисту від харасменту. Крім того, важливим аспектом є посилення ролі профспілок у захисті прав працівників. Профспілки повинні стати активними учасниками розробки антидискримінаційних програм та співпрацювати з міжнародними організаціями для отримання найкращих практик у цій сфері.

Завдяки впровадженню таких заходів Україна зможе створити ефективні механізми протидії харасменту, що не тільки покращить захист працівників, але й сприятиме розвитку рівноправних та справедливих трудових відносин. Як висновок, можна зазначити, що харасмент є серйозною загрозою для рівності прав у сфері праці, оскільки порушує основні принципи справедливості та рівних можливостей на робочому місці. Це явище не лише посягає на професійну гідність працівників, але й обмежує їхні кар'єрні перспективи, створюючи ворожу та несприятливу атмосферу. Працівники, які стикаються з харасментом,

часто втрачають впевненість у своїх можливостях, що призводить до зниження продуктивності, емоційного вигорання і навіть до рішення покинути роботу. У довгостроковій перспективі такі ситуації сприяють закріпленню гендерної нерівності на ринку праці та посилюють дискримінаційні практики, зокрема щодо жінок. Для України надзвичайно важливо адаптувати ці міжнародні підходи до власних національних реалій.

Отже, для України ключовим завданням є створення таких умов, за яких кожен працівник матиме рівні можливості для реалізації свого професійного потенціалу, незалежно від статі. Це потребує не лише законодавчих змін, але й активної участі всіх зацікавлених сторін, включаючи профспілки, роботодавців та громадські організації.

Список використаних джерел:

1. Me too. Movement. *me too. Movement*. URL: <https://metoomvmt.org/> (дата звернення: 23.09.2024)
2. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 10 черв. 2019 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752224.pdf (дата звернення: 23.09.2024).
3. Харасмент. Словник гендерних термінів. URL: <https://a-z-gender.net/ua/xarasment.html> (дата звернення: 23.09.2024).
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV : станом на 3 серп. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>(дата звернення: 23.09.2024).

Науковий керівник: Середя О. Г., д. ю. н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Ільїна М. О.,

студентка 3 курсу, 11 групи

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВА НА ПРИВАТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

Базуючись на все більшій появі різноманітних засобів контролю за працівниками на робочому місці, можна відзначити підвищення використання записуючих пристроїв, проведення перевірок листування та телефонних дзвінків з робочих електронних приладів та файлів на них. Всі ці дії з боку роботодавця спрямовано на контроль за працівником на його робочому місці, щоб впевнитися зокрема у належному та сумлінному виконанні своїх трудових обов'язків працівником. Але через відсутність чітко регламентованих меж приватності працівників на робочому місці, роботодавці часто нехтують наявністю поняття «особисте та сімейне життя», тим самим порушуючи законодавчі приписи. Значне зростання даної проблематики, можна простежити за допомогою актуальних статистичних даних рішень ЄСПЛ. Відповідно до яких, у 2023 році було 160 справ із порушенням статті 8 Конвенції, що порівнюючи зі статистикою 2015 року, перевищило дану кількість правопорушень за цією статтею вдвічі [1].

Українське законодавство на даний час не має нормативного врегулювання права на приватність працівників, що не виключає наявних проблем за відсутності чітко окреслених приписів. Саме це обумовлює актуальність цієї тематики. Наразі зміст права на приватність розцінюється через його складові, а саме через поняття «особисте та сімейне життя», відповідно до статті 8 ЄКПЛ [2]. Також оскільки на сьогодні Кодекс законів про працю України, не передбачає відповідальності за втручання у приватне життя працівника, її відсутність сприяє надмірному підвищенню використання засобів контролю на робочих місцях.

Відповідно до рішення Конституційного суду від 20.01.2012 № 2-рп/2012, де постало питання стосовно того, що собою являє інформація про особисте та сімейне життя, чи належить вона до тієї що під поміткою «конфіденційно», та чи буде збирання, зберігання та використання такої інформації розцінюватись як втручання в особисте життя? Для вирішення цього питання Конституційний Суд спирався безпосередньо на статті Конституції України, а саме це ч. 1 ст. 3: «людина, її честь і гідність визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю», та ч. 1, 2 ст. 32, в якій йдеться про те, що: «ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України; та не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом....». Спираючись на ці загальнообов'язкові положення та на низку інших, Конституційний Суд у своєму висновку зазначив, що інформація про особисте та сімейне життя являє собою: «будь-які відомості та/або дані про відносини немайнового та майнового характеру, обставини, події, стосунки тощо, пов'язані з особою та членами її сім'ї, за винятком передбаченої законами інформації, що стосується здійснення особою, яка займає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, посадових або службових повноважень. Та така інформація про особу є конфіденційною». Відповідно до сьогоденних реалій з приводу масового використання засобів відеоспостереження на робочих місцях, постає питання про законність використання матеріалів їх запису та безпосередньо спостереження особистої інформації працівника [3, 4].

Європейська судова практика із розвитком використання цифрових технологій на робочому місці має все більше наглядних прикладів вирішення спорів з приводу спостереження особистої інформації працівників, тому таку практику можна вважати базисною та безсумнівно корисною для розв'язання аналогічних та схожих питань у сфері праці в майбутньому. До прикладу у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» (Copland v. the United Kingdom), заява № 62617/00, рішення від 3 квітня 2007 р., йшлося про збирання

та збереження телефонних контактів працівника, а також інформація щодо електронної пошти та користування мережею Інтернет. Зрештою по цій справі Суд дійшов висновку, що навіть якщо зібрана особиста інформація не була ніде оприлюднена, та її не використали для дисциплінарного стягнення, її збирання відповідно до ст. 8 ЄКПЛ вважається втручанням у приватне життя особи [5, с. 44]. Також цікавою та актуальною є справа «Лопез Рібалда та інші проти Іспанії» (López Ribalda and Others v. Spain), заява № 1874/13, рішення від 09.01.2018 року, заявники стверджували, що приховане відеоспостереження, організоване їх роботодавцем без попереднього повідомлення, порушило їх право на недоторканність приватного життя, захищене статтею 8 вищезгаданої Конвенції. Також вони скаржилися, що відеозаписи з прихованого відеоспостереження були використані в якості основного доказу для обґрунтування справедливості їх звільнень. Загалом Європейський Суд по цій справі прийшов до висновку, що він не виявляє будь-яких ознак порушення прав і свобод, викладених в Конвенції або протоколах до неї, оскільки зйомка була безпосередньо пов'язана з обґрунтованою підозрою роботодавця. Та те що використання в ході судового розгляду таємно записаних матеріалів не суперечило вимогам справедливості, гарантованим пунктом 1 статті 6 Конвенції. Але важливо виокремити саме факт «поінформування особи» як такого, що виявляє повагу до приватного життя особи, та чітку межу їх співіснування з інтересами роботодавців [6].

Повертаючись до вітчизняного законодавства, то згідно із Законом України «Про захист персональних даних», відеозйомку можна віднести до обробки персональної інформації (даних), тож відповідно до ч. 6 статті 6, а саме: «не допускається обробка даних про фізичну особу, які є конфіденційною інформацією, без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини». Зі змісту цієї статті чітко регламентується наявність згоди фізичної особи, в нашому випадку виходячи із тематики, на відеозйомку. Цікавим є те, що дана згода містить варіативність у приписі стосовно її форми. Відповідно до п. 3 статті 2: «згода

може висловлена у письмовій формі, або у формі, що дає змогу зробити висновок про надання згоди». Але саме зважаючи на відсутність форми затвердження поінформованості, то існує явна можливість обходу письмового сповіщення, на користь, наприклад видимих попереджуючих знаків. Тому через таку наявну варіативність для «поінформованості» та «згоди» не можливо віднайти балансу між ними, що призводить до спорів сторін [7].

Отже, використання засобів спостереження на робочому місці, являє собою як спосіб моніторингу задля контролю за працівниками на робочому місці, так і спосіб ненавмисного втручання у право працівників на приватність. Цей аспект потребує особливої уваги, оскільки навіть працівники, які більшість свого часу проводять під пильним спостереженням відеокамер, хочуть знати що їх особиста інформація не буде збережена, використана та розповсюджена. Тому чітко регламентовані законодавством межі фіксованої інформації та згоди на проведення обробки таких даних є запорукою для охорони права на конфіденційність інформації про особисте життя і поновлення у разі його порушення.

Список використаних джерел:

1. Право на повагу до приватного і сімейного життя у практиці ЄСПЛ: Case study справ проти України за 2023 рік. *Центр демократії та верховенства права*. URL: <https://cedem.org.ua/analytics/yespl-case-study-2023/> (дата звернення: 17.09.2024).

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 17.09.2024).

3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12> (дата звернення: 11.09.2024).

4. Конституція України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 11.09.2024).

5. Збірник витягів з рішень Європейського суду з прав людини, рекомендованих для вивчення при підготовці до письмового анонімного тестування у межах іспиту для кваліфікаційного оцінювання суддів на відповідність займаній посаді. *Судова влада України*. URL: <https://court.gov.ua/userfiles/file/sud1290/ZVRES.pdf> (дата звернення: 11.09.2024).

6. Case of «López Ribalda and Others v. Spain». *Електронний ресурс*. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-179881> (дата звернення: 11.09.2024).

7. Про захист персональних даних. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17?find=1&text=форм#w1_1 (дата звернення: 11.09.2024).

Науковий керівник: Серета О. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Карпенко М. В.,

студентка 1 групи, 5 курсу, факультету слідчої та детективної діяльності
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ОСВІТНІЙ ТА ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРАХ РОЗВИТКУ ПРАВНИКА

На сьогодні важливість професійної підготовки правника залежить не тільки від якості освітніх програм, а й від результатів технічного розвитку суспільства, який є процесом постійного вдосконалення технологій, наукових методів, рішень та інфраструктури, що призводить до покращення якості життя та розв'язання складних завдань в усіх сферах, зокрема, і в юриспруденції. Так, все частіше у професійних питаннях, які доводиться вирішувати представникам

правничої професії, стало з'являтися словосполучення – «штучний інтелект» (далі – ШІ).

На наш погляд, реформування вищої юридичної освіти в Україні наразі обов'язково має враховувати розвиток цифрових технологій, адже саме на них ґрунтуються різноманітні педагогічні методики, новітні моделі навчання, прийоми та засоби організації освітнього процесу для здобувачів юридичної освіти. На цьому шляху прогресивним кроком може стати розробка цифрового чат-бота для надання юридичних консультацій, в яких майбутні правники зможуть безпосередньо надавати юридичну допомогу шляхом складання алгоритмів відповідей на питання. Наразі така розробка доступна переважно юридичним фірмам, які мають змогу оплатити її технічне обслуговування. На наш погляд, створення відповідного бота самими студентами-правниками стало б доцільним засобом для розвитку практичних навичок, оскільки підготовка технічного завдання для розробки алгоритму чат-бота вимагає вивчення найдрібніших деталей питань, які вимагають вирішення.

Окрім юридичної площини питання, існує також й технічна – цифрова складова, – що для студентів є більш складною. Для реалізації цього освітнього компоненту доцільно було б запровадити окремий навчальний курс по основах проектування та розробки чат-ботів.

Крім того, для більш практичного спрямування освітнього процесу здобувачів юридичної освіти потрібно створювати щось більш складне, ніж просто цифрові елементи навчання. На наше переконання, в нагоді може стати методологія гейміфікації освітнього процесу завдяки технологіям штучного інтелекту. Одним із варіантів є створення онлайн-симуляції судового процесу.

У такій онлайн-симуляції студент зможе самостійно обрати справу із запропонованого переліку, зазначивши юрисдикцію та роль, яку він хоче виконувати (наприклад, суддя, адвокат, прокурор, слідчий тощо). Водночас, у створенні та вдосконаленні відповідної симуляції важливою є участь викладачів, що будуть займатись розробкою фабули, приділяти увагу деталям та різноманітним сценаріям справ, а також з часом вносити необхідні зміни, щоб

уникнути однаковий рівень складності для студентів різних курсів та освітніх ступенів.

Слід навести позитивний досвід зарубіжних країн щодо застосування ШІ в юридичній практиці. Так, на сьогодні найбільш амбітним проєктом Міністерства юстиції Естонії є ідея розробки «робота-судді», що зміг би вирішити суперечку з дрібних юридичних спорів на суму, що не перевищує 7 тис. євро (близько \$8 тис.). Це має надати суддям й їхнім помічникам більше часу на вирішення важливіших з моральної точки зору справ [1, с. 115].

Отже, з одного боку, ШІ не має співчуття, залежного оцінювання фактів, які відбуваються; упередженості в прийнятті рішень; емпатичності та інших факторів, які притаманні лише фізичним особам, а з іншого боку, в розрізі того, що люди створюють відповідні технології, існує вірогідність їхнього налаштування так, як буде вигідно для держави та упереджених державних чиновників, посадових осіб тощо. Тож, застосування ШІ в юридичних професіях є ризикованим, проте розвинені держави беруть на себе відповідальність, щоб побудувати низку можливостей розвитку новітніх технологій. Так, якщо держава візьме на себе відповідальність за ризики, то в майбутньому вона буде не тільки на крок попереду в еволюції технічного прогресу, а й здобуде конкурентоспроможність на міжнародному рівні.

На нашу думку, ШІ – це технологічний прогрес, від якого не варто відмовлятися, а навпаки, необхідно активно використовувати на користь нашого майбутнього та прогресивного суспільства. Зважаючи на те, як швидко ми почнемо вводити інновації в наше сьогоднішнє, ми зможемо управляти ними для свого комфорту при виконанні службових повноважень та вирішенні складних питань.

Нещодавно в Україні зроблено перший крок щодо запровадження ШІ в державну систему. Так, 2 грудня 2020 р. Розпорядженням Кабінету Міністрів України схвалено «Концепцію розвитку штучного інтелекту в Україні» [2]. Крім того, за статистичними даними Oxford Insights у 2020 році Україна посіла 57 місце серед 172 країн світу за індексом готовності уряду до впровадження ШІ [3].

В Україні алгоритми ШІ уже використовуються для роботи з відкритими даними судового реєстру, моніторингу стану довкілля та виявлення ризиків у публічних закупівлях. Яскравими прикладами цього є:

- WINCOURT – модуль автоматичного аналізу на платформі Суд на долоні. Він оцінює подібність судових документів, які завантажує користувач, до тих, на основі яких були вже вирішені подібні справи, та надає прогноз стосовно успішності їх розгляду.

- Verdictum PRO – сервіс з аналогічним функціоналом та спеціалізацією на господарському судочинстві.

- DeepGreen Ukraine – сервіс моніторингу лісових насаджень, що використовує відкриті супутникові знімки та дані Держлісагентства для виявлення незаконних вирубок.

- DOZORRO – платформа, яка розробляє модель машинного навчання для виявлення ризикових закупівель. Зі штучним інтелектом DOZORRO громадські активісти зможуть значно швидше виявляти протиправну поведінку в закупівлях та звертатися до контролерів та правоохоронних органів [4].

На підставі викладеного вище, вважаємо, Україна прийняла той факт, що запровадження ШІ в професійну діяльність правників є необхідним, адже ШІ – це ефективний інструмент підвищення кіберстійкості країни.

Восени 2021 року відбулась дискусія працівників державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України (далі – Держспецзв'язок), на якій однією з нагальних тем стало обговорення питань щодо використання інструментів ШІ у сфері кібербезпеки. Так, на думку Заступника Голови Держспецзв'язку Олександра Потія, «штучний інтелект може підвищити ефективність і тих, хто нападає, і тих, хто обороняється. Зараз виникло чимало кіберзагроз, пов'язаних із розвитком штучного інтелекту. Ми маємо чітко відповідати на ці виклики і готуватися не лише протистояти їм, а й унеможливити їх загалом... Штучний інтелект може використовувати великі масиви даних для навчання й аналізу, завдяки цьому підказувати, як краще реагувати на той чи інший інцидент». Як висновок дискусії, було зазначено, що

« ... у сфері кібербезпеки використання інструментів штучного інтелекту дає можливість ефективніше відпрацьовувати алгоритми або процеси реагування на кіберінциденти, атаки чи аномальні події в інформаційних системах. Завдяки штучному інтелекту можна автоматизувати й підвищити ефективність команди реагування на інциденти» [5].

Отже, на нашу думку, для впровадження ШІ в сферу юриспруденції, доцільно: розробити стратегію розвитку ШІ в Україні, використовуючи досвід Угорщини (угорська стратегія ШІ на 10 років (травень 2020 р.), в якій акцентовано увагу на застосування ШІ в державному управлінні [6]; прийняти Закон, який би регулював: правовий статус об'єктів, створених ШІ [7], питання використання інтелектуальних машин, юридичної відповідальності за шкоду, що може бути заподіяна ШІ; захисту авторських прав ШІ та юридичну відповідальність у випадках їх порушення тощо; прийняти нормативно-правовий акт, який би регулював безпосередньо використання ШІ в юридичній професії.

Слід зазначити, що перевагами впровадження технологій ШІ в юридичну сферу є: а) в юридичній професії: завдяки використанню ШІ можна автоматизувати певні «рутинні» завдання, як-от присвоєння номерів файлів чи керування записами. Це зможе надати правникам більше часу для складніших завдань, що вимагають людської інтуїції та знань; б) правники зможуть використати системи ШІ для обробки даних і документів, що, в свою чергу, зможе дозволити швидше та точніше ідентифікувати відповідну інформацію й факти, а також ШІ можна використовувати для аналізу подібних ситуацій та пропозиції їхнього вирішення на основі раніше прийнятих. Такі системи можуть допомогти правникам приймати рішення, маючи всю доступну інформацію та розглядаючи аналогічний досвід; в) ШІ може допомогти пояснити людині вирішення її проблемних юридичних питань: вже є інструменти на основі ШІ, як-от чат-боти, які допомагають пояснювати різні питання так, щоб це було зрозуміліше звичайному користувачеві. Крім того, юридична професія може потребувати міжособистісних та комунікативних навичок, недоступних системам ШІ. Технології зможуть допомогти в професійній діяльності

правникам, проте вони не здатні повністю замінити людську взаємодію; г) впровадження ШІ в професійну діяльність правників може сприяти покращенню процесу подачі заявок, що насамперед, допомогти знизити навантаження на співробітників і дати їм більше часу для виконання завдань, які потребують спеціальних знань і навичок; г) ШІ також потрібен для запобігання та виявлення шахрайства й злочинності під час виконання правниками своїх повноважень; д) досягнення в галузі ШІ мають великий потенціал для покращення прогнозування та попередження надзвичайних ситуацій; е) ШІ може підвищити прозорість та відкритість, проте це неможливо без великої роботи людей, які аналізують відповідні дані; є) системи на основі ШІ можуть аналізувати величезні обсяги даних у режимі реального часу, дозволивши правникам приймати обґрунтовані рішення щодо розподілу ресурсів. Завдяки автоматизації повторюваних завдань і оптимізації робочих процесів рішення на основі ШІ можуть значно скоротити час і витрати, пов'язані зі складськими операціями.

На підставі викладеного вище, можна зробити висновок, що штучний інтелект – це технологічний прогрес, який необхідно активно використовувати на користь прогресивного суспільства. Запровадження новітніх технологій в освітній та професійній сферах розвитку правника є реальністю сьогодення в багатьох зарубіжних країнах, тому, на нашу думку, слід врахувати такий позитивний досвід, а ці питання, що висвітлені в даній роботі, потребують наукових досліджень з метою подальшого нормативно-правового регулювання в нашій країні.

Список використаних джерел:

1. Селіванов М. Електронний суд: ІТ-технології в судовому процесі як спосіб покращення прогнозованості судових рішень. *Право України*. 2018. № 1. С. 114–122.
2. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1556-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-p> (Дата звернення: 10.09.2024).
3. AI Readiness Index 2020 : веб-сайт. URL:

<https://www.oxfordinsights.com/government-ai-readiness-index-2020>

(Дата

звернення: 10.09.2024).

4. Як штучний інтелект використовується у сфері відкритих даних? : веб-сайт. URL: <https://diia.data.gov.ua/info-center/aiod> (Дата звернення: 10.09.2024).

5. Штучний інтелект – ефективний інструмент підвищення кіберстійкості України : веб-сайт. URL: <https://www.cip.gov.ua/ua/news/shtuchnii-intelekt-efektivnii-instrument-pidvishennya-kiberstiikosti-ukrayini> (Дата звернення: 10.09.2024).

6. Hungary has published its strategy on Artificial Intelligence : веб-сайт. URL: <https://ati.ec.europa.eu/news/hungary-has-published-its-strategy-artificial-intelligence> (Дата звернення: 10.09.2024).

7. Глоба К., Вахліс І. Закон України «Про штучний інтелект»: він є? : веб-сайт. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/informaciyne-pravo-telekomunikaciyi/-zakon--ukrayini-pro-shtuchniy-intelekt-vin-e.html>. (Дата звернення: 10.09.2024 р.).

Наукова керівниця: Свічкарьова Я. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Кичата Л. О.,

студентка ЮД-242 групи, 3 курсу,

Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти

Дніпровського державного університету внутрішніх справ

БЕЗПЕКА ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Безпека праці під час військового стану становить серйозну проблему, яка потребує спеціальної уваги та заходів з метою забезпечення захисту працівників. Для системи управління охороною праці бойові дії є зовнішніми

небезпечними чинниками, які впливають на систему функціонування підприємства та підвищують ризики виникнення додаткових нещасних випадків на робочих місцях, які є нетипові для мирного часу та мають наслідки різної тяжкості. Відповідно до статистичних даних в Україні виробничий травматизм зі смертельними наслідками, що відбулись через бойові дії, становить близько половини загального смертельного травматизму на роботі в умовах російської агресії. У зоні військових дій робоче середовище може бути небезпечним через присутність вибухонебезпечних матеріалів, зруйновані споруди, нестабільні умови тощо. Необхідно приділити увагу захисту працівників від прямих фізичних пошкоджень, забезпечивши їм необхідні засоби індивідуального захисту, враховуючи особливості конкретної воєнної ситуації. Військові дії можуть створити напружені умови та стрес для працівників, що може впливати на їхнє психічне здоров'я та добробут. Важливо забезпечити підтримку працівникам, психологічну допомогу та надавати необхідну інформацію, щоб зменшити негативний вплив військових дій на їхній стан та продуктивність праці [1].

Війна має серйозний вплив на економіку країни і виробництво. Нестабільна ситуація, втрати і руйнація інфраструктури можуть призвести до зменшення робочих місць, збільшення безробіття та економічної нестабільності.

Важливо приділити увагу заходам з прогнозування та планування, щоб забезпечити економічну стійкість в умовах війни. У воєнний період можуть виникати юридичні складнощі та питання, пов'язані з виконанням законодавства.

Наприклад, припинення обмежень щодо робочого часу, надання конкретних прав та гарантій працівникам в умовах воєнного стану. Важливо мати належне розуміння правової системи, щоб захистити права та інтереси працівників. Уряд та роботодавці повинні спільно працювати над розробкою та впровадженням відповідних заходів. Перераховані аргументи зумовлюють значимість даної проблеми.

Гарантування безпеки є першочерговою метою держави. Загрози політичного, економічного, соціального, військового та воєнного характеру є викликом політиці безпеки держави та міжнародних організацій. Можна відзначити, що загрози військового характеру є найсерйознішими викликами, з якими сьогодні зіткнулися держава та роботодавці. З початком широкомасштабної війни, що ведеться РФ, порушуються конституційні права працівників на охорону їхнього життя і здоров'я під час трудової діяльності на гідні, безпечні та здорові умови праці.

Сьогоднішня ситуація призводить до збільшення рівня травматизму і летальних випадків на виробництві [2]. Для зменшення ризиків і наслідків небезпек під час військових дій та забезпечення конституційних прав працівників законодавство зобов'язує роботодавця забезпечувати виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються. Важливими заходами щодо попередження нещасних випадків, що відбулись внаслідок ведення бойових дій під час виконання працівниками трудових (посадових) обов'язків, є:

- проведення відповідних інструктажів для працівників щодо заходів безпеки в часі повітряної тривоги;
- впровадження ефективного контролю за чітким виконанням працівниками заходів, передбачених у разі отримання сигналу «Повітряна тривога»;
- проведення навчання щодо надання першої домедичної допомоги потерпілим внаслідок ведення бойових дій.

Підтримка психологічного здоров'я важлива проблема, яка акцентує увагу. Військові конфлікти можуть мати серйозні психологічні наслідки для працівників. Психічне здоров'я на робочому місці є дуже важливим аспектом загального благополуччя та продуктивності працівників. Стрес на робочому місці може мати негативний вплив на психічне здоров'я. Під час війни багато людей перебувають у стані стресу, але не кожен стрес, навіть сильний і

хронічний, призводить до розвитку психологічної травми. Роботодавці повинні забезпечити доступ до психологічної підтримки та консультування, а також створити відповідні програми для підтримки психологічного здоров'я працівників. Забезпечення відповідного балансу між часом на роботу та часом на відпочинок є важливим сприятливим чинником для психічного благополуччя. Роботодавці повинні створити робоче середовище, що сприяє зниженню стресу, наприклад, установлюючи посильні вимоги до результатів праці та забезпечуючи ефективний відпочинок працівників.

Задоволення від робочих відносин та підтримка колег можуть бути важливими чинниками для збереження психічного здоров'я. Роботодавці можуть сприяти соціальній підтримці, стимулюючи командну роботу, організовуючи спільні заходи й створюючи можливості для обміну думками та спілкування. Загалом, роботодавці повинні приділяти увагу психічному благополуччю своїх співробітників, постійно оцінювати робочу атмосферу й вживати заходів для забезпечення психічного здоров'я на робочому місці.

Роботодавець відповідно до «Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я. Забезпечення безпеки праці, створення комфортних умов праці та захист працівників є обов'язком кожного роботодавця. Роботодавці мають приділяти особливу увагу попередженню можливих загроз та ідентифікації ризиків небезпек, які можуть виникнути внаслідок війни. Розробляти та впроваджувати план ліквідації надзвичайних ситуацій, що є важливим кроком для гарантування безпеки працівників [3]. Іншим ефективним методом є постійне вдосконалення фахового рівня працівників. Працівники повинні проходити навчання з питань охорони праці та пожежної безпеки. В часі війни це може включати спеціальне навчання щодо евакуації, що передбачає практичне відпрацювання заходів щодо реагування на надзвичайні ситуації та проведення евакуації працівників.

Важливо приділяти увагу запобіганню травмам та їх мінімізації в умовах війни. Роботодавці повинні періодично переглядати та оновлювати свої плани охорони праці згідно зі змінами законодавства України та обстановкою

військового конфлікту. Це допоможе забезпечити відповідність найновішим стандартам та розробити ефективні заходи безпеки. Охорона праці в часи війни є незвичайно складною задачею, але з мобілізацією відповідних ресурсів, навчання та обізнаністю вона може бути успішною. Вирішення проблем охорони праці є важливим завданням для забезпечення безпеки і добробуту працівників, навіть у найнебезпечніших умовах.

Список використаних джерел:

1. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf

2. Прокоф'єва Л. Психологічна модель ПТСР та особливості корекції в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету*. 2022. № 57. С. 110–120.

3. Гуменюк Л. Й., Федчук О. В. Дослідження посттравматичного стресового розладу і напрямків психореабілітації постраждалих від воєнних психотравм. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 1. С. 228–239.

Науковий керівник: Карпенко Р. В., к.ю.н., доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Коваленко Т. О.,

учень 10 класу КЗ «Височанський ліцей № 1

Височанської селищної ради

Харківського району Харківської області»

ОСОБЛИВОСТІ ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Чинне трудове законодавство містить вимоги, що регламентують порядок укладення трудового договору. Мова йде про певні процедурні моменти, які

мають бути виконані роботодавцем для того, щоб належним чином оформити трудові відносини, а отже й визначитись із правами та обов'язками сторін трудового договору.

«При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки» [1, ч. 2., ч. 3 ст. 24].

Разом із тим, «при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством» [1, ст. 25].

Варто наголосити, що письмову форму трудового договору не можна плутати з процедурою його оформлення. Те, що працівник пише заяву про прийняття на роботу, а роботодавець видає наказ про прийняття на роботу – не означає що трудовий договір укладено у письмовій формі. У даному випадку ми маємо справу з етапами оформлення укладеного трудового договору.

Укладення трудового договору в будь-якій формі: чи-то в усній, чи в письмовій, які за чинним трудовим законодавством допускаються на теперішній момент, має бути оформленим наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Варто відмітити, що у випадку недотримання належного оформлення трудового договору його не можна визнати недійсним. Адже наслідки недотримання процедури оформлення договору в трудовому праві, на відміну від цивільного, не встановлені. І це не випадково, бо у даному випадку мова не йде

про правочин, а крім того, трудове право стоїть на захисті людини праці. І якщо б допускалося визнання трудового договору недійсним, то у несприятливому становищі опинився б працівник, а це не відповідає загальній соціальній спрямованості трудового права. Більше того, належне оформлення договору - це обов'язок роботодавця, а не працівника. І у останнього немає можливостей і дієвих механізмів прослідкувати за дотриманням цього обов'язку роботодавцем. Тому держава має створити і створила відповідний захист від недобросовісних роботодавців і дозволити відновлення порушених прав працівника через визнання відносин трудовими, що і є зараз у ст.235 КЗпП України.

Ст.29 КЗпП України визначає також, що «до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права та обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець» [1, ст. 29].

24 грудня 2014 р. до ст. 24 КЗпП України було внесено зміни, відповідно до яких, зараз, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [1].

Тому після погодження всіх умов трудового договору, роботодавець має видати наказ, що оформить цей договір і надіслати відповідне повідомлення до вказаних органів.

Важливо також відмітити про таку умову трудового договору, яка встановлюється при прийнятті на роботу, як випробування. Інколи її відносять до порядку укладення трудового договору, але, на мою думку вона не охоплюється цим питанням. Бо вона є звичайною додатковою умовою трудового договору, вноситься як і всі інші умови до його змісту і знаходиться у вже укладеному трудовому договорі.

Таким чином, укладення трудового договору є важливим відправним моментом у виникненні трудових відносин, який запобігає латентності останніх. По суті, це той квиток, який дає право працівнику отримати відповідний правовий статус і користуватися усім спектром існуючих в трудовому законодавстві прав і гарантій. Тому на практиці є важливим дотримання всіх етапів порядку укладення трудового договору, визначених трудовим законодавством, що дозволить запобігти порушенням трудових прав працівника.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Науковий керівник: Головань Т. Г., к.ю.н., доцентка, завідувачка кафедри державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу ХНПУ імені Г. С. Сковороди.

Козлова Т. Б.,

студентка 4 групи, 3 курсу, факультету юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОГАЛИНИ У ЗАКОНОДАВСТВІ, ЯКЕ РЕГУЛЮЄ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Розгляд питання варто розпочати з того, що ст. 55 Конституції України гарантує кожній людині право на захист своїх прав. Реалізація цього положення може здійснюватися різними способами, але першочергова мова йде про звернення до суду. Розгляд індивідуальних трудових спорів – це основний напрямок правового захисту прав працівників. Цей інститут трудового права є надзвичайно важливим, а тому має бути добре регламентований нормами законодавства.

Першочергово варто звернути увагу на те, що в законодавстві не міститься поняття індивідуальних трудових спорів, хоча глава з однойменною назвою є. Визначення цієї дефініції можна надати тільки спираючись на доктринальні положення. На мою думку, вичерпним є таке поняття, сформульоване науковцями: «Індивідуальні трудові спори – це нерегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу» [5]. Законодавець має

сформулювати легітимне визначення, оскільки це є фундаментом у розумінні сутності індивідуальних спорів.

Наступним важливим моментом, який недостатньо розкритий у КЗпП України, є самостійне врегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх перемовин між працівником та роботодавцем. Фактично такий шлях вирішення індивідуального трудового спору лише згадується у ч. 2 ст. 224 КЗпП України, процедура та зміст, який вкладає у це положення законодавець, не закріплені. З цього можна зробити висновок, що трудовий спір набуває юридичного значення лише у разі звернення до органу з розгляду спорів, але це не означає, що такий спосіб не потребує уваги. Крім того, в раніше зазначеній статті Кодексу не закріплюється обов'язок роботодавця вступати у переговори, немає жодних вимог до строків відповіді та взагалі обов'язку її надати. В сукупності все зазначене раніше робить самостійні переговори надієвими. Це зумовлено відсутністю закріпленої у законі процедури та санкцій за невиконання зобов'язань. Таким чином у роботодавця є можливість затягувати вирішення спору, а це в свою чергу може призвести до пропуску строків подання заяви. Відповідно до ч. 1 ст. 225 КЗпП України цей строк становить 3 місяці, за виключенням спорів, що стосуються виплати заробітної плати. У ч. 2 раніше зазначеної статті закріплюється можливість пропуску установленого строку з поважних причин, але роз'яснення або переліку таких обставин немає. У п. 4 Постанови Пленуму ВСУ № 9 від 06.11.92 зазначається наступне: «У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк» [3]. Вважаю, що це також потребує уточнення в законі.

Також зверну увагу на органи, які мають право розглядати трудові спори, вони закріплені в ст. 221 КЗпП України – це комісії по розгляду трудових спорів та місцеві загальні суди. Відповідно до ч. 1 ст. 224 КЗпП України Комісія є обов'язковим первинним органом по розгляду спорів, але ж відповідно до Конституції України кожен має право звертатися до суду для захисту свої прав і

це право, відповідно до ст. 64, не може бути обмежено. Загалом, людина має самостійно вирішувати, яким чином вона хоча захистити свої права – судовим чи позасудовим. Згідно з п. 8 Постанови Верховного Суду України № 9 від 01.11.96 року: «Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку» [4]. Мета створення комісії з вирішення трудових спорів є цілком зрозумілою – це розвантаження судів. Враховуючи, що цей орган існує такий тривалий час, можна зробити висновок, що поставлене завдання він виконує. В даному контексті мова йде про внесення уточнення у ст. 224 КЗпП України, оскільки громадяни повинні бути проінформовані про те, що вони можуть звернутися одразу до суду у будь-якому випадку.

Підсумовуючи вищезазначене, глава XV Кодексу законів про працю України потребує доповнення у вигляді статті, яка містила б поняття індивідуального трудового спору. Крім того уточнення потребують наступні статті: 221, 224 та 225. Індивідуальні трудові спори є важливою складовою захисту прав працівника, а тому має бути чітко регламентованою.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Постанова Пленуму ВСУ №9 від 06.11.92 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. Постанова Верховного Суду України №9 від 01.11.96 року «Про практику розгляду судами трудових спорів». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
5. Трудове право України: підручник. ОБСЄ. Харків 2022 рік.
6. Шемелинець І. І. Правовий статус комісії з трудових спорів у сучасних умовах. Міжнародний юридичний вісник. Вип.1(2). 2015 рік. 195-199 с.

7. Кожушко С. І., Нявчук Д. Р. Проблематика розгляду індивідуальних трудових спорів. Часопис Київського університету права. 2021 рік. 181-184 с.

Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Косаревська А. В.,

студентка 17 групи, 3 курсу, факультету міжнародної торгівлі та права
Державного торговельно-економічного університету

Анасенко К. В.,

студентка 17 групи, 3 курсу, факультету міжнародної торгівлі та права
Державного торговельно-економічного університету

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Термін “дискримінація” має латинське походження від слова “discriminatio” (розрізнення) і означає позбавлення або обмеження прав різних груп людей на основі таких ознак, як раса, національність, стать, соціальний статус, політичні переконання тощо [1].

Відповідно до законодавства, визначення терміну “дискримінація” наведено у статті 1 Закону України (далі – ЗУ) “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”. Під дискримінацією мається на увазі ситуація, коли особа або група осіб стикається з обмеженням у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами через їхні ознаки, такі як раса, колір шкіри, політичні чи релігійні переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне або соціальне походження, громадянство, сімейний чи майновий статус, місце проживання, мова тощо. Аналогічне визначення міститься і у ЗУ “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [2, 3]. Слід зазначити, що тлумачення даного терміну також наведені у міжнародних актах.

Наприклад, Конвенція МОП “Про дискримінацію в галузі праці та занять”, згідно з якою, дискримінацією є будь-яке розрізнення недопущення або перевага за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять [4].

Законодавство у сфері протидії дискримінації в трудових відносинах почало свій розвиток ще у минулому сторіччі, коли у 1948 році Генеральною Асамблеєю ООН була прийнята Загальна декларація з прав людини, згідно зі статтею (далі - ст.) 23 якої кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці, захист від безробіття та на задовільну винагороду праці. Ця подія спонукала держави, які підписали декларацію, впроваджувати у своє законодавство положення, що забороняють дискримінацію. Це також стало причиною того, що держави почали ухвалювати спеціальні закони, спрямовані на боротьбу з дискримінацією в різних сферах, зокрема у трудовій [5].

Втім, Україна почала розвиток національного законодавства для захисту від дискримінації у сфері праці лише після проголошення незалежності. Так, ст. 24 і 43 Конституції України громадянам гарантується рівні конституційні права і свободи, право на працю і вільний вибір професії. Слід зазначити, що у ст. 24 окремо виділено забезпечення рівних прав чоловіків та жінок. Також, у ст. 21 та 22 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) було закріплено гарантії рівності трудових прав для всіх громадян, незалежно від їх статі. Згодом, було прийнято ЗУ “Про рекламу”, у ст. 8 якого забороняється реклама, що містить твердження та/або зображення, які є дискримінаційними. Важливою подією стало прийняття спеціального Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” у 2005 році. Цим актом визначено основні напрями державної гендерної політики, відповідальні за це органи влади та певні заходи для забезпечення рівноправного становища жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя. Саме після ухвалення цього

закону, Україна розпочала розробляти національний механізм забезпечення гендерної рівності [6].

Слід зазначити, що Угода про асоціацію між Європейським Союзом та Україною, яка була ратифікована у 2014 році, включає в себе положення щодо обов'язку держави забезпечувати рівні можливості для жінок і чоловіків у сферах працевлаштування, освіти та професійної підготовки, економічної та соціальної активності тощо. Також, Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [9, 10].

У 2020 році, Україна приєдналася до міжнародної програми “Партнерство Біарріц”, згідно з яким Кабінет Міністрів України (далі – КМУ) видав розпорядження №1578-р, у якому держава зобов'язалась зменшити різницю в оплаті праці між жінками та чоловіками, а також провести реформу законодавства щодо соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та її вихованням. Як ми можемо побачити, у 2021 році було ухвалено ЗУ “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною”, згідно з яким до положень КЗпП було внесено зміни щодо відпусток при народженні дитини [11, 12].

На жаль, Україна все ще зіштовхується з проблемами у сфері працевлаштування жінок та забезпечення їм належної оплати праці. За даними Державної служби зайнятості, станом на 01.02.2024 року з 101,4 тисячі офіційно зареєстрованих безробітних 76 % склали жінки, тоді як частка чоловіків становила лише 24 % [7].

Нерівність в оплаті праці підтверджується дослідженням соціологічної служби Центру Разумкова у 2023 році, що було зроблено на замовлення ZN.UA, згідно з яким, різниця в середній заробітній платі після сплати податків становить понад 5000 грн: жінки отримують у середньому 10 312 грн, тоді як чоловіки – 15 377 грн [8].

Також варто зазначити, що збройний конфлікт мав свій вплив на дискримінаційний аспект у трудових відносинах. Згідно з офіційною статистикою, серед внутрішньо переміщених осіб, безробітних, постраждалих

від гендерного насильства та інших вразливих груп більшість становлять саме жінки. За даними Єдиної інформаційної бази внутрішньо переміщених осіб, на 1 січня 2022 року на обліку перебувало 1 477 114 осіб з територій Донецької, Луганської областей, Автономної Республіки Крим та Севастополя, з яких 59% – жінки. Серед безробітних внутрішньо переміщених осіб частка жінок становила 63 %.

Згідно з національним звітом про моніторинг ситуації з внутрішньо переміщеними особами за 2019 рік, серед працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб жінки становили 43 %, тоді як чоловіки – 58 %. При цьому 90 % респондентів, які займаються домашньою роботою, доглядом за дітьми та іншими членами родини, були жінки. Вимушене переміщення впливає на всіх, але внаслідок дискримінації та гендерних стереотипів цей вплив на жінок є значно сильнішим. Це виявляється в обмежених можливостях працевлаштування, нижчих доходах, більшій залежності від соціальної допомоги, значному обсязі неоплачуваної домашньої праці та, як наслідок, обмежених можливостях для участі в суспільному та політичному житті [15].

На нашу думку, наведена статистика чітко вказує на значну проблему з досягненням гендерної рівності в трудовій сфері.

Проте, Україна все ще працює над забезпеченням рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. 12 серпня 2022 р. Урядом схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затверджено операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки. Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року є комплексним документом, що визначає основні напрямки дій для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах суспільного життя. Стратегія залучає до реалізації центральні та місцеві органи влади, органи самоврядування, громадські організації. Документ охоплює чотири ключові стратегічні цілі:

- Створення ефективного національного механізму для забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, що дозволить враховувати потреби різних груп населення при ухваленні рішень на всіх рівнях.

- Дієва боротьба з усіма формами насильства.

- Забезпечення рівного доступу до можливостей розвитку у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту для жінок і чоловіків.

- Забезпечення рівної участі жінок і чоловіків в економічній діяльності, що допоможе уповільнити зростання рівня бідності.

Цей документ є важливим для державної політики, спрямованої на відновлення України, збереження попередніх досягнень у сфері гендерної рівності та інтеграцію гендерного підходу в стратегію відновлення країни [13]. 15 вересня 2023 року, КМУ видав розпорядження щодо схвалення Національної стратегії про подолання гендерного розриву в оплаті праці. Ця стратегія передбачає зменшення розриву в заробітній платі з 18,6 % до 13,6 % до 2030 року [14].

Отже, узагальнюючи наведений матеріал, можна зробити висновок, що проблема дискримінації, зокрема в трудовій сфері, залишається актуальною для України. Незважаючи на поступове впровадження міжнародних норм і розвиток національного законодавства після здобуття незалежності, гендерна нерівність, особливо в оплаті праці та працевлаштуванні, все ще є значним викликом. Статистичні дані підтверджують, що жінки становлять більшу частину безробітних, а їхня середня заробітна плата значно нижча за заробіток чоловіків. Однак, Україна продовжує активно працювати над забезпеченням гендерної рівності. Прийняті закони, ратифіковані міжнародні угоди та схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року свідчать про прагнення держави вирішити ці проблеми. Заплановані заходи, спрямовані на подолання гендерної дискримінації, мають стати основою для досягнення рівноправності в усіх сферах життя, сприяючи економічному та соціальному розвитку країни.

Список використаних джерел:

1. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3 (42). С. 219.
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 р. №5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція № 111 від 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161
5. Загальна декларація прав людини : міжнародний акт від 10 грудня 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
6. Про рекламу : Закон України від 3 липня 1996 р. № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр>
7. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (Дата звернення: 25.09.2024р.).
8. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html?fbclid=IwAR236eIJKINKd9av5e3e8qODDIF4vMZA7x5h0ujM6fLI-R6ZM0VgDIA6piE>
9. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27 червня 2014 року № 984_011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011
10. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року № 995_207. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207
11. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності : розпорядження від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-р>

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною : Закон України від 15 квітня 2021 року №1401-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20>

13. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvalenoderzhavnu-stratehiiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku> (Дата звернення 25.09.2024)

14. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p>

15. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p>

Науковий керівник: Дараганова Н. В. д.ю.н., доцентка, професорка кафедри адміністративного, фінансового та інформаційного права Державного Торговельно-Економічного Університету.

Коханова О.,

студентка 4 групи, 3 курсу, факультету юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Легалізація зайнятості населення – це процес виведення праці найманих працівників з «тіні» через офіційне оформлення трудових відносин. Вона включає в себе два основні аспекти – легалізація зайнятості та легалізація заробітної плати.

Центри зайнятості залучають і співпрацюють з роботодавцями і це досить вигідно для останніх, тому що існує компенсація єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке в свою чергу сприяє легалізації зайнятості найманої робочої праці. У працівників служби центру зайнятості однією з головних цілей є узгодження інтересів як роботодавця так і потенційних робітників. Тобто центри створюють умови, за яких і одні і інші зацікавлені у законному оформленні праці.

Згідно ст. 24 КЗпП України, працівник не може бути допущеним до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу та без подання до органу податкової служби повідомлення про прийняття працівника на роботу. Роботодавцю під час оформлення нового працівника на роботу необхідно письмово укласти трудовий договір, оформити наказ про прийом на роботу та подати до територіального органу Державної податкової служби за місцем обліку суб'єкта господарювання про прийняття працівника на роботу до початку його роботи. Офіційне працевлаштування є основою соціальної захищеності працівника, а із цього випливає належне виплачування заробітної плати, що в свою чергу є однією з головних економічних категорій, яка прямо впливає на рівень життя в країні.

Відповідальність за не задекларовану працю до фізичних та юридичних осіб застосовують ст. 265 КЗпП України та ста. 41 КУпАП.

Випадки, в яких відсутні такі процедур при наймі робочої праці є нелегальна зайнятість або «тінь». Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», а саме до ст. 50, роботодавцям забороняється застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії спрямовані на приховування трудових відносин.

Для держави це означає зниження державного бюджету через несплату податків та соціальних внесків, для самих працівників «тіньова» зарплата та «тіньова» зайнятість означає позбавлення можливості отримати пенсійне забезпечення в майбутньому, втрату страхового стажу, відсутність оплати лікарняних листків і відпусток, а що найголовніше через несплату належної

кількості податків, державний бюджет не в змозі утримувати та забезпечувати армію та оборону нашої країни.

Чому роботодавці продовжують наймати та тримати не офіційно працевлаштовану робочу силу, особливо в воєнний стан? Через економічну нестабільність країни багато підприємств та підприємців призупинили роботу, а є які і зовсім втратили роботу в наслідок війни, окупації та умов праці, через послаблення державного контролю, через перерозподіл на інші важливі сфери державних органів, які відповідають за контроль за дотриманням трудового законодавства, через переміщення та мобілізацію працівників, тому що багато громадян змушені були змінити місце проживання, ставши внутрішньо переміщеними особами (ВПО) або біженцями за кордоном, через підвищені податкові та соціальні внески податковий тиск залишається значним для багатьох роботодавців. Податки на фонд заробітної плати, включаючи Єдиний соціальний внесок (ЄСВ), податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір, залишаються фінансовим тягарем. Це стимулює роботодавців до неофіційного найму, щоб уникати податкового навантаження, особливо у випадках, коли компанія перебуває на межі банкрутства.

Легалізація найманої праці в умовах повномасштабної війни збільшить державний бюджет, бюджет цільових фондів, а це, в свою чергу, забезпечить міцну та надійну оборону України, а також покращить економічний розвиток держави

Органи державної влади, хоч і не з такою потужністю, проте все одно приймають заходи з приводу цього питання. Через три тижні після початку повномасштабного вторгнення країни-агресора було прийнято Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Також нещодавно була прийнята постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2024 року № 967, якою внесено зміни до урядової постанови від 17 червня 2015 року № 413 «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту». Додатками до постанови № 413 наразі є

«Повідомлення про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту» та «Повідомлення про припинення трудового договору з домашнім працівником». З вище зазначених нормативних актів видно, що вони стосуються і трудових відносин з домашніми працівниками. Повідомлення про прийом домашнього працівника на роботу має бути подано до початку його роботи, а повідомлення про припинення з ним трудових відносин – протягом 3-х днів з дня його звільнення.

Також існує процедура переведення працівника, що вже був працевлаштованим до воєнних дій, роботодавцем на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, це має бути безпечна територія, і звичайно якщо ця робота не протипоказана йому, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Це передбачено ч. 3 ст. 32 та ст. 102 КЗпП України.

Нелегальне працевлаштування під час воєнного стану в Україні має специфічні причини, пов'язані з економічними викликами, невизначеністю та послабленням державного контролю. Хоча нелегальний найм дозволяє роботодавцям знизити витрати та зберегти гнучкість у складних умовах, це негативно впливає на працівників, які втрачають соціальні гарантії, і на державу, яка недоотримує податки та внески.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Кодекс про адміністративні правопорушення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
3. Закону України «Про зайнятість населення» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2024 року № 967 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/967-2024-%D0%BF#Text>

5. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

6. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413 «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text>

7. Державна податкова служба України <https://dn.tax.gov.ua/media-ark/local-news/print-444844.html>

8. <https://ch.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/812443.html>

9. <https://vilshsr.gov.ua/news/1726644482/>

10. <https://vilshsr.gov.ua/news/1726645453/>

11. <https://zak.tax.gov.ua/baner/vseukrainskiy-tijden-prava/print-354043.html>

12. Верховний суд https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokazniki-diyalnosti/navch_suddiv_praciv_aparativ_2021/1569241/

13. Трудові права під час воєнного стану: судова практика ВС <https://unba.org.ua/news/8742-trudovi-prava-pid-chas-voennogo-stanu-sudova-praktika-vs.html>

Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Кулик А. І.,

студентка 4 групи, 3 курсу, факультету юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРІОДУ ВІДКЛЮЧЕННЯ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Дистанційна форма роботи почала набувати активного поширення як у світі, так і в Україні з початку впровадження карантинних обмежень через розвиток

коронавірусного захворювання COVID-19 в 2020 році. Тоді змін зазнало українське законодавство в сфері трудових відносин, охорони здоров'я, освіти, тощо. На сьогоднішній день дистанційна робота продовжує поширюватися ринком праці, багато працівників обирають саме таку або змішану форми роботи: хтось через введення збройної агресії РФ проти України, хтось через певні переваги дистанційної роботи, однією з яких є мобільність, яка дає можливість працювати з будь-якого місця, в будь-який час. Таким чином, якщо працівник мав вимушено покинути Україну через воєнні дії на її території, то він має змогу працювати на свою державу, тим самим розвиваючи її та підтримуючи її економіку.

До 2021 року межа між надомною роботою та дистанційною роботою була дещо розмита, і такі форми відносилися до «гнучкого режиму робочого часу», проте законодавець врегулював це питання Законом України від 04.02.21 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», де ст. 60, яка регламентувала питання гнучкого режиму робочого часу доповнювалася статтями 60¹ та 60² відповідно до яких «надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу», а «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» [1]. Отже, ми маємо врахувати те, що

дистанційна робота та надомна робота це різні за значенням та змістом форми робіт, а отже їх правове регулювання не може бути однаковим.

Дистанційна робота, за своєю сутністю потребує використання інформаційно-комунікаційних технологій протягом всього робочого дня, тривалість якого встановлюється трудовим договором про дистанційну роботу. Довготривале використання такого роду технологій може мати додаткове емоційне та інтелектуальне навантаження, також навантаження на сконцентрування, органи зору, а іноді й на органи слуху та сенсорної системи, що може не найкращим чином впливати на працездатність працівника.

Кодекс законів про працю України, зокрема ч. 9 ст. 60² закріплює, 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 роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу». [2] Отже, закон гарантує період відключення працівнику, час якого необхідно визначається трудовим договором. Проте, я вважаю за необхідне більш детально регулювати питання періоду відключення, наприклад, встановити мінімальний та максимальний час, який має надаватися працівнику протягом дня задля відпочинку від інформаційно-комунікаційних пристроїв, аби роботодавець міг орієнтуватися на найбільш комфортну кількість часу, щоб як і не обмежити працівника в праві на відпочинок та відновлення, так і не нашкодити робочому процесу.

Також, в умовах воєнного стану роботодавець має створити безпечні умови праці (облаштувати підприємства, установи, організації укриттям; закликати робітників під час тривоги перебувати в укритті, тощо) (ст. 153 КЗпП України), проте, коли мова йде про дистанційну роботу, то роботодавець не має змоги забезпечити повну безпеку працівника. Однак, якщо в окремій місцевості, де працівник дистанційно працює, оголошено повітряну тривогу або є пряма

загроза обстрілу він має право призупинити свою роботу та перейти в безпечне місце і продовжити її там, якщо така можливість є. Якщо такої можливості немає, він може продовжити свою роботу після того, як безпека перестане існувати. Такий період відключення не може вважатися за порушення умов трудового договору або трудової дисципліни.

Ще одним досить важливим аспектом в умовах сьогодення є період відключення працівника під час відключень електроенергії. Далеко не всі працівники дистанційної роботи мають додаткові пристрої живлення, а отже не мають можливості стабільно виконувати роботу при відсутності світла. Механізм дії в таких випадках має прописуватися в трудовому договорі про дистанційну роботу, проте він не може будь-яким чином обмежувати права працівника. Наприклад, працедавець не може за невиконання певної роботи зменшувати працівникові, без попередньої домовленості, заробітну плату, змушувати відпрацьовувати недопрацьовані години в інший, неробочий час, тощо. Варто взяти до уваги практику деяких підприємств, де запроваджена форма звітності працівника щодо виконаних робіт за певний період часу.

Отже, останні роки трудові відносини, зокрема в сфері дистанційної роботи, зазнали значних змін, що спричинило потужний розвиток інституту дистанційної роботи. Проте, так як цей інститут відносно новий, на мою думку, деякі моменти стосовно трудових відносин в сфері дистанційної роботи не повністю та детально врегульовані, що може викликати прогалини, через які роботодавець буде вчиняти на власний розсуд, чим може обмежити права працівника. Тому, аби уникнути як і свавілля роботодавців, так і звуження прав працівників, законодавець має більше приділяти уваги врегулюванню особливостей дистанційної роботи. До прикладу, було б доречно доповнити ч. 9 ст. 60² КЗпП України певними межами часу періоду відключення, на яке має право працівник. На мою думку, співрозмірно буде встановити на 8-годинний робочий день 45 хвилин періоду відключення (без урахування часу обіду), які працівник може використати на свій розсуд протягом дня. Також доречно буде доповнити Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах

воєнного стану» статтею, в якій зазначиться відсутність порушення трудового договору та трудової дисципліни в разі відключення працівника при повітряній тривозі.

Утім, я впевнена, що даний інститут буде й надалі розвиватися, зокрема розвитку набудуть нормативні акти, які будуть закривати прогалини регулювання трудових відносин інституту дистанційної роботи.

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 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 серпня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

3. Орловська І. Г. Період відключення при дистанційній роботі. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : Матеріали V Міжнар. науково-практ. конф. присвяч. 94-річчю з дня народж. члена-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадр. акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процев. О., м. Харків, 31 берез. 2023 р. 2023. С. 99–101.

4. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. № 70. С. 242–247.

5. Волинець , Р., & Бахновська , І. (2024). Особливості дистанційної роботи під час воєнного стану. *Матеріали конференцій МЦНД*, (12.04.2024; Дніпро, Україна), 66–71.

Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Куліш В. О.,

здобувач вищої освіти 2 курсу

Факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування
Дніпровського державного університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Згідно зі ст. 130 Кодексу законів про працю України (КЗпП), працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємству, установі або організації внаслідок порушення своїх трудових обов'язків. У розділі IX «Гарантії при притягненні працівників до матеріальної відповідальності за шкоду, завдану підприємству, установі, організації» КЗпП прописані норми щодо матеріальної відповідальності тільки для працівників. Правила, що стосуються матеріальної відповідальності роботодавця або уповноваженого ним органу, розміщені в інших розділах КЗпП (глава VII «Оплата праці» і глава XV «Індивідуальні трудові спори»). Враховуючи це, необхідно дослідити підходи вчених до визначення цього поняття. Проблеми визначення поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві є актуальною темою для дослідження, оскільки воно впливає на взаємини між працівниками та роботодавцями. Матеріальна відповідальність в трудовому праві стосується обов'язку працівника або роботодавця відшкодувати шкоду, завдану в результаті невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків.

Матеріальна відповідальність за трудовим законодавством є окремим видом юридичної відповідальності, яка передбачає обов'язок працівника відповідати за скоєне трудове порушення та нести відповідні санкції, передбачені нормами трудового права. Інакше кажучи, відповідальність у трудовому праві відображає ставлення людини до суспільства, держави та інших осіб через призму виконання певних соціально-політичних, етичних і

юридичних вимог, а також усвідомлення громадянином своїх обов'язків перед суспільством, державою та іншими людьми [2, с. 325].

На нашу думку, матеріальна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку однієї зі сторін трудового договору – працівника або роботодавця – відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну через винне або протиправне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку. Матеріальній відповідальності притаманні всі ознаки юридичної відповідальності. Суб'єктами такої відповідальності в трудовому праві завжди виступають працівник і роботодавець, причому визначення суб'єкта має особливе значення, оскільки матеріальна відповідальність кожної зі сторін трактується по-різному. Згідно з думками деяких дослідників, матеріальна відповідальність працівника або роботодавця, як сторін трудового договору, полягає у зобов'язанні працівника компенсувати шкоду, завдану роботодавцеві, згідно з трудовим законодавством. Водночас, роботодавець зобов'язується надати майнову компенсацію працівнику у разі порушення його трудових прав, це може відбуватися добровільно або бути накладеним на роботодавця в установленому процесуальному порядку компетентними органами [3, с. 61].

Слід зазначити, що в сучасних умовах поняття матеріальної відповідальності здебільшого стосується лише однієї сторони трудового договору – працівника. Така тенденція зумовлена тим, що протягом тривалого часу матеріальна відповідальність роботодавця залишалася поза увагою наукових досліджень. Це, перш за все, пояснюється тим, що Кодекс законів про працю (КЗпП) союзних республік прямо встановлював матеріальну відповідальність лише для працівників. Хоча питання матеріальної відповідальності працівника широко обговорювалося в юридичній літературі, питання відповідальності роботодавця перед працівником потребує більш глибокого вивчення [3, с. 63].

Матеріальна відповідальність в трудовому праві, як окрема категорія, має свої специфічні риси та особливості. По-перше, вона включає чітко визначений

суб'єктивний склад, до якого входять працівники та роботодавці. По-друге, вона детально описує умови, за яких сторони трудових правовідносин можуть бути притягнуті до матеріальної відповідальності. Також, законодавство встановлює порядок визначення розміру та компенсації збитків при настанні матеріальної відповідальності. Ці особливості виникають з правового регулювання трудових відносин та передбачають відповідальність як працівника, так і роботодавця за невиконання певних зобов'язань, що є необхідною умовою для настання відповідальності згідно з чинним трудовим законодавством [4, с. 126].

Отже, визначення поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві є складним завданням, яке викликане кількома проблемами. По – перше, в Україні, відповідно до Кодексу законів про працю (КЗпП), матеріальна відповідальність в основному закріплена для працівників. Це залишає невизначеним питання відповідальності роботодавців, що ускладнює їх юридичне регулювання. По-друге, існують труднощі у визначенні умов та підстав для притягнення сторін до матеріальної відповідальності. Працівники можуть не мати чіткої інформації про те, при яких обставинах вони можуть бути притягнуті до відповідальності, що веде до потенційних суперечок. По – третє, питання матеріальної відповідальності нерідко пов'язане з іншими аспектами трудових прав, такими як недотримання трудових договорів, необґрунтоване звільнення або порушення умов праці. Це потребує комплексного підходу до розуміння відповідальності в контексті усіх трудових правовідносин. В Україні, як і в багатьох інших країнах, економічні чинники можуть впливати на реалізацію матеріальної відповідальності. Фінансова нестабільність може ускладнити виконання зобов'язань сторонами трудового договору.

Отже, на основі проведеного дослідження поняття матеріальної відповідальності можна зробити висновок, що у трудовому праві матеріальна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності, яку можна розглядати з точки зору як працівника, так і роботодавця. Матеріальна відповідальність працівника складає набір заходів, способів та умов, які можуть бути застосовані до працівника, що перебуває у трудових відносинах з

підприємством, установою чи організацією, за порушення трудової дисципліни, а також за неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Це включає введення дисциплінарних санкцій, а також оцінку поведінки працівника в відповідності до встановлених правових норм, що є передумовою для застосування заходів заохочення. Матеріальна відповідальність роботодавця, в свою чергу, полягає у законодавчо визначеному обов'язку забезпечити працівнику майнову компенсацію у випадку порушення його трудових прав. Це може виконуватися добровільно або бути накладеним на роботодавця відповідно до визначеного процесуального порядку компетентними органами.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 23.07.1996 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

2. Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України. *Форум права*. 2015. № 1. С. 323–328.

3. Кметь Т. О. Основні аспекти матеріальної відповідальності працівника за трудовим правом та майнової за цивільно-правовим законодавством. *Scientific notes of Lviv University of Business and Law*. 2024. № 40. С. 60–64.

4. Гайдаренко Л. О., Гайдаренко Л. А. Матеріальна відповідальність працівника: поняття, особливості, види. 2021.

Науковий керівник: Нагорна О. О., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Курман О. О.,

студентка 2 групи, 3 курсу, факультету адвокатури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПОДОЛАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРАВ ЖІНОК У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У сучасному світі особливої актуальності набуває забезпечення принципу недискримінації в усіх сферах суспільної, економічної, політичної та іншої діяльності. Це знаходить закріплення на рівні міжнародно-правових актів, національного законодавства, судової практики тощо. Проте у реальному житті, не зважаючи на негативне ставлення, проблема дискримінації є досить поширеною. Не є виключенням і сфера трудових відносин, особливо яскраво це проявляється щодо праці жінок.

Ярошенко О. М. визначає дискримінацію як «будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не обумовлені властивому даному виду праці вимогами або турботою держави про осіб, які потребують особливого соціального та правового захисту» [1, с. 55].

Стаття 24 Конституції України проголошує рівність конституційних прав і свобод громадян, а також їх рівність перед законом. 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.

Аналогічні приписи містить і КЗпП України, згідно зі ст. 2-1 якого держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного

походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану.

На реалізацію цих конституційних і законодавчих гарантій Верховною Радою України 8 вересня 2005 р. прийнято спеціальний Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

У трудових відносинах дискримінація за ознакою статі може проявлятися, зокрема, у:

- розподілі на «жіночі» і «чоловічі» професії та види робіт, або фактичному недопущенні жінок чи чоловіків на підставах статі до отримання професійної підготовки чи навчання за тією чи іншою професією (робота на морських та інших суднах);

- розриві у заробітній платі чоловіків та жінок в межах однієї галузі чи професії (до 25 і вище відсотків);

- неформальній зайнятості, за якої вагітні жінки і жінки, що мають дітей до трьох років, не можуть отримувати законодавчо гарантовані соціальні виплати і пільги, пов'язані із їхньою роботою;

- перевазі при прийнятті на роботу для чоловіків порівняно з жінками, різному ставленні до працівників та працівниць, сприйнятті та ставленні до жінок як до другорядних працівників;

- дискримінації, пов'язаній з вагітністю та зобов'язаннями із догляду за дитиною або хворим членом сім'ї, а також відмові на запит працівника щодо суміщення робочого графіку з виконанням таких обов'язків, догляду за дитиною тощо.

При цьому, за даними Global Gender Gap Report Україна у 2020 році в Індексі гендерного розриву посіла 59-е місце, у 2021 році – 74 місце, а у 2022 році – 81 місце з втратою 7 позицій в порівнянні з рейтингом 2021 року. Експерти проаналізували 153 держави, врахувавши національні статистичні дані, рівень досягнень і можливостей чоловіків і жінок щодо економічної участі, кар'єрні перспективи, політичні права, здоров'я та тривалість життя та освіти. Згідно з цим документом, перше місце очолює Ісландія, друге місце сходинки займає Норвегія, на третьому знаходиться Фінляндія. Найвищу позицію у минулому році Україна зайняла в категорії "Здоров'я та виживання" – 37 місце, а найнижчу в категорії "Розширення політичних прав та можливостей" – 100 місце [2].

Водночас економічні витрати гендерної нерівності дорівнюють щорічним втратам світу у 10 трильйонів доларів, внаслідок відсутності інвестування у права жінок (навчання, освіти, працевлаштування). Усунення гендерного розриву у продуктивності праці, приміром, у сільському господарстві та заробітній платі у продовольчій системі здатне збільшити світовий ВВП майже на 1 трильйон доларів та позбавити 45 мільйонів людей від нестачі продовольства (голоду) [3].

Очевидно, що проблема гендерної дискримінації існує, як і проблема недостатнього розуміння людьми, що таке дискримінація, якими є негативні наслідки цього явища, як це позначається на гармонії та добробуті суспільства.

Проте перспективи подолання дискримінації в сфері праці та сексизму існують і знаходять закріплення у законодавстві. Згідно зі ст. 18 ЗУ «Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків» колективні договори та угоди мають передбачати: покладення обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи (організації), їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах. Основною метою діяльності радника є реалізація державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві, в установі, організації. Окрім того, колективні договори мають передбачати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги

особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс, а також усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

На міжнародному рівні вказані відносини врегульовує Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. У випадку дискримінації, зокрема й у сфері трудових відносин, постраждала вправі звернутися до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Отже, незважаючи на певні кроки зроблені щодо нормативно-правового забезпечення подолання дискримінації щодо жінок у сфері трудових правовідносин, проблему дискримінації на даний час, на жаль, подолати не вдалося, що вимагає як формування дієвого правового механізму протидії дискримінації щодо жінок, так і відповідного негативного ставлення суспільства до таких випадків.

Список використаних джерел:

1. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 53–55.

2. Україна в рейтингу "Глобального гендерного розриву". Державна судова адміністрація України. URL: https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/gend_reit1

3. Progress on women's rights and the Sustainable Development Goals – Takeaways from UN Women's Gender Snapshot 2024. 21 September 2024. URL: <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/progress-on-womens-rights-and-the-sustainable-development-goals-takeaways-from-un-womens-gender-snapshot-2024>

Науковий керівник: Кравцов Д. М., к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Лисюк Я. О.,
курсант 2 курсу Факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Національної поліції України
Дніпровського державного університету внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ ТА ГАЛУЗЕВІ ОЗНАКИ САМОЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ

У сучасному правовому суспільстві одним із ключових елементів соціально-правової стабільності є захист прав та інтересів працівників у сфері трудових відносин. З метою забезпечення цієї стабільності, працівники мають можливість захищати свої права не лише через звернення до суду чи профспілкових органів, але й за допомогою.

Самозахист трудових прав працівників виступає важливим інструментом у трудовому праві, що дозволяє швидко та ефективно реагувати на порушення трудових прав і відстоювати законні інтереси. Проблема самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів ще не була предметом спеціального дослідження і в вітчизняній науці трудового права. Чинний КЗпП не містить спеціальних норм про право працівників на самозахист своїх трудових прав.

Правовою підставою здійснення самозахисту працівниками трудових прав є ст. 55 Конституції України. Відповідно до ч. 5 ст. 55 Конституції кожен має право будь – якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Із змісту даної конституційної норми можна зробити висновок, що Основним законом держави визнано невід'ємним право кожної людини захищати свої права власними діями за умови, що спосіб самозахисту не може бути використаний лише у випадку його заборони законом.

Самозахист цивільних прав у широкому розумінні цього слова, як зазначає Дж. Агерн, може розглядатися як будь-які дії особи, які пов'язані із захистом своїх прав від порушення, що протиставляються діям, що походять від державних та інших компетентних органів [1, с. 112].

Самозахист означає використання особою доступних засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать загальним моральним принципам. Методи самозахисту повинні відповідати конкретному порушеному праву, характеру цього порушення та його наслідкам. Вони можуть бути обраними самою особою або передбачені угодою чи законодавством [2].

Отже, можна виділити такі характеристики самозахисту:

1. Він можливий у випадку порушення або загрози порушення права конкретної особи.
2. Спосіб самозахисту не може суперечити закону, угоді чи загальним моральним засадам суспільства.
3. Методи самозахисту повинні відповідати порушеному праву, його характеру та наслідкам.
4. Самозахист полягає у вчиненні активних дій; бездіяльність не може розглядатися як самозахист.
5. Особа захищає себе самостійно, не звертаючись до компетентних органів, і не використовує державний примус.

Щодо питання самостійності, серед науковців тривають дискусії. Деякі вважають, що самозахист означає будь-які дії без залучення компетентних осіб, дозволяючи втручання третіх осіб. Інші ж наголошують на необхідності самостійності дій особи.

Самозахистом вважається лише утруднення будь-яких неправомірних дій третіх осіб, які порушують цивільні права, завдають шкоду інтересам інших осіб тощо. Таким чином, всі заходи, які особа використовує, щоб припинити або запобігти правопорушенню, діючи на порушника самостійно без звернення до компетентних органів або третіх осіб, вважаються заходами самозахисту [3, с. 103].

Особа не може вживати самозахист без важливої причини та порушувати права інших. Закон передбачає покарання за посягання на права. Існує межа, яку необхідно дотримуватися під час застосування самозахисту. Ця межа проявляється в таких умовах:

1. Шкода, заподіяна особою, захищаючи свої цивільні права, менша за ту, що загрожувала або була нанесена їй.
2. Застосований засіб був єдиним способом захисту порушених цивільних прав.

При дотриманні цих правил особа не підлягає покаранню за шкоду, завдану кривдникові, захищаючи свої цивільні права.

Законодавство передбачає кілька способів самозахисту, таких як необхідна оборона, крайня необхідність, збереження майна кредитором та інші законні засоби. Цей перелік не є вичерпним, тому особа має певну вільність у своїх діях, з обмеженням лише законом.

Крайня необхідність і необхідна оборона є міждисциплінарними поняттями, їх можна зустріти в цивільному праві, адміністративному праві, кримінальному праві тощо. Крайня необхідність означає, що особа, захищаючи свої права, завдає шкоди правопорушнику з метою відвернення небезпеки. Але в цьому випадку людина повинна здорово оцінити ситуацію і свої сили і врахувати, що завдана нею шкода повинна бути меншою за ту, яка їй загрожувала.

Необхідна оборона полягає у заподіянні шкоди винному з метою припинення діяння та захисту власного інтересу. Приєднання є поняттям, характерним лише для цивільного права. Положення частини 1 ст. 594 ЦК України надає кредитору таке право: «Кредитор, якому на підставі законних підстав належить річ, що є предметом передачі боржникові або визначеній боржником особі, у разі невиконання ним зобов'язання зобов'язання" щодо оплати цього предмета або відшкодування кредитору пов'язаних з цим витрат та інших збитків, має право утримати його до виконання боржником зобов'язання" [2].

Приєднання виконує подвійну функцію: воно є не тільки формою самозахисту, а й специфічним способом забезпечення виконання зобов'язання, метою якого є спонукання боржника до належного виконання зобов'язання. Забезпечувальний механізм притримання полягає в тому, що боржник зацікавлений у поверненні необхідної йому речі, а тому виконує свій договірний обов'язок перед кредитором [4, с. 216].

Таким чином, можна підсумувати, що самозахистом є форма захисту цивільних прав людини, при якій остання вчиняє конкретні самостійні дії (саме дії, а не діяння) задля попередження, припинення або ліквідації наслідків порушення її прав та свобод. Варто також зазначити, що однією з головних особливостей якого є те, що самозахист вчиняється особою самостійно, без залучення уповноважених державою органів та сторонніх людей, а саме право людини на самозахист є невід'ємною частиною правомочностей суб'єктивного цивільного права фізичної особи.

Отже, самозахист у цивільному праві є важливим інститутом, який забезпечує особам можливість захисту своїх прав та інтересів у ситуаціях, коли це не можливо зробити шляхом звернення до державних органів. Враховуючи сучасні тенденції розвитку суспільства, необхідно подальше вивчення та удосконалення цього інституту для забезпечення ефективного правового захисту громадян.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія. Чернігів : Чернігів. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. 305 с.
3. Щербина В. І. Функції трудового права : монографія. Д.: Акад. митн. служби України, 2007. 425 с.

4. Бурак В. Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*. Хмельницький. 2007. С. 26–28.

Науковий керівник: Нагорна О. О., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Ліптуга В. О.,

студентка 4 групи, 3 курсу,

факультету слідчої та детективної діяльності

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПЕРЕХІД НА ЧОТИРИДЕННИЙ РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Ідея чотириденного робочого тижня, колись сприйнята як утопія, сьогодні активно обговорюється і застосовується в бізнес-колах та суспільстві загалом. Все більше компаній експериментують з цим форматом, прагнучи підвищити продуктивність працівників, покращити їхнє благополуччя та досягти кращого балансу між роботою та особистим життям. Можливість скорочення робочого тижня існувала й до ковіду, проте, з настанням пандемія, мінімізація робочих годин стала необхідністю.

При розгляді перспективи впровадження чотириденного робочого тижня, важливо звертати увагу на декілька факторів, а саме: менталітет відповідної країни, її економічний стан, а також безпосередньо підприємство чи установу, в якій планується дана зміна.

Спостерігаючи за досвідом країн, можна прослідкувати певну закономірність. Країни Азії, зокрема Китай, вбачають можливість продуктивної праці, лише за рахунок тривалого робочого тижня. Винятком є Японія, адже у

2019 році Microsoft Japan скоротила робочий тиждень до чотирьох днів для своїх працівників, і це призвело до збільшення продуктивності на 40 %.

На протигагу цьому в таких країнах як, Австралія, Бразилія та Німеччина уже запроваджено “пілотні тестування” чотириденного робочого тижня у деяких компаніях. В Іспанії, до прикладу, державою навіть виділено окремі кошти на реалізацію програми фінансування переходу окремих підприємств на скорочений робочий тиждень.

Дані факти вказують на зацікавленість у забезпечені комфорту працівників, при цьому не втрачаючи продуктивність. Основною ідеєю скорочення робочого часу є, так звана, модель 100-80-100, тобто стовідсоткова оплата за 80 % фактично відпрацьованих годин. Проте при цьому повинно бути збережено 100 % продуктивності.

Досвід іноземних країн, зокрема вказаних вище, доводить, що результативність праці не знижується, а в деякий випадках навіть збільшується. Окрім цього є й інші позитивні наслідки скорочення робочого тижня, як для працівників, так і для роботодавців.

По-перше, це надає додаткових вихідних працівникові, що дозволяє приділити більше часу особистому життю, а також сприяє зниженню стресу та нормалізує сон. У свою чергу, у вільний від роботи час працівник зможе відвідувати різні курси та підвищувати свою кваліфікацію. Також, компанії можуть заощадити на витратах на енергоносіях, офісному обладнанні та інших ресурсах.

По-друге, це сприяє зміцненню лояльності у працівника по відношенню до компанії, оскільки, скорочення робочого часу демонструє, що роботодавець дбає про їх благополуччя. Відповідно, роботодавцю не варто турбуватись про масові звільнення працівників та необхідність пошуку нових кандидатів на їх посади.

Проте, впровадження чотириденного робочого тижня має й свої недоліки, а саме: неможливість такого графіку для усіх працівників (до прикладу, це буде недоцільним на підприємствах із безперервним виробництвом або ж у медичних закладах) та складність організації роботи, особливо на початкових етапах.

Згідно зі ст. 50 КЗпП України тривалість робочого тижня не може перевищувати 40 годин (зважаючи на положення ст. 6 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»), тривалість робочого часу на період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для окремих категорій працівників), при цьому робочий тиждень, відповідно, може бути п'ятиденним або ж шестиденним (ст. 52 КЗпП України). Проте, незважаючи на таку кількість робочого часу, показники деяких підприємств все ж залишаються досить низькими, при цьому багато працівників перевтомлюються та не мають мотивації працювати. Вирішенням даної проблеми може стати запровадження чотириденного робочого тижня, що, враховуючи досвід інших країн, позитивно впливає, як на продуктивність праці, так і на загальний стан самопочуття працівників.

Станом на зараз, недоцільно говорити про можливість законодавчого закріплення такого типу робочого часу, зважаючи на воєнний стан. Проте, він може бути запровадженим на окремих підприємствах, в першу чергу тих, що працюють у сфері ІТ.

Як уже зазначалось вище, законодавець встановив обсяг робочого часу на тиждень, проте роботодавці мають право зменшувати його тривалість. Такі зміни доцільно закріпити в положеннях колективного договору та, відповідно, вказувати про це в трудовому договорі, під час прийняття на роботу нових працівників.

Враховуючи вищенаведене, вважаємо, що впровадження чотириденного робочого тижня цілком можливе в Україні та, більше того, може мати позитивні наслідки. Проте, станом на зараз, його реалізація ймовірна лише в певних сферах та на окремих підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

3. Гусаров С. М. Скорочений робочий тиждень: наслідки пандемії чи технічного прогресу. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 4 черв. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 33–36.

4. Федоришина О. В. Взаємозв'язок продуктивності праці та тривалості робочого часу. *Стратегічні напрями соціально-економічного розвитку держави в умовах глобалізації* : матеріали ІV Міжнар. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 20 верес. 2019 р.). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2019. С. 265–268.

Науковий керівник: Соловійов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Малей А. М.,

студентка 10 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

В умовах цифровізації трансформація трудових відносин є незворотнім процесом. Здебільшого працівники можуть виконувати трудові обов'язки віддалено з будь-якої точки світу в будь-який час, чим користуються недобросовісні роботодавці, збільшуючи навантаження на співробітників і нехтуючи часом відпочинку. Тому нагальною проблемою стало збереження

work-life balance працівників для уникнення професійного вигорання працівників та дотримання гарантій прав громадян на охорону праці.

На сьогодні смерть від перевтоми на робочому місці становить великий відсоток загрози по всьому світу. За даними МОП та ВООЗ станом на 17 травня 2021 року причиною смерті є ішемічна хвороба серця, інсульт, хронічний стрес які набулі внаслідок важкої роботи (наприклад, напружений робочий графік) або праці без вихідних, що становить в середньому смерть три чверті мільйона людей щороку [1]. В Україні під час дії режиму воєнного стану ця проблема постає на одне з перших місць, адже ризики перевтоми на роботі зростають з кожним днем через занепад економіки і збільшення безробіття.

Відповідно до пункту а) статті 1 Конвенції про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, яка була ратифікована Україною в 1956 зазначається, що кожен член Міжнародної організації праці, що ратифікував цю Конвенцію, заявляє про своє схвалення: а) принципу сорокагодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників [2].

Відповідно до Розділу V Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) працівник має право на відпочинок у вихідні дні (ст. 67); тривалість щотижневого безперервного відпочинку: не менше 42 години (ст. 70); право на щорічні відпустки (ст. 74); право на щорічні додаткові відпустки (ст. 77 – 77-3) тощо [3].

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про відпустки» право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі – підприємство). Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України. Також в Законі зазначаються Розділи II та III про щорічні та додаткові відпустки для працівників [4].

В умовах глобалізації доречним буде розглянути міжнародні практики держав у подоланні перевтоми на роботі. Зокрема, такою державою є Японія яка має другу назву «нація культурної перевтоми». Саме ця азіатська держава має власний термін смерті від перепрацювання – «караоші», адже стикалася з цією проблемою в ретроспективі та має одну з найбільших середньостатистичну тривалість робочого дня. Прикладом можуть слугувати такі випадки, як смерть 30-річного маляра, який пропрацював 104 дні з одним вихідним; смерть журналістки Міва Садо від серцевої недостатності причиною якої була понаднормова робота у 159 годин. Тому в Японії влада запровадила перші методи для комплексного відпочинку та заохочення працівників: 1) «преміальні п'ятниці» – кожен останній п'ятницю місяця заохочує компанії відпускати працівників додому о третій годині дня; 2) рівно о сьомій вечора у всіх кабінетах одного з районів Токіо вимикають світло; 3) обмеження до 60 годин на місяць роботи; 4) розподіл робочих місць; 5) імплементація Європейської директиви про робочий час та відпочинок [5].

Також в деяких випадках почалися масові корпоративні ініціативи методів в допомогу уряду для покращення становища працівників, таких як: програми ментального здоров'я – включають консультацію психологів, медитацію; гнучкий графік полягає у дозволі працівнику працювати віддалено, щоб краще поєднувати роботу та особисте життя. Зокрема, існують випадки запровадження так званої «культурної відмови», тобто працівники мають право відмовитись від додаткової роботи, якщо відчувають перевтому, що закріплено на законодавчому рівні. Таким чином, влада намагається зменшити ризик смертності на робочих місцях в державі [5, 6].

Отже, на сучасному етапі розвитку суспільства забезпечення права work-life balance для працівників є важливою умовою для дотримання мінімальних гарантій з охорони праці. З огляду на зарубіжний досвід Японії, вважаємо за необхідне впровадити в Україні програми ментального здоров'я, що включатимуть консультації психологів і час на медитації, що зменшить ризики перевтоми від роботи і професійного вигорання працівників.

Список використаних джерел:

1. BBC News, author: Christine Ro (How overwork is literally killing us. URL: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210518-how-overwork-is-literally-killing-us> (дата звернення: 27.09.2024).
2. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція Міжнародної організації праці №47 від 22.06. 1935р. Дата ратифікації: 9 червня 1956р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text (дата звернення: 27.09.2024).
3. Кодекс законів про працю : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 27.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n479> (дата звернення: 27.09.2024).
4. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 505/96-ВР. База даних «Законодавство України»/ВР України. Дата оновлення: 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96#n13> (дата звернення: 27.09.2024).
5. BBC News, автор Едвін Лейн (Молоді японці запрацювуються: сайт URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-40144552> (дата звернення: 27.09.2024).
6. Бекерська Т. І., Сиволобова Є. Л. Порівняльний аналіз трудового законодавства України та Японії. Академічні візії. Львів, 2023. Вип 24. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/671> (дата звернення: 27.09.2024).

Науковий керівник: Заїка Д. І., доктор філософії, асистентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Миرونюк Є.,

студентка 5 групи, 3 курсу, факультету юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ У 2024 РОЦІ

Війна в Україні внесла суттєві корективи в усі сфери життя, зокрема, і у сферу працевлаштування. Ринок праці у 2024 році характеризується рядом викликів, які безпосередньо впливають на можливості працевлаштування. Ці проблеми є багатограними та вимагають комплексного підходу до їх вирішення.

Переселення, руйнування інфраструктури та мобілізація призвели до зменшення кількості робочих місць та зміни географії зайнятості. Військові дії змушують мільйони людей покидати свої домівки, переселяючись у безпечніші регіони або за кордон. У таких випадках люди або втрачають роботу, або змушені адаптуватися до нових умов праці в інших регіонах. Водночас, переселення стимулює розвиток ринку праці в приймаючих регіонах, оскільки зростає потреба в робочій силі для обслуговування переміщеного населення.

Внаслідок військових дій і руйнування інфраструктури скорочується діяльність підприємств у зонах, де ведуться активні бойові дії. Знищення виробничих потужностей, логістичних шляхів, електро- та водопостачання стає перешкодою у роботі, що призводить до масових скорочень.

Мобілізація значної кількості чоловіків призовного віку в українську армію стала одним з найвагоміших факторів, що переформатували ринок праці України. Цей процес має як безпосередні, так і опосередковані наслідки для економіки та суспільства в цілому.

Одним з найгостріших наслідків мобілізації є значне скорочення кількості чоловіків працездатного віку на ринку праці, особливо в таких галузях, як будівництво, промисловість, транспорт та сільське господарство. Значущим є також дефіцит робочої сили на виробництвах. Відповідно цей дефіцит

стимулював зростання зайнятості жінок та людей похилого віку. Однак, це не завжди компенсувало втрати та ефективність роботи.

Важливо також ще зазначити, що і під час працевлаштування можуть виникати конфліктні ситуації. Як приклад: отримання повістки до офіційного оформлення та бронювання працівника. Коли працівник отримує повістку до моменту підписання трудового договору, він фактично ще не перебуває в офіційних трудових відносинах із роботодавцем. Це може створювати юридичну невизначеність для працівника, оскільки його обов'язки перед державою (військова служба) можуть конфліктувати з його планами на працевлаштування. З іншого боку, роботодавець втрачає потенційного працівника або зіштовхується з необхідністю шукати нового кандидата, що впливає на продуктивність бізнесу.

На сьогоднішній день процедура бронювання військовозобов'язаних працівників регулюється Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [1]. Проте, як вже було зазначено, в даному процесі може виступати відсутність оперативного зв'язку між роботодавцем та державними органами, що може призвести до непорозумінь. Наприклад, роботодавець може вимагати бронювання для свого працівника, однак через затримку в процедурі оформлення працівник, як результат, вже мобілізований. Це ускладнює як роботу підприємства, так і організацію військових операцій.

Отже, у 2024 році в Україні суттєво трансформувався ринок праці, створивши безпрецедентні виклики для працівників, роботодавців та держави. Переселення мільйонів людей, руйнування інфраструктури та мобілізація призвели до масштабних змін у географії зайнятості, скорочення робочих місць та дефіциту кваліфікованої робочої сили в окремих секторах економіки.

Одним із потенційних рішень для подолання цієї проблеми є активніше залучення жінок до ринку праці. Однак, у сучасних умовах, коли економіка потребує додаткових ресурсів, і цей потенціал необхідно максимально реалізувати. Для досягнення цієї мети пропонується ввести певний комплекс заходів, як, наприклад: створення спеціальних програм навчання для жінок, які втратили роботу внаслідок війни або бажають змінити професію; надання

фінансової підтримки для оплати навчання та догляду за дітьми, у разі наявності таких; запровадження курсів з підвищення кваліфікації тощо. Також, у цьому випадку, варто було б розглянути і впровадження гнучкого графіка роботи, які б дозволили жінкам поєднувати роботу з сімейними справами.

Вже поступово зростає кількість жінок у поліції, пожежній службі, інших силових структурах і навіть у військовій сфері. Також варто було б розглянути ще один важливий аспект: скорочення переліку робіт, доступних для жінок. Такі сфери, як програмування, кібербезпека, аналіз даних – вони все більше потребують кваліфікованих фахівців.

Розширення можливостей працевлаштування жінок є важливим кроком для подолання наслідків війни, а реалізація цих заходів дозволить не тільки залучити жінок до ринку праці, але й підвищити їхню економічну самостійність, покращити якість життя сімей та зміцнити економіку країни в цілому.

Список використаних джерел:

1. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21.10.1993 № 3543-ХІІ : станом на 7 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12> (дата звернення: 17.09.2024).

Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Михайленко Д. О.,

студентка 11 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄС

В контексті інтеграції України до Європейського Союзу питання охорони праці набувають все більшої актуальності. Правила ЄС вимагають, щоб держава-

член забезпечила відповідність національного законодавства до вимог Директив ЄС у сфері безпеки та гігієни праці. Одним із ключових документів є Директива 89/391/ЄЕС, яка встановлює основні принципи захисту здоров'я та безпеки працівників на робочому місці. Вона акцентує увагу на необхідності превентивних заходів і відповідальності роботодавців за створення безпечних умов праці. В Україні питання охорони праці регулюються Законом України «Про охорону праці». Проте, задля інтеграції з ЄС, необхідно адаптувати національні норми до європейських стандартів, зокрема з акцентом на ризик-орієнтований підхід і системне управління охороною праці. Це включає гармонізацію положень статей національного законодавства з такими директивами, як Директива 92/57/ЄЕС (щодо тимчасових і мобільних будівельних майданчиків) та Директива 2009/104/ЄС (щодо мінімальних вимог до безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання). Також важливим аспектом є соціальний діалог і участь працівників у процесі формування політики охорони праці, що передбачено європейськими нормами. У цьому контексті, стаття 13 Закону України «Про охорону праці» передбачає право працівників на безпечні умови праці, а також можливість участі в управлінні охороною праці через профспілки та інші представницькі органи [1, с. 79].

Інтеграція до ЄС потребує комплексної реформи сфери охорони праці, яка враховуватиме не лише адаптацію законодавства, але й практичне впровадження стандартів ЄС на підприємствах. Це дозволить створити більш безпечні умови праці, підвищити ефективність виробничих процесів та знизити рівень виробничого травматизму. Таким чином, впровадження стандартів ЄС в українське законодавство щодо охорони праці є важливим кроком на шляху до повної інтеграції України до Європейського Союзу. Це вимагає не лише гармонізації нормативної бази, але й постійного моніторингу та контролю за дотриманням нових норм на рівні підприємств [2, с. 21].

Продовжуючи аналіз регулювання охорони праці в Україні в контексті інтеграції до Європейського Союзу, слід детальніше розглянути окремі аспекти

національного законодавства, які потребують адаптації до європейських директив. Як було зазначено, основним національним нормативно-правовим актом є Закон України «Про охорону праці». Окрім цього закону, важливими є також Кодекс законів про працю України та підзаконні акти, що деталізують вимоги охорони праці в різних галузях. Для того, щоб відповідати європейським вимогам, Україна повинна врахувати положення таких директив ЄС:

1. Директива 89/391/ЄЕС – це рамкова директива, яка визначає основні принципи профілактики ризиків, безпеки та здоров'я працівників. Згідно з цією директивою, роботодавець зобов'язаний здійснювати оцінку ризиків, інформувати працівників про потенційні небезпеки та забезпечувати їхні засоби індивідуального захисту.

2. Директива 92/85/ЄЕС – стосується захисту праці вагітних жінок та молодих матерів. Україна повинна врахувати ці норми при реформуванні статті 10 Закону України «Про охорону праці», яка забезпечує захист певних категорій працівників, включаючи вагітних жінок, матерів, що годують грудьми, та осіб із неповнолітніми дітьми.

Однією з ключових вимог директив ЄС є ризик-орієнтований підхід. Наприклад, у статті 13 Закону України «Про охорону праці» закріплено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні умови праці. Однак, відповідно до європейських стандартів, зокрема Директиви 89/391/ЄЕС, необхідно впровадити систему оцінки ризиків на підприємствах. Це передбачає аналіз робочих процесів, ідентифікацію потенційних небезпек та їх оцінку з метою мінімізації ризиків для працівників. Ще одним важливим питанням є забезпечення безпеки на будівельних майданчиках, яке регулюється Директивою 92/57/ЄЕС. У національному законодавстві є аналогічні положення, закріплені у низці підзаконних актів, таких як «Правила охорони праці під час будівельних робіт», однак вони потребують доопрацювання [3, с. 177]. Зокрема, необхідно конкретизувати обов'язки координаторів з питань безпеки на будівельних майданчиках та впровадити європейські вимоги до організації робіт, що дозволить знизити рівень травматизму в будівельній галузі. Важливим аспектом

є підвищення ролі працівників у забезпеченні безпеки на робочому місці. Стаття 14 Закону України «Про охорону праці» передбачає, що працівники мають право на участь у вирішенні питань охорони праці, зокрема через профспілки. Європейські норми також підкреслюють важливість соціального діалогу. Директива 89/391/ЄЕС закликає роботодавців консультуватися з працівниками або їх представниками з усіх аспектів охорони здоров'я та безпеки. У ЄС велика увага приділяється навчанню працівників щодо безпеки праці. У статті 18 Закону України «Про охорону праці» йдеться про необхідність навчання з охорони праці, однак європейські стандарти, наприклад, Директива 89/391/ЄЕС, деталізують ці вимоги. Навчання повинно проводитися не лише при прийнятті на роботу, але й регулярно, залежно від характеру ризиків, пов'язаних із змінами на виробництві. Це вимагає запровадження системи постійного навчання та підвищення кваліфікації працівників у сфері безпеки праці. Впровадження директив ЄС також вимагає підсилення контролю за дотриманням норм охорони праці. У статті 43 Закону України «Про охорону праці» йдеться про державний нагляд і контроль у сфері охорони праці. Для приведення цього положення у відповідність до європейських стандартів, необхідно підвищити роль незалежних органів, які відповідатимуть за моніторинг стану охорони праці на підприємствах. Також необхідно запровадити суворіші санкції для роботодавців, які порушують норми охорони праці, що передбачено у директивах ЄС [4, с. 222].

Кожна галузь виробництва має свої особливості, які потребують відповідних нормативних актів для забезпечення безпеки працівників. Наприклад, в енергетичній, хімічній та металургійній промисловості діють спеціальні правила, які включають високі вимоги до технічного обладнання та процесів. Однак, для гармонізації з вимогами ЄС, необхідно враховувати положення таких директив, як:

1. Директива 2006/42/ЄС щодо безпеки машин і обладнання. Вона передбачає, що всі машини, які використовуються на підприємствах, повинні відповідати встановленим стандартам безпеки. Українське законодавство має

забезпечити впровадження цих вимог у технічних регламентах, які регулюють безпеку обладнання. Відповідно до статті 21 Закону України «Про охорону праці», роботодавець несе відповідальність за надання працівникам безпечного робочого обладнання, але це положення потребує доопрацювання з урахуванням директив ЄС [5, с. 101].

2. Директива 2013/35/ЄС про мінімальні вимоги до захисту працівників від ризиків, пов'язаних із електромагнітними полями. В Україні наразі недостатньо регламентована ця сфера. Це особливо важливо для галузей, де використовуються потужні електромагнітні установки, наприклад, у медицині, телекомунікаціях або на виробництві. Положення цієї директиви повинні бути враховані у відповідних стандартах безпеки.

З розвитком технологій, таких як автоматизація виробництва, штучний інтелект і робототехніка, зростає необхідність регулювання безпеки на нових технологічних робочих місцях. Однією з ключових директив у цій сфері є Директива 2016/679/ЄС (GDPR), що регулює захист персональних даних, але має вплив на моніторинг працівників у контексті їхньої безпеки. У сфері охорони праці це може стосуватися, наприклад, використання засобів індивідуального моніторингу працівників на небезпечних об'єктах. Національні законодавчі акти України, такі як Закон України «Про захист персональних даних», повинні бути гармонізовані із зазначеною директивою для належного захисту персональних даних працівників, які можуть збиратися в рамках моніторингу за безпекою праці [6, с. 118].

Охорона праці в хімічній промисловості також потребує суттєвої адаптації до норм ЄС. Директива 98/24/ЄС передбачає мінімальні вимоги для забезпечення безпеки при роботі з хімічними агентами. Українське законодавство повинно забезпечити повний контроль за обігом та використанням небезпечних речовин, а також передбачити регулярний моніторинг умов праці на підприємствах. Наприклад, у статті 18 Закону України «Про охорону праці» йдеться про обов'язковість навчання працівників, які працюють із хімічними агентами, але ця норма потребує деталізації з урахуванням вимог директив ЄС щодо категоризації

речовин та запобіжних заходів [7, с. 335]. Директиви ЄС, такі як Директива 2003/88/ЄС про робочий час, а також Директива 2004/37/ЄС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із впливом канцерогенів або мутагенів, підкреслюють важливість не лише робочого середовища, але й контролю за станом здоров'я працівників. У статті 17 Закону України «Про охорону праці» зазначено, що роботодавці зобов'язані організовувати періодичні медичні огляди працівників. Але для відповідності директивам ЄС необхідно деталізувати порядок проведення таких оглядів залежно від рівня ризику на підприємстві. Наприклад, особи, які працюють із небезпечними хімічними речовинами або на об'єктах з підвищеним ризиком для здоров'я, повинні проходити огляди частіше та за більш жорсткими критеріями [8, с. 55].

Європейські директиви також акцентують увагу на гендерній рівності в контексті охорони праці. Наприклад, Директива 92/85/ЄЕС передбачає особливі заходи для захисту вагітних жінок і матерів, які нещодавно народили. У цьому контексті стаття 10 Закону України «Про охорону праці» також передбачає певні гарантії для цієї категорії працівників. Проте, у процесі адаптації до норм ЄС необхідно посилити захист для жінок на робочих місцях із високим рівнем ризику та запровадити спеціальні правила для захисту репродуктивного здоров'я працівниць [9, с. 7].

Інтеграція України до ЄС у сфері охорони праці є надзвичайно важливим кроком для забезпечення безпечних та гідних умов праці для всіх громадян. Гармонізація національного законодавства з європейськими директивами, такими як Директива 89/391/ЄЕС, Директива 92/57/ЄЕС та іншими, сприятиме зниженню виробничого травматизму, покращенню умов праці та підвищенню ефективності українських підприємств. Адаптація українських норм, таких як положення Закону України «Про охорону праці», до стандартів ЄС потребує впровадження ризик-орієнтованого підходу, зміцнення контролю з боку держави, розвитку соціального діалогу та навчання працівників. Особлива увага повинна приділятися специфічним галузевим вимогам, впровадженню новітніх технологій та дотриманню гендерної рівності в питаннях охорони праці. Ці

реформи не лише сприятимуть економічній інтеграції України до Європейського Союзу, але й допоможуть створити кращі, безпечніші та сучасніші умови для українських працівників, що позитивно вплине на загальний розвиток країни.

Список використаних джерел:

1. Дей М. О. Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці до законодавства ЄС. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 280–283.

2. Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх. *Держава і право*. 2012. № 56. С. 271–274.

3. Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці : навч. посіб. Львів : Видавництво Львівського національного університету, 2003. 168 с.

4. Конопельцева О. О. Правові аспекти організації й проведення медичного огляду працівників навчально виховних закладів. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 185–191.

5. Корякіна І. І. Адаптація законодавства України з охорони праці до окремих директив Європейського Союзу. *Держава і право*. 2009. № 43. С. 372–378.

6. Кравцов Д. М. Класифікація заходів щодо запобігання виробничого травматизму та професійних захворювань. *Europska tradicia v medzinarodnom prave: uplatnovanie ludskych prav : zb. prispevkov z medzinar. vedeckej konf.* Bratislava, 2016. 85–87 с.

7. Яковлєв О. А. Система трудо-правових пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 124–128.

8. Яковлєв О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія. Харків : Право, 2019. 456 с.

9. Yaroshenko O. M. Labor protection in branches: European experience of normative support of risk-oriented approaches. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. Vol. 1, No. 28. P. 522–530.

Науковий керівник: Серєда О. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ: БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА ПРАЦІВНИКОМ

З швидким розвитком трудових відносин, роботодавці інколи змінюють істотні умови праці, які виникає через внутрішню реорганізацію підприємства. Стаття 32 КЗпП вказує перелік істотних умов праці: зміна робочого часу, оплата, місце трудових обов'язків, суміщення професії та інше.

Законодавство вимагає роботодавця повідомити працівнику за встановленим порядком про істотні зміни умов праці за допомогою розпорядчого документа, не менше ніж за два місяці до змін істинних умов праці. Повідомлення від роботодавця дає можливість працівнику вирішити для себе чи може він прийняти цю пропозицію та далі працювати із змінами істотних умов праці.

Також, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи на нових умовах, то трудовий договір розривається за п. 6 с. 36 КЗпП, що робиться не у вигоду працівника, бо він втрачає місце влаштування, через неспроможність перейти на зміни істотних умов праці.

Головна проблема зміни істотних умов праці – це немає належної комунікації між працівником та роботодавцем, не обговорюються мета та причини зміни праці. Організації можуть посилатися на труднощі через, які вони повинні змінити умови праці без обговорення з працівниками. В свою чергу через неналежну комунікацією з роботодавцем, виникає прірва, що у підсумку може викликати збільшення конфліктів на роботі та навіть звільнення працівника.

Нечіткість змін істотних умов праці в законодавстві України, теж є проблематикою даного питання. КЗпП (ст. 32) прописує тільки основні пункти, як: оплата праці, пільг, режим роботи, місце праці, та інші умови. В законодавстві нечітко прописано, які умови є істотними змінами. Через це, роботодавці та працівники по-різному можуть трактувати зміни умов праці.

Роботодавець може ввести без ніякого узгодження з працівником змінити режим роботи або зменшити зарплату, що буде для працівника негативно впливати, про що пише Радчук Анатолій та Біловодська Олена у статті. Працівник без чітких норм у законодавстві не може оскаржити ці зміни, через відсутність повної інформації в даних випадках .

На мою думку вирішення проблеми змін істотних умов праці потрібно підійти зосереджено. По-перше, роботодавець повинен надати працівнику обґрунтовані причини та детальну інформацію про зміну істотних умов праці. Інтерес роботодавця та працівника повинен бути основним принципом у реалізації змін істотних умов праці, це сприятиме збереження трудових відносин. По-друге, вирішення розмитих законів про істотні умови праці в законодавстві України. Наприклад, захист своїх прав працівник у разі незгоди на зміни істотних умов праці. Єдине що може зробити працівник це відмовиться від нових умов праці, тобто звільнення. Немає прописаних механізмів захисту працівника, через що створюється тиск з боку роботодавця.

Підсумовуючи вище наведене, необхідно модернізувати комунікацію між роботодавцем та працівником. Доповнення законодавства України у сфері змін істотних умов, а саме ст. 32 КЗпП, де увага буде приділена на права та захист працівника, у разі неспроможності перейти на істотні зміни праці, детально прописати правила для роботодавця та працівника, якими вони можуть захищати свої інтереси. Це допоможе забезпечити рівні права і гарантії для працівника та роботодавця, а також посилити відповідальність за порушення процедур змін істинних умов праці.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

2. При яких умовах допускається зміна істотних умов праці? Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/pry-iakykh-umovakh-dopuskaietsia-zmina-istotnykh-umov-pratsi/> (дата звернення: 26.09.2024).

3. Радчук А., Біловодська О. Зміна істотних умов праці: підстави та правові наслідки їх введення. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1367> (дата звернення: 30.09.2024).

Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Можарова І. В.,

студентка 4 групи, 3 курсу,

факультету слідчої та детективної діяльності

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО НАДУРОЧНИХ РОБІТ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Протягом робочого часу працівник повинен виконати трудову функцію відповідно до трудового договору і законодавства про працю. 40 годин на тиждень – це нормальна тривалість робочого часу (ст.50 КЗпП України та ст. 1 Конвенція МОП про скорочення тривалості робочого часу до сорока годин на тиждень від 22.06.1935 № 47) [2; 3]. Але бувають випадки, коли роботу потрібно виконати терміново і роботодавець залучає працівників до роботи понад

встановлену законом нормальну тривалість робочого часу. Такі роботи називають надурочні [5].

В Кодексі законів про працю України детально описані всі аспекти надурочних робіт, а саме: що таке надурочні роботи (ст. 62 КЗпП); обмеження понаднормових робіт (ст. 62 КЗпП); кого заборонено залучати до таких робіт (ст. 63 КЗпП); хто надає дозвіл для наднормової роботи (ст. 64 та ч. 4 ст. 247 КЗпП); граничні норми застосування надурочних робіт (ст. 65 КЗпП); оплата праці в надурочний час (ст. 106 КЗпП); обмеження щодо залучення деяких категорій осіб до наднормової праці (ст. 172, ст. 176, ст. 177, ст. 192, ст. 220 КЗпП) [2]. Проте не дивлячись на те, що законодавець докладно описав такий вид робіт, роботодавці все одно порушують ці норми. Наприклад, залучають своїх підлеглих до наднормової праці без направлення виборному органу первинної профспілкової організації листа про одержання дозволу на проведення таких робіт [6]. Більшість людей залишається на робочих місцях після завершення робочого дня, щоб доробити занадто великий обсяг праці. Багато випадків коли працівники затримуються на 2–3 години кожного дня. При цьому ст. 65 КЗпП України закріплює положення, що понаднормова праця не повинна перевищувати 4 годин протягом двох днів підряд та 120 годин на рік [2]. Роботодавці погрожують працівникам звільненням чи «погіршенням робочих стосунків або умов». Здебільшого в реальності за понаднормову роботу не доплачують. Тому зростає кількість судових справ щодо незаконного залучення до надурочних робіт. Таке ставлення до людей, їх вільного часу та добробуту неприйнятне в цивілізованому світі.

Яскравим прикладом перенавантаження своїх працівників є Японія. Японці настільки «фанатичні», що їх робочій день зазвичай закінчується не раніше ніж о 22:00. В країні діє принцип «довічного працевлаштування», коли компанії беруть студентів, навчають їх, і ті потім працюють на компанію все життя. Змінити місце роботи майже неможливо. Перевтома в людей жахлива, деякі люди працюють 37 годин поспіль. Тому почастишали випадки «кароші» – смерть від роботи (інфаркт, інсульт, самогубство). Багато хто працює до «зносу»,

більше того хороші фахівці не доживають до 35 років. Здавалося б Японія – одна з найрозвиненіших постіндустріальних держав, але смерть працездатного молодого покоління від перевтоми стала національною проблемою. Тому з'явилися певні правила, які існують тільки в Японії. В великих японських компаніях є цікава посада – проганяти вночі людей з роботи, щоб вони не перепрацьовували і не вмирили. За це такі люди отримують приблизно 3 тисячі доларів США. Така професія є тільки в Японії і з'явилася вона через те, що кількість випадків «кароші» стають дедалі більше [7]. Одна з найгучніших історій – смерть 24-річної дівчини Мацурі Такагаші, яка була змушена щодня багато перепрацьовувати. Вона майже не спала, працюючи по 100 і більше наднормових годин на місяць. Її родичі подали в суд на роботодавця, який довів до смерті дівчини. Великій корпорації прийшлося виплачувати мільйону компенсацію [4]. Також цікавим є дозвіл на сон на робочих місцях. Адже це означає те, що підлеглий багато працює і недосипає, отже, хороший працівник. Такий сон на роботі називають «інемурі». В 2017 році провели опитування і виявилось, що чверть японських компаній має працівників, які працюють понад 80 наднормових годин на місяць і частіше всього без додаткової оплати. Уряд намагався запровадити практику «преміальних п'ятниць» – кожна остання п'ятниця місяця, коли потрібно було відпускати працівників додому о третій годині дня. Також пробували радикальні заходи – вимикати світло о сьомій у всіх кабінетах, щоб працівники не засиджувалися на роботі. Але японські активісти вважають, що найкраще рішення – це законодавче обмеження кількості допустимих годин понаднормової праці. Прислухавшись до людей, уряд встановив обмеження на рівні 60 годин на місяць, але попередив, що в «період особливої завантаженості» компаніям можна буде підвищувати кількість годин до 100. Але варто зауважити, що 100 годин – це ризик збільшення кількості випадків «кароші». Активісти вважають, що уряд зацікавлений лише діловими та економічними інтересами Японії, нехтуючи добробутом працівників [4].

Авжеж є країни, які піклуються про своїх підлеглих, не дозволяючи їм перенавантажуватися і чесно оплачують якщо працівник був залучений до

понаднормової праці. Наприклад, США, де є Закон про чесні трудові стандарти (FLSA) регулює питання надурочних робіт і передбачає оплату за надурочну роботу за ставкою 1,5 рази більше звичайної [9]. Кількість годин надурочної роботи залежить від типу роботи. В Швеції в законі «Про робочий час» говориться, що понаднормова праця не повинна перевищувати 48 годин протягом чотирьох тижнів або 50 годин на місяць (ст. 6). Важливо зауважити, що шведське законодавство передбачає жорстокі санкції для роботодавця, а саме: штрафи або навіть позбавлення волі до одного року за порушення норм щодо понаднормової праці (ст. 23). Порівняно з Україною працівники Швеції можуть залучатися до таких робіт за власною ініціативою без погодження з роботодавцем і це буде вважатися надурочною працею [1, с. 44–46]. В деяких країнах (Канада, Філіппіни, Польща, Австралія та ін.) на телефони працівників встановлюється програмне забезпечення для моніторингу та відстеження робочого часу, щоб підлеглий не перевтомлювався і в разі понаднормової праці це відшкодовувалося [8].

Безперечно, можна навести ще чимало прикладів та аргументів, але й запропоновані вище переконливо доводять, що нашій системі правового регулювання робочого часу потрібні зміни. Наприклад, можна взяти приклад з Швеції та вести юридичну відповідальність за порушення вимог щодо надурочних робіт. Також інноваційно для нашої країни буде розробити програмне забезпечення для моніторингу та відстеження робочого часу працівників. Це зменшить кількість позовів про стягнення заробітної плати за надурочну роботу, яку працівники виконали, але вона не була відображена у табелях обліку робочого часу або належним чином документована. Важливо вирішити питання щодо залучення до понаднормової роботи за власною ініціативою без направлення виборному органу первинної профспілкової організації листа про одержання дозволу на проведення таких робіт. Таку працю слід заохочувати та найсумлінніші працівники повинні знати, що їх цінують та піклуються про їх добробут, тоді вони будуть працювати більш якісно, ефективніше і швидше.

Список використаних джерел:

1. Дмитренко Д. О. Поняття та правове регулювання надурочних робіт в Україні й країнах скандинавської правової моделі. *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. С. 44–55.
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень N 47 : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 22.06.1935. № 47. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text
4. Едвін Лейн. Молоді японці запрацьовуються на смерть : офіц. сайт BBC News Україна від 3 червня 2017 р. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-40144552#:~:text=На%20Різдво%202015%20р.%20вчинила%20самогубство%2024-річна%20Мацурі>
5. Про скорочення тривалості робочого часу : Рекомендації Міжнародної Організації Праці № 116 від 26 червня 1962 р. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116
6. Робочий час працівників. Надурочні роботи – WikiLegalAid. *Платформа правових консультацій – WikiLegalAid*. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua>
7. Світ навиворіт. Японія – країна сакури і трудоголіків. Світ навиворіт – 1 серія, Японія, 2022. *YouTube*. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=VEC5Pwkme6s>
8. Time tracking laws/regulations by countries (includes EU zone). *HiveDesk*. URL: <https://www.hivedesk.com/blog/time-tracking-laws-regulations-countries/>
9. Wages and the fair labor standards act. *DOL*. URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>

Науковий керівник: Соловйов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Нетреба К. А.,

студент 1 групи, 3 курсу, Інституту СБ України
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

НАДУРОЧНІ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Питання надурочних робіт в умовах воєнного стану є надзвичайно актуальними, оскільки вони стосуються змін у трудовому законодавстві та прав працівників під час надзвичайних обставин. Воєнний стан, який може бути введений у відповідь на військову агресію або загрозу незалежності держави, вносить корективи в організацію трудових відносин. Зокрема, можуть бути тимчасово змінені або призупинені деякі норми Кодексу законів про працю України, що регулюють тривалість робочого часу та надурочні роботи. Це важливо для забезпечення необхідної гнучкості в роботі підприємств, які можуть бути залучені до вирішення завдань, пов'язаних з обороною країни або усуненням наслідків стихійних лих. Водночас, такі зміни викликають необхідність обговорення питань компенсації та захисту прав працівників, що змушені працювати в надурочний час.

Закон України «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), прийнятий 15 березня 2022 року, вносить зміни до трудових правовідносин під час воєнного стану, дозволяючи роботодавцям застосовувати більш гнучкі підходи до робочого часу та умов праці. Це означає, що деякі звичайні правила, такі як обмеження на кількість годин роботи, можуть бути тимчасово змінені або не застосовуватися. Однак, навіть під час воєнного стану, існують певні правила, які залишаються обов'язковими для дотримання, і роботодавці не мають права порушувати основні права працівників. Загалом, Закон № 2136-IX встановлює, що під час воєнного стану можуть бути введені особливі умови праці, але вони не повинні порушувати основні права працівників. Якщо працівник відчуває, що його права порушені, він має право звернутися до відповідних органів, таких як Держпраці

або поліція, для захисту своїх інтересів. Закон України «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон №2136-IX) дійсно застосовується в період воєнного стану [1].

Однак, законодавство не дозволяє необмежену кількість надурочних годин або встановлення норми робочого часу за власним бажанням.

Відповідно до статті 6 Закону № 2136-IX, у період дії воєнного стану нормальна тривалість робочого часу може збільшуватися до 60 годин на тиждень для працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення і т. ін.). Проте для працівників, які мають скорочену тривалість робочого часу згідно із законодавством, тривалість робочого часу у період воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень [1].

Визначення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня і часу початку та закінчення роботи (зміни) покладено на роботодавця. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством та в частині 3 статті 62 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП України) [2].

Однак, ані встановлення воєнного стану, ані впровадження підсумованого обліку робочого часу не надають роботодавцю права використовувати працю своїх співробітників без обмеження тривалості робочого часу, визначеної чинними нормами Кодексу законів про працю та Законом № 2136-IX [1]. Також, це не дає права на залучення працівників до надурочних годин роботи в ситуаціях, які не передбачені законодавством. У випадку систематичного порушення вимог статей 62 і 63 Кодексу законів про працю, посадові особи роботодавця можуть бути притягнуті до відповідальності [2].

Важливо підкреслити, що в межах Європейського Союзу існує чітке регулювання робочого часу працівників, яке було встановлено Директивою № 2003/88/ЄС, прийнятою у листопаді 2003 року. Згідно з статтею 6 цієї директиви, середній обсяг робочого часу за семиденний період, враховуючи

надурочні роботи, не має перевищувати 48 годин, розрахованих за період до чотирьох місяців [3].

В повсякденному житті часто виникають ситуації, які вимагають від працівників працювати понад норму. В таких випадках, акти Міжнародної Організації Праці, зокрема Конвенції МОП № 1 та № 30, дозволяють певні відступи від стандартної норми робочого часу.

За положеннями Конвенції № 1 МОП, перевищення робочого часу можливе у випадках аварій або загрози їх виникнення, необхідності негайного ремонту обладнання чи машин, щоб запобігти проблем у роботі підприємства, а також за наявності форс-мажорних обставин, визначених у статті 3. Крім того, стаття 6 цієї ж конвенції передбачає можливість перевищення робочого часу у надзвичайних обставинах, коли підприємству потрібно впоратися з підвищеним навантаженням, а також для виконання підготовчих чи додаткових робіт, які не входять у звичайний робочий графік підприємства або окремих категорій працівників [4].

Конвенція № 30 МОП пропонує більш широкий спектр обставин, які дозволяють збільшити робочий час. Стаття 7, окрім вже зазначених ситуацій, включає також необхідність запобігання псуванню товарів, які швидко псуються, уникнення збоїв у технічних процесах, а також виконання специфічних завдань, таких як інвентаризація, складання балансу, розрахунки, виплати боргів, підведення підсумків та закриття рахунків [5].

Умови воєнного стану суттєво впливають на трудові відносини, зокрема на питання надурочних робіт та тривалості робочого часу. Законодавчі зміни, зокрема внесені Законом № 2136-IX, дозволяють роботодавцям в умовах надзвичайної ситуації застосовувати гнучкі підходи до організації робочого процесу, включаючи збільшення тривалості робочого тижня до 60 годин для працівників, які виконують критично важливі функції [1]. Однак, ці зміни не можуть порушувати основні трудові права працівників, що гарантуються як національним законодавством, так і міжнародними угодами, такими як конвенції МОП. Залучення до надурочних робіт можливе лише у виняткових випадках,

визначених законом, і роботодавець зобов'язаний дотримуватися встановлених правових норм.

Окрім того, міжнародне законодавство, зокрема Директива 2003/88/ЄС, також встановлює чіткі рамки щодо тривалості робочого часу та допустимих відхилень у бік збільшення робочих годин лише за обмежених і обґрунтованих умов. Це підкреслює важливість балансу між забезпеченням потреб держави під час воєнного стану та захистом прав працівників [4].

Таким чином, під час надзвичайних обставин необхідно забезпечити ретельне дотримання як національних, так і міжнародних норм трудового законодавства, щоб уникнути порушення прав працівників та забезпечити справедливі умови праці навіть у складних умовах воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 01.10.2024).

2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.10.2024).

3. Про деякі аспекти організації робочого часу : Директива Європейського Парламенту і Ради 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/EU030078> (дата звернення: 01.10.2024).

4. Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень : Конвенція Міжнародної організації праці від 29 жовтня 1919 р. № 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155#Text (дата звернення: 01.10.2024).

5. Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах: Конвенція Міжнародної організації праці від 28 червня 1930 р. № 30. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152#Text (дата звернення: 01.10.2024).

Науковий керівник: Зіноватна І. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Оліярська А. С.,
студентка 6 групи, 3 курсу, факультету юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Нормативно – правове регулювання прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин є важливим аспектом забезпечення рівних можливостей та недискримінації на робочому місці. Протягом багатьох років людство досягло значного прогресу в розробці законодавчої бази для захисту прав людей з інвалідністю як на національному, так і на міжнародному рівнях. Слід зазначити, що ст. 43 Конституції України закріплює право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це положення поширюється і на осіб з інвалідністю, що підтверджує державну політику в частині недискримінації та рівноправності.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ (далі ЗУ 875-ХІІ) людиною з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист. Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється. Тема даного дослідження є нормативно –правове регулювання прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, тому доцільно буде проаналізувати ч. 3 ст. 18 ЗУ 875-ХІІ, в якій зазначено: підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію,

необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Певні особливості встановлені в ст. 19 цього ж закону: для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місяця.

24 вересня 2008 року Україною було підписано Конвенцію про права осіб з інвалідністю (далі Конвенція) і Факультативний протокол до неї. 16 грудня 2009 року Верховною Радою України ці два акти було ратифіковано. 6 березня 2010 року Конвенція набрала чинності. В Конвенції наголошено на важливості визнання людей з обмеженими можливостями як власників прав, а не як осіб, які потребують благодійності чи особливого ставлення. Ст. 27 Конвенції визначає ключові аспекти та права щодо осіб з обмеженою працездатністю.

Згідно, ст. 172 Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП), у випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці; особам з інвалідністю надаються певні пільги у сфері трудових відносин. Згідно ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів. Згідно ст. 10 вище вказаного закону у перший рік роботи відпустка повної тривалості може надаватися таким особам (за їх заявою) і до закінчення 6 місяців безперервної роботи. У ст. 26 КЗпП зазначено, що особі з інвалідністю не може бути встановлений випробувальний термін при прийомі на роботу.

5 березня 2022 року Верховна Рада України ухвалила Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р.

№ 2136-IX (далі ЗУ 2136-IX). Під час воєнного стану, встановленого ЗУ № 2136-IX, деякі права працівників можуть бути обмежені. Так, у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік (ст. 12) . Випробувальний термін може встановлюватись для всіх працівників (ст. 2), а роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили (п. 3 ст. 10). Ч. 1 ст. 8 ЗУ 2136-IX зазначено, що особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана нічна робота, не можуть залучатися до неї без їхньої згоди.

Отже, на підставі вище викладеного відмітимо, що нормативно-правове регулювання трудових відносин осіб з інвалідністю в Україні має міцну законодавчу базу, що відповідає міжнародним стандартам. Введення воєнного стану на території України внесли певні зміни в сфері трудових відносин вказаної категорії осіб. Проте незважаючи на це, існують певні проблеми, а саме: не завжди роботодавці дотримуються встановлених квот щодо працевлаштування осіб з інвалідністю; існує недостатня кількість доступних робочих місць та ін.

Науковий керівник: Встухова І. А., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Павлюк А. Ю.
студентка 401 групи, 4 курсу юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

ВИДИ МОБІНГУ

Мобінг – це систематична та тривала протиправна поведінка або переслідування, що відбувається на робочому місці. Він може бути різних видів

та форм, включаючи вербальні, психологічні чи фізичні аспекти. Наслідки мобінгу можуть бути руйнівними для психічного та фізичного здоров'я жертв: стрес, тривога, депресія, апатія і навіть психосоматичні захворювання. Тривалий мобінг може призвести до зниження продуктивності праці, втрати інтересу до роботи та інших серйозних проблем, які впливають на загальний стан особистості. Боротьба з цим явищем важлива не лише для захисту прав працівників, але й для забезпечення здорового та продуктивного робочого середовища.

Державна служба України з питань праці виділяє декілька найбільш поширених видів мобінгу, а саме: горизонтальний, вертикальний, відкритий та латентний (прихований) [1]. Горизонтальний мобінг – це утиски з боку колег по роботі. Він найчастіше з'являється внаслідок відчуття небезпеки або зростання внутрішніх проблем, напруги, ревнощів, заздрості. Вертикальний – відбувається між керівником і співробітником або навпаки. У цьому випадку може трапитися так, що жертва виявиться колегою на вищому або нижчому рівні, а тому вертикальний мобінг може бути висхідним та низхідним. Висхідний виникає, коли працівник вищого ієрархічного рівня піддається нападу з боку одного або кількох його підлеглих. Низхідний мобінг (босинг) – працівник нижчого ієрархічного рівня зазнає психологічних переслідувань з боку одного або кількох працівників, які займають вищі посади в ієрархії компанії [2].

Латентний (прихований) мобінг передбачає розвиток подій при якому психологічний тиск відбувається в прихованій формі. Мета латентного мобінгу – зробити перебування на робочому місці нестерпним, змусити покинути підприємство. Для працівника таке ставлення колективу в більшості випадків стає тяжким випробуванням, і він пише заяву про звільнення. Відкритий – публічне цькування, глузування, образи, навмисне псування речей/майна (це можуть бути важливі робочі документи або якісь особисті речі) [1].

Виходячи з мотивів вчинення мобінгу виділяють: 1) стратегічний мобінг – виникає в організаціях, які потребують структурних змін (коли проводиться нова систематизація робочих місць, раціоналізація або оголошення звільнення) і

виникає необхідність скорочення чисельності працівників; 2) емоційний – відбувається на особистому рівні, тому що він найчастіше відображає заздрість, страх конкуренції, і, отже, спрямований на людину, з боку якої відчувають загрозу і намагаються змусити її відмовитися від робочого місця; 3) ще одним специфічним видом мобінгу є мобінг з елементами сексуальних домагань – проявляється у непристойних пропозиціях, сексуальних натяках і домаганнях, які тривають безперервно, але не менш як протягом шести місяців [3, с. 40–42]; 4) мобінг керівництва або менеджменту – здійснюється керівництвом організації, як правило, з кількох причин: щоб обійтися без покiрного працівника, досягти ситуації трудового рабства або покінчити з працівником, який не відповідає очікуванням боса; 5) перверсивний мобінг має місце, коли у підбурювачів немає особливих причин почати переслідувати жертву. Особи вдаються до такого типу практики психологічного насильства з єдиною метою отримати задоволення від цькування інших і від впливу, який вони мають на своїх жертв; 6) дисциплінарний мобінг виникає, коли особистість або дії жертви не узгоджуються з робочим середовищем, а також через різницю в поглядах і способах поведінки між жертвою та її агресорами [4, с. 10].

За суб'єктом вчинення виділяють: одноособовий (коли вчиняється одним працівником чи керівником) та колективний (вчиняється колективом працівників, частиною трудового колективу). Залежно від того чи мобінг здійснюється свідомо, ціленаправлено чи ні виділяють свідомий та несвідомий мобінг. Свідомий – характеризується тим, що конкретна людина має сформульовану мету та бажає створити підлеглому або колезі по роботі, умови, завдяки яким особа, що піддається мобінгу звільниться із займаної посади. Несвідомий мобінг – дії, які здійснює особа, яка не усвідомлює, що займається цькуванням [5].

Окрім вище зазначених видів мобінгу виділяють ще такі його підтипи як: мовчазний/невербальний; видимий/вербальний; електронний мобінг (надсилання тривожних текстових повідомлень, електронних листів);

політичний (найчастіше проявляється до осіб, які мають інші політичні погляди); фізичний; непрямий тощо [6, с. 198].

Враховуючи все вище зазначене, можна зробити висновок, що мобінг – це форма знущань на робочому місці, яка може створити вороже робоче середовище та викликати у людини відчуття ізоляції, приниження та знецінення. Існуюча в теорії достатня кількість видів та форм мобінгу допомагає лише краще зрозуміти сутність та всі можливі прояви цього явища, проте, аж ніяк не впливає на кваліфікацію такого правопорушення чи вид відповідальності. Адже у випадку встановлення факту мобінгу, незалежно якого виду, форми (за винятком групового мобінгу), винна особа буде притягнена до адміністративної відповідальності за статтею 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Список використаних джерел:

1. Види мобінгу. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці* : веб-сайт. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/vydy-mobinhu/> (дата звернення: 10.09.2024).
2. How to detect, prevent and manage workplace mobbing. *Nailted* : веб-сайт. URL: <https://nailted.com/blog/how-to-detect-prevent-and-manage-workplace-mobbing/> (дата звернення: 11.09.2024).
3. Stevkovska, Biljana & Grueski, Dragan. Definition, classification and recognition of the mobbing in the Republic of Macedonia. 2018. P. 37-50. URL: https://www.researchgate.net/publication/329213744_Definition_classification_and_recognition_of_the_mobbing_in_the_Republic_of_Macedonia (дата звернення: 09.09.2024).
4. S. B. Khrystiuk. The phenomenon of mobbing in Ukrainian society: causes and consequences. *Humanitarian studios: Pedagogics, Psychology, Philosophy*. Vol 12 (2). 2021. P. 6–11.
5. Мобінг: види та відповідальність. *Юридичний вісник України* : веб-сайт. URL: <https://yvu.com.ua/mobing-vydy-ta-vidpovidalnist/> (дата звернення: 13.09.2024).

6. Ivan Arnautović. Theoretical aspects in the defining of mobbing (or bullying). *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*. 2013. № 2. P. 193 – 204.

Науковий керівник: Бурка А. В., д.ф., доцентка, доцентка кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Пазинич Л. Ю.,

студентка Ю-111 групи, 4 курсу, юридичного факультету
Національного університету «Запорізька політехніка»

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У РАЗІ ВТРАТИ ГОДУВАЛЬНИКА – ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ

Соціальний захист сімей, які втратили годувальника – військовослужбовця, в Україні передбачає широкий спектр допомоги, компенсацій та пільг. Це регулюється законодавством, зокрема Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» та іншими актами.

На жаль, війна з Російською Федерацією має трагічні наслідки для багатьох українських сімей. Військовослужбовці, виконуючи свій обов'язок, часто стають жертвами бойових дій, зникають безвісти або гинуть. Це залишає їхні родини в дуже складних обставинах, не лише з емоційної точки зору, але й з точки зору матеріального забезпечення. Питання соціального захисту таких сімей стає особливо важливим, і держава намагається надати підтримку за такими напрямками: пенсійне забезпечення та грошова допомога; пошук та

встановлення статусу зниклих безвісти; психологічна підтримка; матеріальна підтримка; житлові пільги; допомога дітям.

Звернемо увагу на пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника – військовослужбовця. Питання призначення пенсії в разі втрати годувальника за загиблих/померлих військовослужбовців врегульоване Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 року. Так, частина 1 статті 30 вищезазначеного Закону визначає, що право на пенсію в разі втрати годувальника мають непрацездатні члени сімей загиблих, померлих або таких, що пропали безвісти військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію за цим Законом, які перебували на їх утриманні [1]. А вже частина 2 статті 30 цього ж Закону вказує, що незалежно від перебування на утриманні годувальника пенсія призначається: непрацездатним дітям; непрацездатним батькам і дружині (чоловікові), якщо вони після смерті годувальника втратили джерело засобів до існування, а також непрацездатним батькам і дружині (чоловікові) військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію за цим Законом, які загинули чи померли або пропали безвісти в період проходження служби або пізніше внаслідок поранення, контузії, каліцтва чи захворювання, що мали місце під час служби. Крім того, в Законі України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» зазначаються, які члени сім'ї вважаються непрацездатними. Пенсія у зв'язку з втратою годувальника виплачується кожному непрацездатному члену сім'ї, який має право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника. Крім того, у Законі встановлюються гарантії для дітей загиблих воїнів, які навчаються за денною формою навчання у загальноосвітніх навчальних закладах, а також професійно-технічних, закладах вищої освіти, вони мають право на пенсію до закінчення навчання до 23 років. При цьому діти-сироти мають право на пенсію до досягнення 23 років незалежно від того, навчаються вони чи ні.

Головними умовами призначення пенсії в разі втрати годувальника сім'ям військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію, є: якщо годувальник

помер у період проходження служби або не пізніше 3 місяців після звільнення зі служби чи пізніше цього строку, але внаслідок поранення, контузії, каліцтва або захворювання, одержаних у період проходження служби, а сім'ям пенсіонерів з числа цих військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію за цим Законом - якщо годувальник помер у період одержання пенсії або не пізніше 5 років після припинення її виплати. При цьому сім'ї військовослужбовців, які пропали безвісти в період бойових дій, прирівнюються до сімей загиблих на фронті, про це зазначено в статті 29 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Проблема зниклих безвісти є дуже гострою, і не всі випадки завершуються швидким розв'язанням. Часто для сімей це тривале очікування без жодної інформації, що ускладнює емоційний стан та життя в цілому. Держава намагається створювати всі умови для того, щоб ці сім'ї не залишалися без засобів існування, але труднощі в умовах війни значні. Попри на підтримку держави, багато родин все одно натрапляють на чисельні труднощі, тому громадянська та волонтерська допомога відіграє вирішальну роль в підтримці таких сімей.

Отже, встановлені у законодавстві особливості соціального та пенсійного забезпечення членів сімей загиблих військовослужбовців мають на меті належним рівнем підтримати їх, враховуючи особливі умови військової служби та ризику, з якими стикалися їхні близькі.

Список використаних джерел:

1. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : Закон України від 09.04.1992 № 2262-ХІІ. *Офіційний вісник України*. 1992. № 29, ст. 399.

Науковий керівник: Смолярова М. Л., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри конституційного, адміністративного та трудового права Національного університету «Запорізька політехніка».

Панчук К. В.,

студент 15 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПОРІВНЯЛЬНОГО АСПЕКТУ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Україна активно працює над інтеграцією до Європейського Союзу та приведення національного законодавства у відповідність до європейських стандартів, що є важливим етапом цього процесу. Аналіз та порівняння трудового законодавства України та Чехії (члена ЄС), дозволить виокремити відмінності, що можуть вплинути на майбутню адаптацію українського законодавства до європейських норм.

Актуальність зазначеної теми зумовлена тим, що внаслідок російської військової агресії багато українців були вимушені переїхати до Чехії та відповідно реалізують там своє право на працю відповідно до чеського законодавства. Порівняльний аналіз норм трудового законодавства України та Чехії може стати гарним наочним прикладом того, що вироблені пропозиції стануть корисними для покращення вітчизняного законодавства.

На думку автора, порівняння є особливо цікавим у питанні часу прийняття цих нормативно-правових актів, оскільки діючий трудовий кодекс Чехії був прийнятий у 2006 році, а КЗпП України у 1971 року. Така різниця в часі прийняття нормативно-правових актів, незважаючи на внесення величезної кількості змін, суттєво впливає на структуру та пріоритети в регулюванні трудових відносин в Україні та Чехії. У той же час, українське трудове законодавство зберігає значний акцент на захисті прав працівників, що було характерним для радянської правової системи. Трудове законодавство Чехії навпаки, базується на принципах ринкової економіки та більшої гнучкості в регулюванні трудових відносин. Варто наголосити що, діючий трудовий кодекс

Чехії скасував дії минулого кодексу від 1965 року відповідно до § 395 трудового кодексу Чехії [1].

Серед багатьох аспектів, привертає увагу положення про заборону дискримінації. В КЗпП України це питання регулює стаття 2-1, що встановлює заборону будь-якої дискримінація за ознаками раси, статі, віку, релігійних чи політичних переконань, інвалідності, сексуальної орієнтації, стану здоров'я, сімейного стану, місця проживання, участі в страйках чи звернень до суду, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з роботою; у той же час, дії, пов'язані з особливостями роботи (вік, освіта, стан здоров'я) або соціальним захистом окремих категорій, не вважаються дискримінацією [2]. Трудовий кодекс Чехії також містить аналогічні положення, які закріплені у § 16, але при цьому містить роз'яснення, що не є дискримінацією (наприклад, ч. 2 ст. 2-1 КЗпП України): різне ставлення не вважається дискримінацією, якщо з характеру трудової діяльності випливає, що таке різне ставлення є істотною вимогою, необхідною для виконання роботи [1].

Також слід відмітити положення щодо часу відпочину, зокрема, в питанні правового регулювання надання працівнику відпустки. Стаття 75 КЗпП України встановлює щорічну основну відпустку не менше як на 24 дні; трудовий кодекс Чехії має тотожне положення й надає право на відпустку не менш як на 4 тижні (§ 212) [1, 2].

Також слід привернути увагу до строків виплати заробітної плати. В Україні це питання регулюється КЗпП України та Законом України «Про оплату праці». Частина 1 ст. 115 КЗпП України та частина 1 ст. 24 Закону № 108/95-ВР встановлюють тотожне положення, яке є, на мою думку, імперативним для роботодавця: виплата заробітної плати проводиться не рідше двох разів на місяць з інтервалом не більше 16 днів і не пізніше семи днів після закінчення розрахункового періоду. Це положення є гарантією для працівника, яка дозволяє йому отримати заробітну плату за свою роботу [3].

Натомість, законодавство Чехії в порівнянні з українським законодавством, дозволяє роботодавцю виплачувати заробітну плату не пізніше наступного

місяця. Так, частина 1 § 141 трудового кодексу Чехії визначає, що заробітна плата підлягає виплаті після виконання роботи, не пізніше календарного місяця, що настає за місяцем, у якому працівник отримав право на заробітну плату або будь-який із її компонентів [1]. Закріплення такої норми порушує один із елементів трудових правовідносин, а саме майновий.

Щодо компенсації роботи в надурочний час, то відповідно до ст. 106 КЗпП України, робота в надурочний час в Україні оплачується у подвійному розмірі (за погодинною системою) чи з доплатою у розмірі 100 % (за відрядною системою) [2]. § 114 трудового кодексу Чехії встановлює компенсацію роботи у понад нормований час працівнику у розмірі заробітної плати на яку він мав право протягом цього періоду, а також доплату в розмірі не менше 25% середнього заробітку, крім випадків, коли роботодавець і працівник домовилися про надання компенсаційної відпустки в межах надурочної роботи замість доплати. Окрім цього, наголошую на тому що, компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу в Україні не допускається, в Чехії - можлива, але за домовленістю між працівником і роботодавцем [4]. В даному випадку перед працівником в Чехії постає вибір: доплата або відпустка. Таку відпустку роботодавець повинен надати протягом 3 місяців з дня виконання наднормової роботи (або в іншій погоджений час з працівником), у противному випадку працівник буде мати право на встановлену доплату [1].

Завершуючи тему надурочних робіт буде доцільно наголосити ще про відмінності у граничних нормах застосування такої роботи. Відомо що в Україні цей показник становить 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП України) [2]. За трудовим кодексом Чехії, а саме ч. 3 § 114 встановлює межі у 150 годинах на календарний рік [1].

Питання оплати роботи у святкові, неробочі дні та у нічний час також має свої особливості. Статтею 73 КЗпП України встановлено 12 святкових та релігійних днів у які робота не проводиться. Зазначена стаття має виключний перелік випадків коли працівників можливо залучити до такої роботи та закріплює коло осіб, яких залучати до такої праці заборонено. Робота у

святковий і неробочий день в Україні оплачується у подвійному розмірі (ст. 107 КЗпП України). Окрім цього, працівник має гарантію, яка передбачає за бажанням працівника обрати інший день відпочинку. Щодо оплати роботи у нічний час – КЗпП України відносить регулювання цього питання до колективного договору або угодами [2].

Трудовий кодекс Чехії встановлює тотожні умови оплати праці у неробочі дні та у нічний час: працівник має право на виплату заробітної плати та доплати не менше 10% від середнього заробітку, проте можна домовитись про інший мінімальний розмір та спосіб визначення доплати (відповідні положення § 116, 118) [1, 4].

У 2024 році в Чехії нараховується 13 державних свят. Однак частина з них припадає на вихідні. Як відомо, в Чехії не переноситься державний вихідний, якщо дата припадає на суботу або неділю [5]. Отже, на прикладі 2024 року загалом виходить 10 додаткових вихідних. Питання роботи у святкові дні регулює § 115 трудового кодексу Чехії наступним чином: за час, відпрацьований у святковий день, працівник має право на зароблену заробітну плату та відпустку в межах роботи, виконаної у святковий день, яку роботодавець надає йому не пізніше кінця робочого дня третього календарного місяця після виконання роботи у святковий день або інший погоджений час, за час перебування в компенсаційній відпустці працівник має право на компенсацію заробітної плати в розмірі середнього заробітку [1].

Спільні риси та відмінності між трудовими кодексами України та Чехії пояснюється історією соціалістичних країн, яка сформувала певні підходи до захисту прав працівників, а також тим, що обидві країни є членами Міжнародної організації праці та зобов'язані дотримуватися міжнародних трудових стандартів. Основні права працівників, такі як право на відпустку, захист від дискримінації, гідну оплату праці та соціальні гарантії, закріплені як в українському, так і в чеському законодавстві. Ці положення відображають загальноприйняті стандарти, які є обов'язковими для країн, що прагнуть створити справедливу та ефективну трудову систему.

Водночас, відмінності між трудовим законодавством України та Чехії пов'язані з різними економічними умовами та ступенем інтеграції Чехії до Європейського Союзу. Чеська Республіка має більш гнучкі механізми регулювання праці, що дозволяють роботодавцям і працівникам домовлятися про індивідуальні умови праці, як-от надання відпусток або компенсацій за понаднормову роботу.

Отже, наближення до європейських стандартів не обов'язково означає відмову від соціальних гарантій, які захищають права працівників, але може вимагати гнучкіших підходів до регулювання ринку праці, що є важливим аспектом сучасної економіки.

Список використаних джерел:

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce : Закон від 21.04.2006 р. № 262/2006. URL: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006 (дата звернення: 13.09.2024).
2. Кодекс законів про працю України : Кодекс УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.09.2024).
3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 15.09.2024).
4. Державне упр. інспекції праці. Основна інформація для іноземців про трудове законодавство в чеській республіці. *Výzkumný ústav bezpečnosti práce*. URL: https://vubp.cz/soubory/produkty/informacni-materialy-ppv/ukr/ukr-zakl_info_pro_cizince.pdf (дата звернення: 13.09.2024).
5. Вихідні в 2024 році в Чехії: неробочі дні. *ProUkrainu*. URL: <https://proukrainu.blesek.cz/derzhavni-sviata-ta-vykhidni-v-2024-rotsi-v-chekhii-perelik-nerobochukh-dniv/> (дата звернення: 13.09.2024).

Науковий керівник: Конопельцева О. О., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Пашкова Н. В.,
студентка 1 групи, 6 курсу,
факультету приватного права та підприємництва
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ НЕОФІЦІЙНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Однією з найпоширеніших проблем у соціально-економічній сфері в Україні є неофіційне працевлаштування, суть якого полягає у виконанні працівником трудових обов'язків без укладання письмового чи усного трудового договору, видання роботодавцем відповідного наказу та без дотримання останнім законодавчих вимог щодо повідомлення Державної податкової служби України, сплати податків тощо [1].

Вказана проблема є характерною для приватного сектора, оскільки у публічному секторі, зокрема в державних органах, органах місцевого самоврядування, в органах Національної поліції України, прокуратури, бюджетних установах, у будь-якому разі працевлаштування здійснюється офіційно.

Найбільш вразливими категоріями населення, що працевлаштовуються неофіційно є особи, які доволі часто стикаються з відсутністю альтернативних варіантів щодо обрання місця працевлаштування, наприклад, особи, звільнені з місць відбування покарання, особи, що мають судимість, вагітні жінки, особи похилого віку з огляду на наявність складнощів, пов'язаних з: необхідністю для роботодавця сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працівників, які отримують допомогу по тимчасовій непрацездатності, перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами і отримують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами [2]; упередженим ставленням до осіб, звільнених з місць відбування покарання; осіб, що мають судимість.

Небезпекою неофіційного працевлаштування для працівника є незарахування до страхового стажу періодів такої роботи, можливість зловживання його вразливим становищем з боку роботодавця, зокрема шляхом відмови у оплаті праці, її оплаті у нижчому, ніж було обумовлено, розмірі, відмові надати вихідні, відпустку, примушуванні до надурочних робіт, робіт у нічний час.

Варто зазначити, що особи, які, ймовірно, були неофіційно працевлаштовані намагаються захистити свої права та інтереси й звертаються до суду з позовами про встановлення факту існування трудових правовідносин та стягнення заробітної плати. У більшості випадків суди не задовольняють позовні вимоги неофіційних працівників, у зв'язку з їх недоведеністю та необґрунтованістю, наприклад у справі № 754/12104/20-ц, суди першої, апеляційної інстанції дійшли висновку щодо недоведеності особою факту неофіційного працевлаштування у зв'язку з відсутністю належних та допустимих доказів, які б підтверджували факт працевлаштування (заяви про прийняття на роботу, наказів роботодавця), факт виплати заробітної плати, факт виконання особою трудових функцій. Верховний Суд у даній справі у постанові від 18.09.2023 року відмовив у задоволенні касаційної скарги працівника, посилаючись на обґрунтованість відмови суду першої інстанції у задоволенні позовних вимог особи, з чим погодився і суд апеляційної інстанції [3]. Аналогічну позицію зайняли суди при розгляді справ № 295/2694/21, № 562/2737/21, № 335/13100/21 та низки інших.

Отже, проблемою судового захисту неофіційними працівниками своїх прав є складність доведення факту існування трудових правовідносин через відсутність доказів, які насамперед зберігаються у роботодавця та які він може приховати чи внести до них зміни.

Основною причиною неофіційного працевлаштування є небажання роботодавця сплачувати податки, суми відрахування на сплату яких можуть здаватися обтяжливими та надмірними, відсутність, на думку роботодавця, необхідності працевлаштовувати членів своєї сім'ї, які виконують трудові обов'язки на підприємстві одного з них або неофіційно працюють у фізичної

особи-підприємця, або ж осіб, які періодично залучаються до виконання мікрозадач [4, с. 9].

Однак, аналізуючи викладене вище, слід зауважити, що першочергово необхідно вжити заходів для попередження поширення випадків неофіційного працевлаштування. Можливими шляхами для розв'язання окресленої проблеми є:

1) закріплення у Кодексі законів про працю України поняття «неофіційного працевлаштування» та його ознак з метою, зокрема, відмежування трудового договору від цивільно-правових договорів (угод) про працю; поняття «неформального працевлаштування» (як безоплатної праці членів сім'ї; праці осіб, що залучаються до виконання мікрозадач; праці осіб, що залучаються для виконання окремих завдань задля набуття досвіду роботи тощо); покращити нормативну регламентацію гнучких форм працевлаштування, зокрема необхідним є внесення змін до Кодексу законів про працю України у частині запровадження неоплачуваного стажування, волонтерської роботи, виробництва у неформальному секторі товарів для власного споживання, правової регламентації аутсорсингу [4, с. 9].

Також слід звернути увагу, що у науковій літературі досліджується питання нормалізації неформального працевлаштування в цілому як явища, обумовленого впливом глобалізації, цифровізації, демографічних змін [4, с. 10], що, однак, потребує належної нормативно-правової регламентації з метою захисту прав працівників;

2) посилення відповідальності роботодавця за неофіційне працевлаштування для юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої-третьої груп, оскільки наразі до них за вчинення даного правопорушення вперше застосовується попередження (згідно з частиною 2 статті 265 КЗпП України) [1], яке є недостатнім заходом впливу на порушника, і практично не виконує превентивної функції з огляду на недостатню суворість, а тому доцільно внести зміни до КЗпП України щодо встановлення штрафу у розмірі 5 мінімальних

заробітних плат для окресленої категорії роботодавців за неофіційне працевлаштування осіб;

3) підвищення поінформованості населення щодо несприятливих наслідків для працівника, який працевлаштований неофіційно, шляхом висвітлення впливу такої діяльності на перспективи пенсійного забезпечення особи у майбутньому, ризиків неоплати/неналежної оплати праці, порушення права на відпочинок, свавільного звільнення без виплати належних працівникові сум тощо. Пропонуємо проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу шляхом розміщення відомостей про несприятливі наслідки неофіційного працевлаштування у соціальних мережах, розповсюдження буклетів від територіальних органів Державної служби зайнятості серед вразливих категорій осіб.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що вирішення проблеми неофіційного працевлаштування потребує комплексного підходу та має включати як роз'яснювальну роботу серед населення з метою підвищення обізнаності щодо небезпек такої праці, посилення відповідальності роботодавця за неофіційне працевлаштування та, насамперед, внесення змін до Кодексу законів про працю України, ЗУ «Про зайнятість населення» в частині закріплення нових гнучких форм зайнятості, зобов'язавши таким чином роботодавців забезпечувати не лише сплату відповідних податків, а й гарантувати дотримання прав працівників.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 21.09.2024).

2. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 22.09.2024).

3. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 18 вересня 2023 року у справі № 754/12104/20-ц (провадження № 61-9060ск23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113590612> (дата звернення: 22.09.2024).

4. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 1. С. 7–34.

Науковий керівник: Швець Н. М., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Пилипова В. С.,

студентка 4 групи, 3 курсу, факультету юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ

У сучасному світі, на тлі технічного прогресу й впровадження в побут і виробництво досягнень, проблема нерівності між чоловіками й жінками залишається, на жаль, невирішеною, чим і пояснюються актуальність наукових досліджень, публічних обговорень даної теми.

Однак знайти відповіді на більшість питань і викликів не так уже й легко. Зокрема, згідно з Глобальним звітом про гендерний розрив за 2024 рік (англ. *GlobalGenderGapReport 2024*) Всесвітнього економічного форуму, в якому дана оцінка тому, як різні країни розподіляють свої ресурси й можливості серед чоловіків і жінок, на подолання гендерної нерівності у світі піде 134 роки, тобто зміниться 5 поколінь [1]. Не може не викликати занепокоєння той факт, що Україна за рівнем скорочення нерівності посідає 63-є місце. Спробуємо розібратися, чому ж виникає така диспропорція?

Вбачається, що причиною дискримінації жінок в Україні насамперед є існування численних стереотипів і своєрідного уявлення про гендерні ролі у суспільному житті представників тієї чи іншої статі. Як наслідок, жінки погоджуються на низькооплачувану працю й обмежують (навіть інколи не мають змоги і надії через упередженість, невіру) себе в можливому кар'єрному зростанні. Крім того, навіть у трудовому законодавстві, яке нам лишилося у спадок, містяться дискримінаційні стосовно жінок норми. Отже, звернемося і проаналізуємо положення Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), а саме глави XII, бо це дозволить краще зрозуміти деякі особливості правового регулювання праці жінок, підтвердити наявність закріпленої нерівності.

Першою розглянемо ст. 174 КЗпП, яка встановлює заборону застосування праці жінок на важких роботах, роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці [2]. На нашу думку, згадана норма є прямим проявом дискримінації, адже порушує право на вільний вибір праці, гарантоване ст. 43 Конституції України [3]. Так, у Основному Законі закріплено: «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». Із наведеного випливає, що жінки, як і чоловіки, у змозі самостійно ухвалювати рішення, де і ким їм працювати, зважаючи на свої фізичні можливості і наявні навички, нести за нього відповідальність.

Більш того, задля виконання міжнародних зобов'язань Міністерство охорони здоров'я прийняло рішення скасувати певні нормативно-правові акти, що стосувалися обмежень працевлаштування жінок на посади, пов'язані з важкими умовами праці. Наприклад, Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 № 2253-ІХст. 2¹ «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці» викладена у такій редакції: «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси,

кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [4].

Як бачимо, де-юре ситуація виправлена, але де-факто ситуація інша: ст. 174 КЗпП досі залишається чинною. Більш того, ч. 2 наведеної статті містить такі приписи: «Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб» [4], тобто спостерігається нелогічність і непослідовність законодавця (хоча хотілося б, щоб це було помилково або по недогляду), оскільки він зберіг дискримінаційні норми. Така ситуація неприпустима, а отже, її треба негайно виправити.

Наступною розглянемо ст. 175 і 176 КЗпП. У першій де йдеться про обмеження праці жінок на роботах у нічний час. Передусім наголосимо, що в ній містяться винятки, коли загальна заборона не застосовується. Стаття 176 КЗпП закріплює тезу про те, що забороняється залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до робіт у нічний час, до надурочних робіт та робіт у вихідні дні. Згідно із ст. 177 КЗпП не допускається направлення у відрядження жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, без їх згоди [2]. Встановлюючи такі норми, законодавець прагнув захистити здоров'я й гарантувати жінкам безпеку, зокрема, жінкам під

час вагітності й раннього материнства, а також забезпечити їм належні умови праці. Однак за сучасних умов у цьому вбачається певна дискримінація стосовно батька, який має дітей віком до трьох років, від трьох років до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, й оформив відпустку по догляду за дитиною. Знову ж таки можна вести мову про стереотип стосовно того, що догляд за дітьми та їх виховання є винятково жіночою справою.

Також трудовим законодавством передбачено можливість для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, обрати легшу роботу, яка не містить несприятливих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 КЗпП) [2]. За такого підходу вдається зменшити робоче навантаження на жінку й полегшити її щоденну працю, не зменшуючи при цьому розміру виплат. Звісно, це позитивний момент. Проте як же бути батькові, який доглядає за дітьми віком до трьох років і бажає перейти чи обрати легшу роботу? У такому разі варто звернутися до положень ст. 179 Кодексу, згідно із якою жінкам надається право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку [2]. Це право може супроводжуватися виплатами або компенсаціями. Крім того, підприємства, організації та установи можуть надавати жінкам частково оплачену відпустку за свій рахунок для догляду за дитиною протягом подовженого періоду. Дуже позитивним і прогресивним видається той факт, що з прийняттям 15 квітня 2021 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» [5] таке саме право передбачено і для батька: йому надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Отже, бачимо що законодавець у ст. 179 надає рівні можливості і батькові дитини, що матері, долаючи тим самим упередження і стереотипи, поширені у суспільстві, щодо соціальних ролей кожного з них. Більш того, такі зміни закріплюють право родини самостійно обирати, кому більш доцільно буде скористатися наданим правом.

Варто зупинитися ще на одному моменті. Як показує практика, деякі жінки можуть вирішити не брати відпустку для догляду за дитиною і продовжувати

працювати. У такій ситуації роботодавець зобов'язаний надати їм додаткові оплачувані перерви для годування дитини, які включаються до робочого часу. Ці перерви мають надаватися не рідше, ніж кожні 3 години і тривати не менше 30 хвилин кожна. Відповідно до ст. 183 КЗпП строки і порядок надавання перерв встановлюються більш детально роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації і з врахуванням думки матері.

Наступна ст. 184 КЗпП передбачає гарантії захисту при прийнятті на роботу і заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з міркувань згаданих вище обставин. У разі відмови у прийнятті на роботу роботодавець зобов'язаний повідомити їм причину відмови в письмовій формі. Натомість відмова може бути оскаржена в судовому порядку [2].

Проаналізуймо інші положення ст. 184 КЗпП. Зокрема, вона встановлює заборону щодо звільнення вагітних жінок, жінок з дітьми до трьох років (або до шести років у випадку інвалідності дитини), а також одиноких матерів без їх згоди. У випадку повної ліквідації підприємства або при звільненні з обов'язковим працевлаштуванням загальна норма не застосовується.

Обов'язкове працевлаштування здійснюється навіть у випадку закінчення трудового договору. Під час цього періоду зберігається середня заробітна плата працівниці, але не більше трьох місяців. Відповідно, про заборону щодо звільнення батька, що має дітей віком до трьох років, дитину-інваліда віком до шести років чи батька-одиначка знову нічого зазначено не було.

Отже, ми маємо закріплені законодавчі гарантії, які надаються жінкам у зв'язку з вагітністю й материнством, однак не маємо гарантій для чоловіків. Так, не вони народжують дітей, але вони так само відповідно до положень Сімейного кодексу України виконують батьківські обов'язки, беруть участь у вихованні й догляду за малолітньою дитиною, її утриманні. Виникає логічне питання, чому чоловікам лише інколи надаються ті самі можливості, що і жінкам? Ймовірно, тому, що у свідомості багатьох українців й українок все ще зберігаються упередження щодо розподілу обов'язків у сім'ї з огляду на стать. На нашу думку,

законодавець не має потурати цьому, адже, йдучи в такому напрямку, ми ніколи не подолаємо гендерний розрив.

Що ж потрібно зробити, аби подолати ті проблеми, які існують в нашій державі? Насамперед, як зазначається у Глобальному звіті про гендерний розрив за 2024 рік, для досягнення гендерної рівності кожна країна має спрямовувати значні інвестиції на вжиття заходів, що сприятимуть уникненню й невілюванню нерівності, тобто прибрати гендерний розрив у заробітній платі, заохочувати жінок йти на більш високооплачувану роботу й забезпечувати їм доступ до нових способів заробітку. Звісно, у цьому важливу роль відіграють політика та законодавство. За даними Світового банку, з 1971 року кількість країн, що прийняли закони про рівну оплату праці, збільшилась з 2 до 98. Проте лише 20 % з цих країн впровадили механізми для зменшення різниці в оплаті праці. Виходячи з цього, до вітчизняного трудового законодавства мають бути винесені зміни, які дозволять надати рівні можливості чоловікам і жінкам в їх трудовій діяльності. Крім того, у звіті ВЕФ наголосили на особливій ролі підприємству досягненні гендерної рівності: вбачається, що саме компанії мають створювати програми для підвищення кваліфікації жінок, тим самим зменшувати гендерний розрив на робочих місцях [1].

Тільки виважена державна політика дозволить подолати дискримінацію жінок у сфері праці. Реформуючи трудове законодавство, Україна повинна враховувати досвід інших країн і напрацювання міжнародних трудових, економічних організацій задля забезпечення ефективного захисту прав жінок.

Список використаних джерел:

1. KusumKaliPal, KimPiaget, andSaadiaZahidi. TheGlobalGenderGap Report 2024. URL:<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 18.09.2024)
3. Конституція України

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-ІХ. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/t222253?an=2&ed=2022_05_12

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною : Закон України 15.04.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#>

Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Плачинда А. П.,
студентка 4 групи, 2 курсу,
факультету адвокатури та антикорупційної діяльності
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЗМІНИ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄНОГО СТАНУ

Повномасштабне вторгнення російської федерації суттєво вплинуло на трудові відносини в Україні. Мобілізація, руйнування підприємств та вимушене переміщення мільйонів українців поставили перед державою та роботодавцями безліч нових викликів. Законодавство про працю було оперативним адаптовано до нових умов, проте ряд проблем залишається актуальним. Зокрема, це питання збереження робочих місць для мобілізованих, забезпечення зайнятості внутрішньо переміщених осіб, а також соціальний захист працівників, які втратили роботу внаслідок війни. Для вирішення цих питань необхідні спільні зусилля держави, роботодавців та профспілок.

Насамперед, необхідно детально розглянути поняття воєнного стану та його специфічні особливості, для цього варто звернутися до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», аналізуючи ст. 1 даного закону, слід зазначити,

що воєнний стан – це надзвичайний режим, який запроваджується в країні, коли їй загрожує війна або інші серйозні небезпеки. У цей час влада отримує додаткові повноваження для захисту держави, але деякі права громадян можуть бути тимчасово обмежені [1].

Загалом, право на працю, що гарантується Конституцією України та закріплене в ст. 43–44, під час воєнного стану можуть бути тимчасово обмежені певні права, які нею гарантуються, як для фізичних, так і для юридичних осіб. Таким чином, можуть бути заборонені масові зібрання, мітинги та демонстрації [2].

Істотні зміни, що торкнулися трудового права передбачені в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Наприклад, важливим аспектом є можливість усунення кадрової нехватки, в зв'язку з переїздом, а також переведення на інше місце роботи, що не передбачене трудовим договором, але є допустимим для здоров'я, та в зв'язку небезпеки через боєві дії. Законодавство обмежує можливість встановлення випробувального терміну для деяких категорій працівників, таких як особи з інвалідністю, неповнолітні та вагітні жінки. Проте, під час дії воєнного стану ці обмеження тимчасово скасовуються, і роботодавець може встановити випробувальний термін для будь-якого працівника, незалежно від його категорії [3].

Також зміни вплинули на особливість розірвання трудового договору з ініціативи різних суб'єктів правовідносин. Норми статті 43 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), що регулюють звільнення працівників, тимчасово не діють в період дії воєнного стану, за винятком випадків звільнення осіб, обраних до профспілкових органів. Аналізуючи ст. 6 цього ж закону варто зазначити, що для працівників критичної інфраструктури нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень. Це значно перевищує стандартні 40 годин. Норми статті 54 КЗпП, які регулюють тривалість роботи в нічний час та обмежують залучення до неї певних категорій працівників, тимчасово не діють [4]. Також важливо проаналізувати ст. 15

пропоновані норми спрямовані на відновлення порушених прав працівників та роботодавців внаслідок збройної агресії Росії проти України. Відшкодування збитків передбачається за рахунок коштів держави-агресора, а також міжнародної допомоги. Це означає, що відповідальність за завдані збитки покладається на винного [3].

Незважаючи на воєнний стан, працівники зберігають право на щорічну оплачувану відпустку у ст. 12 Закону, хоча її тривалість може бути обмежена до 24 днів. Крім того, вони мають право на додаткову неоплачувану відпустку за власним бажанням про це зазначено в ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» [5].

З початком повномасштабної вторгнення Росії на терени України та введенням воєнного стану, питання трудових відносин для мобілізованих набуло особливої актуальності. Законодавство України передбачає низку гарантій для таких працівників, які спрямовані на захист їхніх прав та інтересів. Указом Президента України від 24.02.2022 № 69/2022 оголошено проведення загальної мобілізації. За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, зберігаються трудові гарантії, такі як збереження місця роботи (посади), переважне право залишення на роботі, право на щорічну відпустку та безперервність стажу. Також, вид працівників, що схожі на найманих (прокурори, судді, держ. службовці), що добровільно стали на лаву оборони їх право на поновлення на посаду, зберігаються [6].

Отже, введення воєнного стану в Україні спричинило необхідність оперативного адаптування трудового законодавства до нових реалій. Зокрема, були внесені зміни, що дозволили роботодавцям та працівникам більш гнучко реагувати на виклики воєнного часу. Це стосується, зокрема, порядку укладання трудових договорів, режиму роботи, оплати праці та інших трудових відносин. Законодавець продемонстрував здатність оперативно вносити зміни до трудового законодавства з метою забезпечення його ефективного функціонування в умовах воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
 2. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної ради України 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
 3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
 4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
 5. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1997. № 2. Ст. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>
 6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://tax.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/zakoni-ukraini/78676.html>
- Науковий керівник: Пожарова О. В., к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права і соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»*

Русанцов Г. С.,
студент 8 групи 4 курсу,
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

НЕТИПОВА ЗАЙНЯТІСТЬ: ПОНЯТТЯ, ВИДИ, МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ДОСВІД

У світі дедалі частіше спостерігається витіснення класичної системи зайнятості новою сучасною формою платформної економіки з працівниками, які

мають нестандартну зайнятість. Як справедливо відзначає М. І. Іншин, 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 [1].

Враховуючи положення статті 43 Конституції України, згідно з якою держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, можна впевнено стверджувати, що вже зараз необхідно вносити зміни у правове регулювання трудової зайнятості, диверсифікувавши її на законодавчому рівні на типову і нетипову.

Міжнародна організація праці (МОП) дефініює нестандартну зайнятість (“non-standard work”) як роботу, яка виходить за межі стандартної домовленості, включаючи тимчасові або строкові контракти (“fixed-term contract”), тимчасову агентську зайнятість (“temporary agency work”) або роботу за направленням (“dispatched work”), самозайнятість (“self-employment”), а також роботу, яка характеризується коротким, змінним і часто непередбачуваним графіком [2]. У свою чергу, Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) поділяє нестандартну зайнятість (“non-standard employment”) на самозайнятість (“own-account workers”), тимчасові або строкові трудові договори, а також на неповну зайнятість [3].

Під нестандартною (нетиповою, атиповою) зайнятістю в доктрині трудового права розуміють будь-які форми залучення до праці з відхиленнями від традиційного трудового договору у різних комбінаціях, наприклад, за однією або кількома такими ознаками: за строком трудового договору (строкові трудові договори); за тривалістю робочого часу (неповний робочий час); за місцем виконання роботи (від традиційного надомництва до сучасної роботи за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем); поденна робота, робота за викликом тощо. Нестандартними визнаються також ті форми зайнятості, при

яких замість роботи безпосередньо на роботодавця людина виконує свою роботу через посередників: філії та організації, що входять у групи компаній («мережного роботодавця»); посередників (приватні агентства зайнятості), субпідрядників [4].

Так, вітчизняні вчені С. Д. Лучик і М. В. Лучик вважають, що до нестандартних форм зайнятості належать: 1) робота на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); 2) термінова чи короткострокова робота; 3) робота на дому; 4) віддалена (дистанційна, електронна) робота; 5) самозайнятість; 6) псевдосамозайнятість; 7) тимчасова агентська зайнятість [5]. Відрізняється позиція вченого Швеця В. І., який виокремлює наступні форми нетипової зайнятості: 1) випадкова зайнятість (“casual employment”); 2) неповна зайнятість (“part-time employment”); 3) робота за строковими трудовими договорами (“fixed-term work”); 4) запозичена (позикова) праця (“agency employment”; “borrowed, involved work”); 5) дистанційна зайнятість (“remote employment”) [4].

Слід погодитися з Е. В. Бабенко, який зазначає, що нестандартні форми зайнятості недостатньо врегульовані на законодавчому рівні в Україні, що призводить до того, що в практичній дійсності вони стають більш нестабільними [6]. Дійсно, чинне трудове законодавство в Україні не регулює працю на підставі цивільно-правових договорів, дистанційної зайнятості, запозичену працю, наприклад, у випадку з тимчасовим працівником, робота якого щоденно спрямовується і контролюється компанією-користувачем, тоді як підпорядковується працівник агентству з тимчасової зайнятості (роботодавцеві працівника), або у випадку, де роботодавець працівника є субпідрядником компанії й працівник щоденно працює у приміщенні замовника його роботодавця, отримуючи вказівки та накази замовника його роботодавця, який також щоденно контролює виконання роботи працівником, тоді як керівництво здійснює компанія, найнята за субпідрядом (тобто роботодавець працівника).

Досліджуючи досвід країн Європейського Союзу, можна побачити, що загалом нестандартна зайнятість є звичним явищем, а тому є неодмінним

елементом правового регулювання трудового законодавства ЄС. Ба більше, відповідно до положення статті 7 Хартії основоположних соціальних прав працівників ЄС, покращення умов життя та праці має бути результатом поліпшення тривалості, організації робочого часу та форм зайнятості, зокрема, таких як трудовий договір, який укладається на визначений строк (“fixed-term contract”), неповна зайнятість (“part-time working”), тимчасова зайнятість (“temporary working”), сезонна зайнятість (“seasonal working”) [7].

Зокрема, директиви ЄС 97/81/ЕС та 99/70/ЕС містять правові норми стосовно неповної зайнятості та трудових контрактів на визначений строк, встановлюють дефініції, принципи недискримінації, трудові гарантії працівників, а також, звісно, положення для імплементації цих директив країнами ЄС (наприклад, Німеччина імплементувала директиви шляхом прийняття закону “Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge”, тобто закону про неповну зайнятість та трудові контракти на визначений строк).

Таким чином, необхідно на законодавчому рівні в Україні поширити дію норм законодавства про працю на нетипові форми зайнятості, зобов’язавши таким способом роботодавця дотримуватись у відносинах із найманими працівниками мінімальних вимог щодо непорушення їх рівня соціальної безпеки.

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* : тези доп. учасників III Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 19 черв. 2020 р.). С. 48–51.

2. ILO, Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects (Geneva: ILO, 2016). URL: http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (дата звернення: 25.09.2024).

3. OECD, In It Together: Why less Inequality Benefits All (Paris: OECD, 2015). URL: <http://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm> (дата звернення: 28.09.2024).

4. Швець В. І. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. ... док. юрид. наук. Київ, 2021. 445 с.

5. Лучик С. Д., Лучик М. В. Нетипові форми зайнятості населення: види та перспективи розвитку в Україні. *Людина і праця в економіці регіону* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 31 жовт. 2016 р.). Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2016. Ч. 1. С. 22–25.

6. Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.

7. Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers European Observatory of Working Life (Web page). URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/communitycharter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers> (дата звернення: 26.09.2024).

8. 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081> (дата звернення: 26.09.2024).

9. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:EN:HTML> (дата звернення: 26.09.2024).

Науковий керівник: Саленко І. В., к.ю.н., доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення ННІП КНУ ім. Тараса Шевченка, заслужений юрист України.

Саснко А. Г.,
студентка 1 групи, 6 курсу,
факультету приватного права і підприємництва
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПЕРЕВІРОК ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ З ПИТАНЬ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Після початку повномасштабного вторгнення в Україну уряд вирішив призупинити перевірки бізнесу на період воєнного стану, зокрема, щодо дотримання трудового законодавства. Таке рішення дало можливість підприємствам адаптуватися до нових умов роботи. Для захисту трудових прав працівників Державна служба з питань праці (далі – Держпраці) продовжувала здійснювати інформаційні візити до роботодавців і надавати консультації, проте не всі керівники врахували рекомендації інспекторів.

До Держпраці надійшло понад 27 тисяч звернень від громадян з приводу різних порушень, включаючи неналежне оформлення трудових відносин, затримки виплат заробітної плати, незаконні звільнення та призупинення трудових договорів. Протягом 2023 року 1128 працівників отримали травми на робочому місці, серед яких 151 загинув. Досить очікувано, що питання своєчасної виплати заробітної плати загострилося у воєнний період. Лише з 10 по 17 червня під час моніторингових заходів у співпраці з Національною поліцією інспектори виявили понад 330 випадків використання незадекларованої праці та 30 випадків, що свідчать про трудову експлуатацію та примусову працю. Особливо тривожним є випадок експлуатації 10 неповнолітніх осіб [1]. Усі ці ситуації потребували термінового реагування, оскільки в умовах війни надзвичайно важливо забезпечити належні умови праці та захист прав працівників.

Основною характеристикою перевірок Держпраці в умовах війни є те, що всі планові заходи заборонені постановою Кабінету Міністрів України № 303 від

13 березня 2022 року. Водночас, згідно з пунктом 2 Постанови протягом періоду воєнного стану дозволено здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) на підставі рішень центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у відповідних сферах, за наявності загрози, що має негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави, а також для виконання міжнародних зобов'язань України [2].

Позапланові перевірки Держпрацею не проводилися до 19 липня 2022 року. У той час, коли відновлення позапланових перевірок стало можливим після прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136, планові перевірки й надалі залишаються під заборотою. Варто зазначити, що стаття 16 вищезазначеного закону, яка регулює проведення позапланових перевірок, стосується як юридичних осіб, так і фізичних осіб-підприємців.

Відповідно до Закону № 2136, у період воєнного стану перевірки можуть бути здійснені виключно за таких підстав: звернення працівника щодо порушення їхніх трудових прав; доручення Прем'єр-міністра України, зокрема, щодо своєчасності виплати заробітної плати; у випадку нещасного випадку на виробництві; звернення посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства у випадках, коли право на подання такого звернення передбачено законом; зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації; невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року [3].

Більше того, законодавець звузив коло питань, що підлягають перевірці протягом війни. Тому на даний час Держпраці уповноважена перевіряти дотримання бізнесом таких аспектів: оформлення трудових відносин, законність розірвання трудових договорів та дотримання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Було також впроваджено кілька позитивних змін щодо притягнення до відповідальності за недотримання трудового законодавства. Під час воєнного стану, якщо роботодавець усуває виявлені порушення, штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не накладаються. Таким чином, коли інспектор праці виявляє неправомірні дії, він видає роботодавцеві припис про їх усунення та встановлює термін для виконання. Якщо ж керівник не виконує законні вимоги, уповноважений орган зобов'язаний вжити заходів для притягнення до відповідальності. Згідно зі ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення, можливі такі адміністративні штрафи: за відсутність оформленого трудового договору: від 8500 до 17000 гривень; за порушення трудового законодавства: від 510 гривень; за створення перешкод під час інспекцій: від 850 до 1700 гривень [4].

Отже, можна стверджувати, що держава значно послабила контроль за дотриманням трудового законодавства, що дозволило підприємцям швидше пристосуватися до умов воєнного стану. Цей підхід має як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, спрощення процедур сприяло збереженню робочих місць і стабільності бізнесу. З іншого - це призвело до численних порушень трудових прав працівників.

У воєнний час багато підприємств почали ігнорувати основні трудові гарантії, такі як своєчасна виплата заробітної плати та дотримання норм безпеки. Працівники часто опиняються в залежному становищі, побоюючись втратити роботу, що створює атмосферу безкарності для роботодавців.

Досить доречно зазначити позицію Кулачок-Тітової Л. В та Пахомова І. А., які підкреслюють необхідність Держпраці виконувати дві важливі ролі: контролювати дотримання трудового законодавства та підтримувати бізнес, забезпечуючи баланс між захистом прав працівників і потребами підприємств [5, с. 134]. Тому вбачається необхідність у відновленні контролю за дотриманням трудового законодавства через механізми моніторингу та захисту прав працівників.

Ефективні механізми моніторингу можуть включати регулярні перевірки підприємств, а також відкриття гарячих ліній для працівників, де вони можуть повідомляти про порушення їхніх прав. Крім того, держава повинна інвестувати в навчання та підвищення кваліфікації інспекторів праці, щоб вони могли ефективно реагувати на нові виклики, що виникають у сфері трудових відносин. Важливо також залучити соціальних партнерів – профспілки та бізнес-асоціації – до процесу контролю, оскільки їхня участь може сприяти більшій прозорості та довірі між сторонами.

Захист прав працівників не лише забезпечує соціальну справедливість, але й підвищує продуктивність праці. Коли працівники відчують себе захищеними, вони більш мотивовані та лояльні до своїх роботодавців. Таким чином, відновлення контролю за трудовим законодавством шляхом проведення інспекційних відвідувань як планових, так і позапланових фахівцями Держпраці має стати пріоритетом для держави, адже це безпосередньо вплине на стабільність економіки та соціальну згуртованість суспільства.

Список використаних джерел:

1. Інспектори Держпраці відновлюють контроль за дотриманням прав працівників. Офіційний сайт Державної служба з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/main-news/inspektory-derzhpratsi-vidnovliuiut-kontrol-za-dotrymanniam-prav-pratsivnykiv/> (дата звернення: 25.09.2024).
2. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 р. № 303. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-p#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 25.09.2024).

5. Кулачок-Тітова Л., Пахомова І. Діяльність Держпраці України: зміцнення стандартів праці, контроль за дотриманням законодавства. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «Право». 2024. Вип. 37. С. 125–136 URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/23445/21639> (дата звернення: 25.09.2024).

Науковий керівник: Швець Н. М., к.ю.н; доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Сікан Є. В.,

студентка 15 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ МОБІЛІЗОВАНИХ

Повномасштабне вторгнення кардинально змінило життя кожного громадянина держави. Війна спричинила переоцінку цінностей та змусила багатьох взяти зброю до рук, щоб виконати свій конституційний обов'язок як громадянина.

У ч. 2 статті 65 Конституції України, чітко встановлює обов'язок громадян захищати Вітчизну, незалежність та територіальну цілісність країни. Вона закріплює також обов'язок шанувати державні символи України [1]. Мобілізація є невіддільна ознака війни й військових конфліктів. Війна спричинила кадрову кризу, що своєю чергою посилює потребу у залученні додаткових людських і матеріальних ресурсів для підтримання, збільшення бойових спроможностей держави, це є – відповіддю на нагальну потребу у поповненні бойових підрозділів та забезпеченні стійкості оборони країни.

Напружена ситуація на фронті, велика завантаженість на військових та потреба вмотивованих, кваліфікованих фахівців, сприяє оновленню кадрів, що

спричинило потужну хвилю мобілізації. Весною 2024 року провели масштабну реформацію війська та оновили законодавчий базис, парламент затвердив законопроект №10313 "Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав військовослужбовців та поліцейських на соціальний захист". Закон на меті ставить перед собою посилення охорони прав військовослужбовців, сприяв новому порядку відпусток, розподілу, грошові допомоги та медичне страхування, у разі загибелі або втрати працездатності [2].

Військовослужбовці, що взяли до рук зброю, змушені відкласти свої цивільні плани, кар'єру через мобілізацію, зіштовхуються на практиці з проблемою збереження робочого місця. Робота – це не лише про дохід, насамперед чинник для самореалізації, підтримка економіки та забезпечення соціального рангу, підтримка стабільності після повернення зі служби. Процес коли громадянина залучають на військову службу, однією з головних турбот є – збереження робочого місця та трудового стажу. Оскільки поєднувати виконання військових обов'язків з мирними посадовими завданнями фактично неможливо, важливо знати свої трудові права, щоб не втратити роботу під час служби.

Права мобілізованих працівників в Україні захищені трудовим законодавством. Законодавчий базис складається з Кодексу законів про працю України (КЗпП) та Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

У частині 3 статті 119 Кодексу законів про працю України чітко зазначено, що працівники, які були призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, або за контрактом, мають право на збереження свого місця роботи та посади на весь період військової служби [3].

Правова норма гарантує, що мобілізовані особи, виконуючи свій військовий обов'язок, не втратять робочого місця і зможуть повернутися до своєї посади після завершення військової служби, є ключовою трудовою гарантією, що сприяє соціальній стабільності для працівників під час їхньої служби.

Єдиним винятком із цього правила є ліквідація підприємства. У випадку, якщо підприємство ліквідується (без правонаступника), то згідно з частиною 1

пункту 1 статті 40 КЗпП, роботодавець має право розірвати трудовий договір із працівником, включно з тими, хто перебуває на військовій службі [4].

Ключовим фактором є те що проходження військової служби зараховується до страхового, трудового, спеціального та стажу державної служби, що надає право військовим зберігати трудові права, отримувати пільги, не перериваючи кар'єрного розвитку під час проходження військового обов'язку. Закон гарантує права ветеранам війни допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи.

З 19 липня 2022 року, відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», мобілізовані працівники втратили право на збереження середнього заробітку під час військової служби, роботодавці більше не мають обов'язку виплачувати середню заробітну плату, працівникам протягом періоду їхньої служби. Дане рішення є частиною заходів щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану, що передбачає зміни у соціальних та трудових гарантіях працівників, які призвані до Збройних Сил України[5].

Повернення демобілізованих військовослужбовців на робоче місце наразі ускладнюється адміністративними процедурами, щодо поновлення на роботі. Перше, що необхідно, військовослужбовцю при поверненні на роботу після демобілізації працівнику бажано подати заяву або рапорт, що визначить дату його виходу на роботу. Роботодавець на підставі цієї заяви або рапорту видає наказ про відновлення працівника на робочому місці..

Проте спостерігається високий ризик, що зміни в економічному становищі країни, масовому скороченні роботи місць та в цілому підприємств, ускладнюють процес відновлення та повернення до цивільного життя. Додатковим обтяженням становища є морально-психологічні бар'єри, депресивний стан, упереджене ставлення колег, тривалий процес відновлення стабільного психологічного ставлення, можуть спричинити низку труднощів, як особистісних, так і професійних.

Важливо аби зі сторони роботодавця забезпечено комфортні умови праці, забезпечена психологічна допомога, та підприємство дбало про психологічний стан своїх працівників, що дозволить військовим краще адаптуватися до «нового» життя, та спонукало до професійного розвитку на благо України. Мобілізованим працівникам важливо бути обізнаними про свої права та мати доступ до правової підтримки для ефективного розв'язання таких проблем і забезпечення справедливого відновлення на робочому місці.

Отже, сьогодення відображає на скільки важливим є правовий захист мобілізованих осіб задля для забезпечення стабільності та кар'єрних перспектив під час служби. Держава зобов'язана забезпечити гарантію збереження місце працевлаштування та збереження трудового стажу, чинні недоліки в законодавстві, такі як втрата середнього заробітку і можливість ліквідації підприємства, підкреслюють необхідність удосконалення правових механізмів. Демобілізовані працівники, мають отримувати належний осередок до повернення цивільного життя, роботодавці зі свого боку мають враховувати всі обставини, пов'язані з поверненням працівників зі служби, та запроваджувати ефективні підходи для налагодження робочого процесу. Забезпечення найвищого рівня правової бази, усунення недоліків та колізій. Необхідно вжити заходів для підвищення соціальних гарантій мобілізованих осіб, що стане основою для поліпшення їхнього становища та підтримки їх морального і фінансового стану під час військової служби.

Список використаної літератури:

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1996, № 30, ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Слончак К. Мобілізація у вересні 2024 року: чи буде посилена та кого можуть призвати. ЕСПРЕСО. 2024. URL: <https://espresso.tv/mobilizatsiya-2024-chi-bude-posilena-ta-shcho-ochikuvati>.
3. Кодекс законів про працю України : № 3680-IX : станом на 24 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

4. Як зберегти робоче місце, ідучи на війну: трудові права мобілізованих. РБК – Україна. 2024. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/k-zberegiti-roboche-mistse-iduchi-viynu-trudovi-1719477549.html>.

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>.

Науковий керівник: Конопельцева О. О., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Сломінський І. Р.,
курсант 1 групи, 3 курсу, Інституту СБУ
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

МОБІНГ, ЯК СУЧАСНА ПРОБЛЕМА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Мобінг – це систематичні умисні тривалі дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу певного працівника на робочому місці, що включає в себе різні форми поведінки: від явних образ і погроз до прихованих маніпуляцій і ігнорування. Основна мета мобінгу – принизити людину, знизити її самооцінку і змусити відчувати себе непрофесійною [1].

Така поведінка часто призводить до стресу, депресії та інших проблем зі здоров'ям. Мобінг може проявлятися як відкрита дискримінація, так і створення токсичної атмосфери в колективі. Він є незаконним і підлягає покаранню згідно із законом. Роботодавець має забезпечити безпечні умови роботи, де кожен працівник буде захищений від фізичних і психологічних загроз, включаючи знущання та булінг.

Мобінг часто проявляється через створення ворожого середовища для працівника. Це можуть бути як прямі нападки (погрози, образи), так і більш тонкі маніпуляції (ігнорування, висміювання). Також мобінг може проявлятися у вигляді обмеження професійних можливостей працівника, наприклад, не допускаючи його до важливих проєктів або створюючи умови, які унеможливають виконання його роботи. Мобінг може проявлятися не тільки в прямих нападах, але й у непрямих діях. До них належить нерівномірний розподіл винагороди за однаково виконану роботу, обмеження доступу до навчальних програм та можливостей для кар'єрного зростання, а також безпідставне позбавлення працівника заохочувальних виплат.

Наслідки мобінгу є різноманітними та можуть проявлятися як у психологічній, так і у фізичній сферах. Постраждалі часто стикаються з підвищеною тривожністю, зниженням самооцінки, апатією та іншими негативними емоціями. Окрім цього, мобінг може викликати порушення сну, проблеми зі здоров'ям та навіть розвиток психічних розладів. Для підприємства мобінг також несе негативні наслідки, такі як зниження ефективності роботи, погіршення атмосфери в колективі та збільшення плинності персоналу [2].

Щодо відповідальності, саме відповідно до статті 44 Кодексу законів про працю України, працівник, який зазнав мобінгу та довів цей факт у суді, має право на вихідну допомогу у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку. Крім того, згідно зі статтею 173 КЗпП України, потерпілий може вимагати відшкодування моральної шкоди та витрат на лікування, пов'язаних з наслідками мобінгу [3].

Також в законодавстві, адміністративні стягнення передбачає стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Розмір штрафу та тривалість громадських робіт залежать від обставин вчинення правопорушення. Якщо є факт цькування, винуватець може бути оштрафований на суму від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин. Якщо цькування вчиняється групою людей або якщо людина, яка цькує, вже раніше була покарана за таке саме

порушення протягом року, то відповідальність за це буде посилена: тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин [4].

Щодо судової практики, яка пов'язана з мобінгом, вона чітко висвітлює, що не завжди є зв'язок та достатні докази, щоб підтвердити ознаки мобінгу. Прикладом є постанова Івано-Франківського апеляційного суду від 08.08.2023 у справі № 344/4844/23. Позивач стверджував, що його цькували на роботі, що це призвело до погіршення здоров'я. Однак суддя не знайшов достатніх доказів, які б підтвердили зв'язок між мобінгом і хворобою, оскільки позивач не довів, що саме дії колег погіршили його стан здоров'я. Суд не знайшов доказів того, що позивача ізолювали від колективу. Наприклад, невідача службового посвідчення була виправдана тим, що позивач перебував на лікарняному. Працівник не пояснив, як саме відсутність посвідчення порушило його права. Позивач висловив невдоволення діями роботодавця, але не довів, що ці дії мали ознаки мобінгу. Тому суд відмовив у позові про визнання факту мобінгу та відшкодування моральної шкоди [5].

Також для успішного позову про відшкодування моральної шкоди, пов'язаної з мобінгом, необхідно мати судові рішення, яке підтверджує факт цькування, а також довести, що ці дії спричинили значні моральні страждання. Прикладом може бути рішення Шевченківського районного суду м. Львова від 25.01.2024 у справі № 466/7224/22. Справа стосувалася невиплати працівнику премії та затримки заробітної плати. Працівник вважав, що ці дії роботодавця (ТОВ “Глобинський м'ясокомбінат”) є мобінгом і вимагав компенсації моральної шкоди. Але суд відхилив позов. Причинами відмови стали насамперед відсутність судового рішення про нанесення моральної шкоди. Ствердження про мобінг є голослівними у цій справі, оскільки немає судового рішення, яке б

підтвердило факт цькування на робочому місці. А також було недостатньо доказів моральних страждань. Хоча працівнику дійсно затримували зарплату, він не надав достатніх доказів того, що це спричинило значні моральні страждання, які вимагають компенсації. Суд визнав, що роботодавець порушив трудове законодавство, затримавши виплату заробітної плати. Однак, оскільки працівник не довів наявності значних моральних страждань та відсутності судового рішення про мобінг, його вимога про компенсацію моральної шкоди була відхилена [5].

Одним з основних заходів профілактики мобінгу є створення позитивного робочого клімату в колективі. Це включає проведення тренінгів з міжособистісної комунікації та вирішення конфліктів, сприяння співпраці та взаємодопомозі, відзначення успіхів працівників і організацію можливостей для спілкування. Такий підхід допомагає створити атмосферу взаємоповаги та довіри, що слугує надійним захистом від виникнення конфліктів і мобінгу.

Важливою складовою профілактики мобінгу є також роз'яснення політики нульової толерантності до цього явища. Компанії повинні розробити чіткі правила поведінки, ознайомити з ними трудовий колектив і створити механізми для повідомлення про випадки мобінгу. Це дозволяє працівникам відчувати себе захищеними та розуміти, що будь-які прояви мобінгу не будуть допускатися.

Регулярна оцінка задоволеності працівників також є важливим інструментом профілактики. Анонімні опитування та індивідуальні розмови з працівниками допомагають виявити проблемні ситуації на ранніх етапах і вжити необхідних заходів.

У висновку можемо зазначити, що мобінг на робочому місці є складною і шкідливою практикою, яка негативно впливає як на окремих працівників, так і на загальний клімат в колективі. Його прояви можуть бути різноманітними – від прямих образ і дискримінації до тонких маніпуляцій і створення умов, що ускладнюють професійне зростання. Для ефективної боротьби з мобінгом необхідно не лише забезпечувати юридичний захист постраждалих, але й

активно працювати над формуванням здорового робочого середовища, де кожен працівник відчуває себе захищеним і цінним.

Список використаних джерел:

1. Мобінг у трудових відносинах: що варто знати. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці*. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-u-trudovykh-vidnosynakh-shcho-var-to-znaty/> (дата звернення: 05.09.2024).

2. Мобінг: поняття, різновиди, причини, відповідальність – WikiLegalAid. *Платформа правових консультацій – WikiLegalAid*. URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Мобінг:_поняття,_різновиди,_причини,_відповідальність (дата звернення: 05.09.2024).

3. Кодекс законів про працю України: Кодекс УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 24 серпня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.09.2024).

4. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24): Кодекс України від 07.12.1984 р. № 8073-X: станом на 9 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 05.09.2024).

5. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу (цькування) в Україні. *Національна асоціація адвокатів України, комітет НААУ з питань національна асоціація адвокатів України трудового права*. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/Дайджест_з_питань_встановлення_фактів_мобінгу.pdf (дата звернення: 05.09.2024).

Науковий керівник: Зіноватна І. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Супронюк В.,

здобувач вищої освіти 2 курсу

Факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування

Дніпровського державного університету внутрішніх справ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Під час підготовки тези для доповіді, автор визначив за мету розкрити проблематику дистанційної роботи в Україні в період дії правового режиму воєнного стану.

Правове регулювання дистанційної роботи в умовах цифровізації та війни в Україні стало одним із найбільш актуальних питань на сучасному ринку праці. Війна змусила багато підприємств переводити співробітників на дистанційний формат роботи, а в деяких випадках навіть за кордон. Це викликало необхідність адаптації трудового законодавства, особливо з урахуванням кризових умов, в яких опинилася країна.

Однією з ключових змін стало збільшення кількості працівників, що працюють віддалено. Законодавство України, прийняте до повномасштабного вторгнення, вже передбачало можливість укладення трудових договорів про дистанційну роботу, до прикладу 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, але під час воєнного стану роботодавці почали застосовувати гнучкіші підходи до організації трудового процесу.

Перш за все, це стосується перегляду умов праці для працівників, які змушені були переїхати в інші регіони або за кордон. У таких випадках питання укладення письмового трудового договору та врегулювання робочого часу є важливими аспектами.

За статтею 64 Конституції України, конституційні права та обов'язки громадян не можуть обмежені, однак, в період надзвичайного чи воєнного стану можуть встановлюватися окремі обмеження із зазначенням строків таких обмежень. З цього випливає, що законодавство дозволяє, з огляду на конкретну ситуацію, обмежити державі певні права та свободи людини, в тому числі і право на працю та відпочинок [1, с. 43].

Згідно підпункту 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [2].

В основному всі зміни в трудовому законодавстві представлені в Законі України № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» від 15.03.2022. Зокрема, одній зі статей ми можемо знайти цікаве вирішення питання кадрового голоду та проблеми зі співробітниками, які вимушені були виїхати за територію України. А саме, там вказується, що : роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Тобто, в перспективі, така зміна суттєво покращить продуктивність під час війни та збереже робочі місця [3].

Також, до початку повномасштабного вторгнення, у робітників, які працювали дистанційно існувало право на «відключення», яке в свою чергу, передбачало право працівника на вільний час, та можливість не виходити на зв'язок певний період часу, тобто - «відключитись» від робочого процесу. На сьогодні таке право існує, однак зрозуміло, що певні обставини можуть змусити роботодавців відчутно скоротити право працівника на дозвілля та відпочинок.

Війна додала нові виклики щодо безпеки праці. Працівники, які працюють віддалено, стикаються не тільки з традиційними ризиками роботи вдома, але й з воєнними загрозами, такими як обстріли, відключення електроенергії або

вимушене переміщення. Роботодавці, відповідно до законодавства, зобов'язані забезпечити безпечні умови праці, що ускладнюється в зоні активних бойових дій. Крім того, роботодавець має забезпечувати працівників необхідними засобами для виконання роботи, якщо це передбачено договором.

З огляду на вищевикладене, положення Закону № 2136-ІХ, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю – мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану. Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону № 2136-ІХ також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Соціальне забезпечення працівників під час війни також є важливим питанням. Працівники, які працюють дистанційно, особливо ті, хто перебуває за кордоном, можуть бути обмежені у доступі до соціальних гарантій, таких як страхування або лікарняні. Військові дії ускладнили виконання роботодавцями зобов'язань щодо соціальних виплат, що потребує додаткового врегулювання на законодавчому рівні.

Один із найскладніших викликів – це можливість виконання трудових обов'язків у зоні бойових дій або евакуації. Багато працівників опинилися в таких умовах, коли виконання робочих завдань стає практично неможливим через фізичну небезпеку. Для роботодавців це означає необхідність перегляду робочих графіків, а для держави – забезпечення законодавчого регулювання таких ситуацій.

Ще одна проблема стосується технічних умов праці. Руйнування інфраструктури, відключення електроенергії та інтернету роблять неможливим виконання багатьох видів роботи дистанційно. Законодавство має передбачити механізми компенсації за неможливість виконання трудових обов'язків у таких випадках.

Після закінчення війни українське законодавство потребуватиме подальшого вдосконалення з урахуванням набутих під час війни уроків. Дистанційна робота, ймовірно, залишиться важливою частиною ринку праці, і

для цього необхідно розробити гнучкі механізми, які забезпечать баланс між правами працівників і обов'язками роботодавців. Таким чином, війна суттєво вплинула на організацію праці в Україні, а багато аспектів дистанційної роботи ще потребують вдосконалення для захисту трудових прав під час кризових ситуацій.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : станом на 2 грудня 2019 року. Верховна Рада України. Київ. 2019. Право, 2017. 93 с.

2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. Дата оновлення: 27.07.2024 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення : 27.09.2024)

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX Дата оновлення: 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення : 27.09.2024)

Науковий керівник : Нагорна О. О., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Сушкова В. В.,

студент 1 групи, 3 курсу, факультету юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ДЛЯ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава, однак у наш час це не лише красномовна норма Конституції, а те, за що ми маємо мужність боротися. Зокрема, Основний Закон закріплює захист незалежності та територіальної цілісності, як безпосередній обов'язок громадян України. Хоча воєнний стан і вніс свої корективи у повсякденне та «правове»

життя, проте не можна стверджувати, що права та свободи українців були повністю нівельовані.

Так, трудові права громадян, передбачені у статтях 43, 44 Конституції, зберігають свою дію хоча й можуть бути певним чином обмежені, про що прямо зазначає Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Зазначені обмеження певним чином сколихнули українське суспільство. Однозначне підтвердження цьому є сучасна судова практика, яка вказує на їх неоднозначність.

Зокрема, Рішення від 4 січня 2024 року Красноармійського міськрайонного суду Донецької області торкнулося тлумаченню певних змін до трудового законодавства. Закон України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин“ від 1 липня 2022 року певним чином скорегував зміст статті 119 Кодексу законів про працю, що стосуються прав працівників, призваних на військову службу під час особливого періоду. До внесення змін закон гарантував збереження за такими працівниками не лише місця роботи і посади, але й середнього заробітку (однак незважаючи на загальне скасування гарантії збереження середнього заробітку для мобілізованих, існує виняток для працівників освіти [1], [2]).

Суд все ж таки прийшов до висновку, що Кабінет Міністрів України прийняттям постанови від 28 лютого 2022 про «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» запровадив збільшення грошового забезпечення військовослужбовців безпосередньо за місцем їхньої служби, тим самим компенсуючи скасування обов'язку роботодавців виплачувати середньомісячну заробітну плату мобілізованим працівникам, що відбулося 19 липня 2022 року.

Однак, не є справедливим зазначати, що на цьому можна поставити крапку. Зокрема, тотожні зміни до законодавства стали предметом розгляду справи про трудові гарантії для мобілізованих працівників за конституційною скаргою Юрія Прокопенка.

Незважаючи на те, що Закон України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей“ передбачає мобілізованим працівникам виплати грошового забезпечення за рахунок Державного бюджету, автор клопотання вважає, що скасування гарантії збереження середнього заробітку, передбаченої підпунктом 17 пункту 1 розділу I Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин“ від 01 липня 2022 року, є неконституційним. На його думку, таке рішення звужує права працівників, призваних на військову службу під час особливого періоду, і суперечить їхньому праву на нарахування та виплату середнього заробітку.

Досить складно висловитися щодо конституційності зазначених змін, однак певним чином є можливість їх спрогнозувати. Згідно з рішенням Конституційного Суду від 26 грудня 2011 року, соціально-економічні права, гарантовані законом, не є абсолютними. Держава має право змінювати механізм їх реалізації, зокрема, в умовах обмежених фінансових ресурсів, з метою забезпечення балансу інтересів всього суспільства [4].

Непоодинокими випадками є здійснення порушень трудових прав, коли працівник, який працює за строковим трудовим договором, був мобілізований, і при цьому звільняється роботодавцем на підставі закінчення строку трудового договору.

Так, відповідно до статті 36 Кодексу законів про працю, одним із підстав для припинення трудового договору є закінчення строку, на який він укладений. Однак, Верховний Суд України у своїй постанові від 25 липня 2017 року № 761/33202/16-ц роз'яснив, що ця норма не поширюється на працівників, призваних на військову службу, до моменту їх демобілізації.

Зокрема, Касаційний суд зробив висновок, що чинне законодавство не встановлює жодних дискримінаційних норм щодо працівників, які уклали строкові трудові договори. Це означає, що всі працівники, незалежно від виду трудового договору, мають право на однакові гарантії, пільги та компенсації, передбачені зокрема статтею 119 Кодексу законів про працю.

Також, розглядаючи трудові гарантії мобілізованих працівників, варто зазначити переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності штату відповідно до статті 42 КЗпП. Ця пільга діє протягом двох років після демобілізації і поширюється на всіх, хто проходив строкову або альтернативну службу, служив за призовом під час мобілізації.

Крім цього, існують певні особливості щодо надання щорічної відпустки для осіб, які звільнилися з військової служби. Зокрема, стаття 10 Закону України "Про відпустки" передбачає, що зазначена категорія осіб має право на отримання повної щорічної відпустки без дотримання вимоги щодо шестимісячного безперервного стажу роботи на підприємстві за умови, що вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання. До того ж, учасники бойових дій та інваліди війни мають право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю чотирнадцять календарних днів на рік. Оскільки додаткова відпустка не є складовою щорічної відпустки, тому у разі, якщо вона не була використана впродовж календарного року, працівник може реалізувати таке право впродовж наступного [3].

Отже, українське трудове законодавство щодо прав осіб, які проходять військову службу, потерпає змін, формуючи певну судову практику, яка в свою чергу висвітлює певні недоліки щодо ефективного механізму захисту прав громадян. Однак, не можна ставити під сумнів те, що мобілізовані працівники мають певний ряд трудових, економічних та соціальних гарантій, які належним чином дозволяють виконувати громадянський обов'язок щодо захисту Вітчизни та адаптуватися до мирного життя у майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Про освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Дата оновлення: 16.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 25.09.2024)
2. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII. Дата оновлення: 24.03.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text> (дата звернення: 25.09.2024)

3. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Дата оновлення: 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.09.2024)

4. Рішення Конституційного Суду України № 20-рп/2011 від 26.12.2011 по справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України, 53 народних депутатів України і 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII Прикінцеві положення Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-11#Text>

Науковий керівник: Ярошенко О. М., д.ю.н., професор, професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Толкуща К. Р.

студентка 11 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ВИКОРИСТАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Одним із найновіших інструментів технічного розвитку на сьогодні є штучний інтелект (далі – ШІ), який активно впроваджується у всі сфери правовідносин, не оминаючи й трудові. Такий стрімкий розвиток та дослідження багатьма науковцями ШІ зумовлений чималими потенційними перевагами, які він може надати, покращуючи та удосконалюючи сферу трудових правовідносин та роботу їх суб'єктів.

Поняття «штучний інтелект», згідно з Концепцією розвитку штучного інтелекту в Україні, що затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 № 1556-р, – це організована сукупність інформаційних

технологій, із застосуванням якої можливо виконувати складні комплексні завдання шляхом використання системи наукових методів досліджень і алгоритмів обробки інформації, отриманої або самостійно створеної під час роботи, а також створювати та використовувати власні бази знань, моделі прийняття рішень, алгоритми роботи з інформацією та визначати способи досягнення поставлених завдань [1].

ШІ, перспективна і дуже корисна інновація, яка в майбутньому може надати чимало переваг і призвести до вдосконалення трудових правовідносин в цілому. Але варто враховувати, що поряд з перевагами наявні численні недоліки, які можуть виникнути, якщо ретельно не передбачити та нормативно не врегулювати такі новітні процеси.

До переваг впровадження ШІ можна віднести: автоматизування багатьох процесів, швидка обробка великих об'ємів інформації, аналіз ефективності працівників або роботи підприємства в цілому, заощадження коштів на послугах, підвищення якості продукції та швидкості виробництва, зниження «людського» чинника у трудових відносинах, прогнозування попиту на послуги, виявлення шахрайства, зниження ризиків і негативних факторів на виробництві як наслідок зменшення фізичної і шкідливої праці і т.д. З іншої сторони, прикладами недоліків можуть бути: недопрацьована правова регламентація ШІ в законодавстві та його правовий статус, межа його використання, проблема визначення місця штучного інтелекту серед суб'єктів трудового права, проблема регулювання відповідальності та питання настання деліктоздатності у разі збою роботи ШІ [2], а також, можлива заміна ШІ працівників, скорочення професій та підвищення безробіття.

Щодо проблеми потенційного безробіття, певне занепокоєння є доцільним, адже є статистичні прогнози, що до 2030 року від 2 млн до 2 млрд людей можуть втратити роботу через те, що їхні функції виконуватимуться за допомогою цифрових технологій [3]. Але, в той же час, слід пам'ятати, що такі випадки вже були в історії, як наприклад промислова революція, в результаті якої багато працівників втратили роботу. А отже опираючись на досвід історії, за допомогою

згуртованої співпраці спеціалістів в різних сферах, цю проблему можна мінімізувати. Як варіант, слід проаналізувати в яких саме функціях, а то й професіях, ШІ зможе замінити працівника. І задля уникнення безробіття, пропонувати підвищення кваліфікації або повну перекваліфікацію робітників за допомогою курсів/навчання розроблені державою, тобто освоєння працівниками тих навичок, які, в перспективі, не зможуть виконуватися ШІ. Точне прогнозування має дуже вагоме значення, адже якщо не прорахувати можливі наслідки, такі «нововведення» можуть призвести до зниження рівня життя населення, а в результаті – зниження економіки країни.

Щодо визначення правового статусу ШІ і наявності деліктоздатності, яке є одним з основних питань у трудових правовідносинах, варто зауважити, що між науковцями все ще тривають дискусії, тому дане питання на сьогодні не має конкретного вирішення. Хоча й наявний певний приклад визначення правового статусу, (в 2016 році світу було представлено людиноподібний робот Софія, здатний імітувати близько 60 виразів обличчя, підтримувати візуальний контакт та давати інтерв'ю. У 2017-му вона набула громадянство Саудівської Аравії [4]), наразі дане питання все ще досліджується.

Ще однією проблемою, є нормативне регламентування ШІ в законодавстві. В Україні, на відміну від зарубіжних країн, нормативна база з приводу цього питання тільки починає розвиватися. Японія, США, Південна Корея, Китай, країни Європейського Союзу вже активно впроваджують штучний інтелект у своє законодавство [2]. Як приклад можна навести нормативно правові акти в США, в штатах Меріленд та Іллінойс, щодо регулювання використання ШІ, де закріплено зобов'язання роботодавця повідомляти працівників, які влаштовуються на роботу, та отримувати їх згоду на використання ШІ при співбесіді [5]. Щодо нашого законодавства, вже були здійсненні перші кроки врегулювання ШІ за допомогою таких нормативно правових актів, як: Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні [6], Концепція розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану її реалізації [7], а також Концепція Державної цільової науково-технічної програми з використання технологій

штучного інтелекту в пріоритетних галузях економіки на період до 2026 року [8]. Але, варто зауважити, що це тільки початковий етап, який має сприяти подальшій розробці законодавчих ініціатив в сфері трудових відносин. Тож на сьогодні існує нагальна потреба залучення зарубіжного досвіду для законодавчого регулювання впровадження та використання технологій штучного інтелекту в Україні.

Проаналізувавши переваги та недоліки, наведені вище, можна дійти висновку, що впровадження ШІ зможе призвести до глобального покращення трудових правовідносин, рівня життя працівників та країни в цілому. Але необхідно максимально точно спрогнозувати результати дій таких систем, завдяки ретельній роботі та взаємодії широкого кола кваліфікованих спеціалістів задля уникнення перелічених ризиків. Наразі Україна перебуває в процесі розробки законодавчого регулювання штучного інтелекту, тож актуальним є питання створення комплексної внутрішньої законодавчої бази, яка чітко врегулює застосування технологій ШІ з урахуванням досвіду інших країн.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 № 1556- р : станом на 29 груд. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-p#Text> (дата звернення: 24.09.2024).
2. Бутинська Р. Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 301–308.
3. Стратегія розвитку штучного інтелекту в Україні : монографія / за заг. ред. А.І. Шевченка. Київ : ІППШ. 2023. 305 с.
4. Vincent J. Pretending to Give a Robot Citizenship Helps No One. *The Verge*. 2017. October 30. URL: <https://www.theverge.com/2017/10/30/16552006/robot-rights-citizenship-saudi-arabia-sophia> (дата звернення: 24.09.2024).
5. Гуцу С. Трудове законодавство в епоху штучного інтелекту. *Пропілеї права та безпеки*. 2023. №2–3 С. 41–51. URL:

https://dspace.library.khai.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/7159/P41_51.pdf?sequence=1 (дата звернення: 24.09.2024).

6. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-p#n8> (дата звернення: 24.09.2024).

7. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-p#Text> (дата звернення: 24.09.2024).

8. Про схвалення Концепції Державної цільової науково-технічної програми з використання технологій штучного інтелекту в пріоритетних галузях економіки на період до 2026 року. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/320-2024-p> (дата звернення: 24.09.2024).

Науковий керівник: Серeda O. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Трут М. Ю.,

студентка 10 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУРИ ПРАЦЕВЛАНШТУВАННЯ

В умовах диджиталізації трудових відносин окремі аспекти трудового права набувають нового значення. Відбувається активна трансформація правовідносин між роботодавцями та працівниками, що зумовлює необхідність перегляду існуючих правових механізмів працевлаштування. В Україні ця тенденція також набирає обертів, що обумовлює необхідність перегляду

існуючих правових механізмів працевлаштування. Однією з головних проблем у цій сфері залишається складність процедур працевлаштування, що часто є зарегульованими та неадаптованими до нових умов цифрової економіки. При цьому відсутність повноцінної цифровізації багатьох процесів лише поглиблює ці проблеми [1].

Отже, нагальним питанням лишається зарегульованість процедури працевлаштування та відсутність цифрових механізмів та процедур її здійснення. Так, відсутність цифрових механізмів у багатьох процесах лише посилює ці проблеми, викликаючи необхідність подальшого реформування процедур працевлаштування.

Процедура працевлаштування в Україні регулюється такими основними нормативно-правовими актами, а саме Кодексом законів про працю України (КЗпП) та Законом України «Про зайнятість населення». Водночас, положення цих законів часто не враховують сучасних технологічних змін. Наприклад, стаття 24 КЗпП України встановлює, що укладання трудового договору повинно бути підтверджене письмовим документом, однак можливість його укладання в електронній формі досі не врегульована на належному рівні, що створює проблеми для впровадження цифрових механізмів у процесі працевлаштування [4, 5].

Відповідно до чинного законодавства, процедура працевлаштування включає в себе кілька етапів: укладання трудового договору з роботодавцем, оформлення відповідних документів, повідомлення податкових органів та внесення записів до трудової книжки. Також, офіційна реєстрація працевлаштування передбачає перевірки з боку контролюючих органів, що забезпечують дотримання прав працівників.

Поетапні кроки при працевлаштуванні:

1. Укладання трудового договору. Це перший і найважливіший етап, який встановлює правовідносини між роботодавцем та працівником. Трудовий договір визначає права та обов'язки обох сторін, умови роботи, розмір заробітної плати, робочий час та інші умови праці.

2. Оформлення відповідних документів. Після укладання трудового договору необхідно оформити ряд документів, таких як наказ про прийняття на роботу, особова справа працівника та інші документи, що підтверджують його працевлаштування.

3. Повідомлення податкових органів. Відповідно до законодавства України, роботодавець зобов'язаний повідомити податкові органи про прийняття на роботу нового працівника. Це повідомлення можна подати як у паперовому вигляді, так і через електронні сервіси.

4. Внесення записів до трудової книжки. Трудова книжка є офіційним документом, який підтверджує трудовий стаж працівника, що важливо для отримання соціальних пільг та пенсійного забезпечення.

Однак, не зважаючи на ці встановлені процедури, багато проблем все ще залишаються невирішеними. Однією з таких проблем є існування тіньової зайнятості, коли роботодавці уникають офіційного оформлення трудових відносин. При працевлаштуванні виникають проблеми з бюрократією, які приводять до приховані трудових відносини. Процедури, що вимагаються для укладання трудового договору, як-от подання документів до податкових органів, реєстрація в Пенсійному фонді та інші бюрократичні вимоги, створюють додаткові труднощі для як роботодавців, так і працівників. Дослідження показують, що ці обмеження є однією з причин затримок із працевлаштуванням та створюють сприятливі умови для неофіційної зайнятості [2].

За результатами статистики, значна частка працівників в Україні працює без офіційного оформлення трудових договорів, що позбавляє їх соціальних гарантій та пенсійних виплат. Ця проблема потребує комплексного вирішення через удосконалення законодавства та впровадження цифрових інструментів, що можуть спростити процедури працевлаштування. Впровадження автоматизованих систем перевірки, як зазначено в дослідженнях, може зменшити рівень тіньової зайнятості [1].

З огляду на актуальні проблеми, пов'язані з працевлаштуванням, важливим кроком стало впровадження цифрових механізмів у цю сферу. Одним із перших

етапів цифровізації стало впровадження електронних трудових книжок. Електронна трудова книжка є офіційним документом, що дозволяє працівникам отримувати дані про свій стаж через електронні сервіси, що спрощує доступ до інформації та її актуалізацію. Це нововведення дозволяє автоматизувати облік трудового стажу працівників, що значно полегшує роботу кадрових служб і зменшує кількість бюрократичних процедур. Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг» відкрив можливості для переходу на електронний облік трудових відносин. Електронні трудові книжки дозволяють зберігати інформацію про трудовий стаж працівників у цифровій формі, що суттєво полегшує доступ до цієї інформації для роботодавців і контролюючих органів [3].

Окрім того, автоматизація обліку трудового стажу зменшує можливості для зловживань і фальсифікацій, що часто траплялися при використанні паперових трудових книжок. Як зазначають експерти, впровадження електронних книжок не лише знижує навантаження на роботодавців, але й створює передумови для більш прозорих та ефективних відносин між працівниками і роботодавцями [1].

Також, значною мірою було спрощено процедуру подачі повідомлень до податкових органів. Завдяки впровадженню електронних сервісів, роботодавці можуть подавати звіти про працевлаштування нових працівників у режимі онлайн, що зменшує навантаження на податкову службу і робить процес більш прозорим.

Незважаючи на ці важливі кроки у напрямку цифровізації, багато аспектів процедури працевлаштування залишаються поза увагою. Наприклад, укладання трудових договорів все ще здійснюється переважно у паперовій формі, що ускладнює процес зберігання та управління такими документами. Перехід до електронних трудових договорів дозволив би значно скоротити час та зусилля, необхідні для їх укладання, а також знизити ризики втрати чи пошкодження паперових документів. Отже, потрібно запровадити механізми для укладання

трудоу договорів у цифровій формі, що забезпечить зручність як для працівників, так і для роботодавців [2].

Окремо варто звернути увагу на правове регулювання трудових відносин у малих і середніх підприємствах. Глава III-Б Кодексу законів про працю передбачає спрощений режим регулювання трудових відносин для таких підприємств, що дає змогу скоротити кількість бюрократичних процедур, які є обов'язковими для великих підприємств. Цей режим спрямований на полегшення ведення бізнесу і стимулювання розвитку малого підприємництва в Україні.

Однак, навіть у межах спрощеного режиму, процедура працевлаштування залишається досить складною. Зокрема, цифрові механізми, які могли б значно спростити процес працевлаштування, досі не впроваджені у повному обсязі. Малий та середній бізнес часто стикається з тими самими проблемами, що й великі підприємства, коли мова йде про паперові документи та необхідність дотримання складних процедур.

Таким чином, сучасні умови розвитку трудових відносин в Україні свідчать про необхідність подальшого реформування процедури працевлаштування. Перші кроки у цьому напрямку вже зроблені: впроваджені електронні трудові книжки та спрощені процедури повідомлення податкових органів. Однак, цього недостатньо для повноцінної цифровізації трудових відносин.

Подальша цифровізація повинна охоплювати такі важливі етапи, як укладання трудових договорів та їх зберігання в електронному форматі. Крім того, важливо забезпечити можливість електронного управління трудовими договорами, що спростить процедури змін умов праці, звільнення чи переведення працівників.

У підсумку, цифровізація трудових відносин відкриває широкі можливості для спрощення процедур працевлаштування в Україні, однак цей процес потребує подальшого розвитку та удосконалення. Лише комплексний підхід до реформування дозволить досягти балансу між захистом прав працівників та

спрощенням процедур для роботодавців, що є ключовою умовою для розвитку трудових відносин в умовах цифрової економіки.

Список використаних джерел:

1. Шумила М. М., Сімутіна Я. В. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; Київ : Ніка-Центр, 2023. 348 с.
2. Мазаракі Н. А.. Правове регулювання цифрової економіки: правові інструменти, можливості та виклики: Матеріали круглого столу. Київ: Держ. торг.-екон. ун-т, 2023. 157 с.
3. Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг». *Відомості Верховної Ради України*, 2003, № 36, ст. 263.
4. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Закон України «Про зайнятість населення». *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2013, № 24, ст.243.

Науковий керівник: Заїка Д. І., доктор філософії, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Тяжкун В. В.,

здобувач вищої освіти 2 курсу
факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування
Дніпровського державного університету внутрішніх справ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

У цій тезі буде висвітлено про проблеми робочого часу, які завжди були в центрі уваги, оскільки ефективне виконання працівниками своїх обов'язків залежить від належного управління робочою діяльністю та періодами відпочинку.

Сьогодні занепокоєння викликають випадки збільшення роботодавцями неоплачуваного робочого часу і, як наслідок, пошук шляхів вирішення цієї проблеми в процесі реформування трудового законодавства, орієнтуючись на європейські трудові стандарти. Водночас, з метою оптимізації національних теоретичних і практичних засад щодо робочого часу необхідно вивчити та дослідити всі особливості правового регулювання робочого часу в трудовому законодавстві європейських країн.

Робочий час – один із центральних інститутів трудового права, сукупність правових норм, які гарантують право працівників на відпочинок, обмежують цей час і визначають міру праці. Через сукупність економічних, політичних, соціальних і культурних чинників робочий час відіграє вирішальну роль на сучасному етапі.

Нормований робочий час працівника відображає години, відпрацьовані працівником. Нормований робочий час працівника відображає робочий час працівника і розраховується відповідно до кількості годин, які працівник повинен відпрацювати протягом певного календарного періоду. Норми робочого часу визначаються в робочих днях або робочих годинах. Норми робочого часу визначаються робочим днем або робочим тижнем. Визначається тижнем. Робочий тиждень - це період часу, визначений законом або відповідно до нього тривалість робочого часу протягом календарного тижня. На практиці існує два види робочого тижня: п'ятиденний і шестиденний. Робочий день – це період, протягом якого працівник працює протягом доби згідно з графіком роботи або розпорядком робочого часу. Робочий день – це період, протягом якого працівник працює протягом доби згідно з графіком роботи або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У нових економічних умовах централізований облік робочого часу є правовим інструментом охорони праці. Централізований облік робочого часу є правовим інструментом охорони праці та найважливішою гарантією конституційного права на працю.

Це найважливіша конституційна гарантія права на працю. Кодекс законів про працю встановлює максимально допустиму тривалість робочого часу для всіх працівників. Водночас законодавець надає право роботодавцям встановлювати нижчу норму тривалості робочого часу при укладенні колективних договорів, які при укладенні колективних договорів, що встановлюють нижчу норму тривалості робочого часу (частина 2 статті 50 Закону «Про норми праці»). Крім того, норми робочого часу визначаються на рівні індивідуальних договорів. Норми робочого часу можуть також визначатися на рівні індивідуальних договорів.

Стаття 50 Кодексу законів про працю передбачає наступне.

Нормальна тривалість робочого часу Ця норма повинна реалізовуватися при відповідному режимі робочого часу. Зрозуміло, що режим робочого часу передбачає дотримання нормальної тривалості робочого часу 40 годин на тиждень, але нормальної тривалості робочого часу в конкретний тиждень. Також можливе встановлення такої системи. У цьому випадку нормальна тривалість робочого часу має бути дотримана.

Скорочення робочого часу має певні особливості, передбачені Трудовим кодексом, який характеризується наступними особливостями перелік працівників, яким дозволено працювати на підприємстві. При цьому роботодавець має право (але не зобов'язаний) надавати певним працівникам понад встановлену законом тривалість робочого часу мають право (але не зобов'язані) перевищувати встановлену законом скорочений робочий час і змушувати їх працювати за рахунок прибутку. Виконання роботи, що підлягає скороченому робочому часу, не залежить від волі працівника. Скорочення робочого часу не зменшує обсяг права працівника на працю (не впливає на розмір заробітної плати, святкові дні або періоди відпустки) Норма скороченого робочого часу є не однаковою та диференціюється законодавцем залежно від суб'єктів та умов праці [3, ст. 51].

Правове регулювання робочого часу є важливим аспектом трудового права, яке спрямоване на захист прав працівників та забезпечення належних

умов праці. Встановлені норми та принципи організації робочого часу покликані гарантувати безпеку, ефективність і здоров'я працівників. Важливе місце займають питання нормування робочого часу, регулювання понаднормових годин, встановлення обідніх перерв та відпочинку, а також особливості робочого часу окремих категорій працівників (наприклад, неповнолітніх або вагітних). Подальше вдосконалення національного законодавства у сфері робочого часу повинне враховувати міжнародні норми, зокрема Конвенції МОП, для підвищення ефективності праці та забезпечення справедливих умов для всіх учасників трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Лавріненко О. В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту нового трудового кодексу України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2010.

2. Конституція України : Закон від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР. *Відом.Верхов. Ради України*. 1996.

3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII. *Відом.Верхов. Ради УРСР*. 1971.

Науковий керівник: Нагорна О. О., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Фаустова Є. О.,

студентка 2 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

КОРЕЛЯЦІЯ ПОНЯТЬ «ДИСКРИМІНАЦІЯ» ТА «МОБІНГ» У КОНТЕКСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Дискримінація, у її різноманітних конфігураціях, залишається однією з актуальних тем, що привертає увагу як громадськості, так і дослідників різних

галузей науки. Вона порушує фундаментальну рівність та справедливість, викликаючи серйозні соціальні та правові проблеми. Обравши євроінтеграційний курс, Україна намагається гармонізувати власне законодавство, зокрема і трудове, до стандартів своїх європейських партнерів, оскільки наразі вітчизняний ринок праці характеризується доволі складними суспільними відносинами, а на становище працівників доволі часто сильно впливають різні соціальні чинники, що включають статус індивіда, стать, мову, національність, зовнішній вигляд тощо [1, с. 179].

У статті 2 Загальної декларації про права людини зазначається, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища [2]. У статті 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (далі - МПГПП) йдеться про заборону дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини [3]. Крім цього, у Протоколі № 12 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод також закріплюється принцип недискримінації. Зауважимо, що в статті 24 Конституції України закріплюється рівність конституційних прав і свобод, але саме поняття «дискримінація» вперше з'явилося на законодавчому рівні нашої держави тільки в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI [4]. З метою гармонізації вітчизняного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу, в 2015 р. Кодекс законів про працю України було доповнено відповідними нормами, а саме ст. 2-1, в якій йдеться про недопущення дискримінації у сфері праці [5]. Із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року у Кодексі законів про працю України вперше з'явилося легальне визначення поняття мобінгу (цькування) та його ознаки [6].

Для того, щоб встановити співвідношення зазначених понять, спочатку окремо розкриємо сутність кожного із них. Відповідно до Закону дискримінацією визначають відповідні дії, рішення або бездіяльність, котрі спрямовані на надання певних привілеїв або обмежень певним категоріям осіб, в залежності від раси, релігії, матеріального становища, політичних переконань тощо, тим самим обмежуючи їх у користуванні своїми правами та свободами, крім випадків, коли відповідне обмеження є правомірним для забезпечення об'єктивно обґрунтованої мети. Як зазначається у Посібнику з європейського антидискримінаційного права, існує багато видів даного явища, але до основних можна віднести: пряму дискримінацію, непрямую дискримінацію, вказівки (підбурювання) до дискримінації, та переслідування щодо дискримінації. Така класифікація є подібною до вітчизняної, але в той же час, наш законодавець виділив іще одну форму дискримінації – утиск. Саме поняття утиску розкрито в пункті 7 статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», відповідно до якої утиск – це несприятлива для особи чи групи осіб поведінка, вчинювана з метою приниження їх людської гідності за певними критеріями або створення по відношенню до особи чи групи осіб образливої, напруженої, ворожої чи зневажливої атмосфери [7]. Щодо мобінгу, то згідно зі статтею 2-2 КЗпП мобінг, або цькування – це систематична умисна поведінка колег, роботодавця та інших членів трудового колективу, спрямована на приниження честі та гідності працівника, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, котра виявляється у формі економічного/психологічного тиску, створення несприятливої стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [5]. КЗпП України вказує на такі форми мобінгу, як: ізоляція та виокремлення працівника з трудового колективу без аргументативних причин, існування нерівних можливостей, щодо кар'єрного росту та навчання, різна оплата однакового виду праці, нерівномірний розподіл навантаження без належної на те причини, перешкоджання виконанню професійних обов'язків тощо.

Використовуючи європейський досвід та беручи до уваги Конвенцію МОП № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці», Директиви Європейського Союзу № 2000/78/ЄС «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності» та № 89/391/ЄС «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», Україна також прийняла на себе міжнародні зобов'язання щодо запобігання та протидії дискримінації та мобінгу на робочому місці, додавши до КЗпП відповідні імперативні положення.

Потрібно звернути увагу на той факт, що працівники, які стикаються з дискримінацією на робочому місці, не завжди піддаються мобінгу, але кожна особа, що стає об'єктом мобінгу, автоматично зіштовхується з дискримінацією [8, с. 29]. У науковій літературі простежується подібна думка щодо кореляції даних понять. О. Кисильова та І. Кордунян в своєму дослідженні визначають мобінг як форму дискримінації у сфері прав людини, яка включає психологічний та фізичний тиск на працівника з боку роботодавця або робочого колективу задля досягнення конкретної мети, як правило, щоб змусити працівника звільнитися [9, с. 56]. Натомість Л. Амелічева стверджує, що мобінг, порівняно із дискримінаційними проявами, передбачає дещо інші ознаки, які можуть бути як пов'язані з дискримінацією, так і відбуватися на абсолютно іншому підґрунті [10, с. 228].

Отже, аналізуючи міжнародні нормативно-правові акти та ознайомившись з правовою позицією українського законодавця, можна зробити висновок про співвідношення понять «дискримінація» та «мобінг» як загальної категорії та її підвиду з характерними саме для нього відмінними рисами. Підсумовуючи зазначимо, що мобінг є однією з форм дискримінації прав людини, зокрема, у трудовій сфері, яка виявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження честі й гідності працівника.

Список використаних джерел

- 1.Середа О., Красюк Т. Теоретико-правові засади протидії мобінгу в умовах євроінтеграції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 12. 2023. С. 179 –182.
- 2.Загальна декларація прав людини : Декларація Орг. Об'єдн. Націй від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 22.09.2024).
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966 р. : станом на 19 жовт. 1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 22.09.2024).
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI : станом на 30 трав. 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 25.09.2024).
5. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.09.2024).
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення 22.09.2024 р.).
7. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав. Рада Європи, 2010 р. Люксембург.
8. Vveinhardt J. Zukauskas P. Rivera M. Testing hypotheses concerning correlations between mobbing as discrimination in employee relations and organizational climate. *Problems and Perspectives in Management*. 2014. No. 12(3) P. 26–37.
9. O.I. Kiselova, I.V. Kordunian. Mobbing as a form of discrimination in labor relations in Ukraine and in foreign countries. *Legal horizons*. 2019. Vol 18. (31) P. 56–60.

10. Міхайліна Т. В., Амелічева Л. П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична.* Вип. 36. 2023. С. 225–233.

Науковий керівник: Красюк Т. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Хаджийський М. В.,

здобувач вищої освіти 2 курсу

Факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування

Дніпровського державного університету внутрішніх справ

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

На будь-якій стадії історичного розвитку перед державою постає ключове завдання: забезпечити високий рівень життя громадян через максимальне задоволення їхніх потреб. У сучасних умовах це можливо тільки за наявності фінансових ресурсів, які зазвичай надходять у вигляді доходів від праці. Тому виникає важлива потреба у визначенні та юридичному закріпленні меж і гарантій свободи праці та права на працю. Проте в умовах війни чи інших надзвичайних обставин держава може вважати за необхідне обмежити деякі права, свободи та гарантії громадян. Це може бути обґрунтовано потребами національної безпеки, громадського порядку, охорони здоров'я населення тощо. Важливо, що будь-які обмеження прав людини повинні здійснюватися строго в межах закону із дотриманням принципу пропорційності. Це означає, що обмеження повинні бути адекватними та необхідними в даній ситуації, не перевищувати меж, які є відповідними для досягнення законних цілей.

Питанням юридичних гарантій трудових права працівників займалося чимало науковців, проте в науковій спільноті проблематика юридичних гарантій трудових прав працівників безпосередньо в умовах воєнного стану залишається майже недослідженою, що підкреслює необхідність глибокого аналізу та вивчення цієї теми.

Зважаючи на вище викладене, метою даної роботи є аналіз існуючих юридичних норм та механізмів, які забезпечують захист трудових прав працівників під час воєнного стану, а також надання пропозицій щодо їх удосконалення

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що включає можливість вибору виду діяльності та забезпечення життєвих потреб. Це є одним з основних соціально-економічних прав, яке має кожен громадянин, і воно визначається як право вибирати роботу за власними уподобаннями і вільною згодою [1]. Стаття 51 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) визначає конкретні гарантії, які держава забезпечує громадянам для реалізації їх права на працю [2]. В свою чергу ч. 3 ст. 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зобов'язує забезпечувати особам, які залучаються до роботи проти їхньої волі під час воєнного стану, дотримання стандартів охорони праці та захисту трудових прав [3]. Це включає гарантії мінімальної заробітної плати, мінімальної тривалості відпустки та часу відпочинку, встановлення максимальної тривалості робочого часу, а також збереження основного місця роботи серед іншого.

Запровадження воєнного стану в Україні [4] істотно вплинуло на регулювання трудових відносин, зокрема через прийняття спеціального закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон) [5]. Аналіз даного закону, дозволяє стверджувати, що юридичні гарантії працівників у порівнянні з мирним часом стали більш обмеженими.

До прикладу, стаття 26 КЗпП визначає категорії осіб, для яких заборонено встановлювати випробувальний термін, у тому числі для внутрішньо переміщених осіб [2]. Проте, за умовами Закону, під час воєнного стану

можливість встановлення випробувального терміну при прийомі на роботу розширюється на будь-яку категорію працівників. Випробувальний період може завершуватися або продовженням трудових відносин, або звільненням у разі невдачі під час випробування [5].

У мирний час зміна істотних умов праці могла відбуватися виключно за згодою працівника, крім випадків, передбачених ч. 1 ст. 32 КЗпП та ст. 33 КЗпП [2]. Однак, в період дії воєнного стану роботодавець може перевести працівника без його згоди на іншу роботу (крім переведення на роботу на ті території, де тривають активні бойові дії), за умови, що така робота не є протипоказана з огляду на здоров'я працівника. Таке переведення можливе лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій чи інших надзвичайних обставин, що становлять загрозу для життя або звичайних умов життя людей, причому оплата праці не повинна бути нижчою за середню заробітну плату, отримувану за попередньою роботою [5].

Відбулися зміни і в порядку повідомлення про зміну істотних умов праці. Положення ч. 3 ст. 32 КЗпП та інших законів України на період дії воєнного стану не діють. Натомість, згідно Закону працівник повинен бути повідомлений про зміну істотних умов праці та умов оплати праці, зазначених у ч. 3 ст. 32 та ст. 103 КЗпП, не пізніше ніж до введення цих змін [5]. Якщо підприємство разом з персоналом релокувалося та продовжує свою діяльність в іншій місцевості, то вважається, що для всіх працівників змінилися істотні умови праці.

Щодо можливості розірвання трудового договору, то тут необхідно відзначити, що працівник має право самостійно припинити трудовий договір у строк, визначений у заяві, за винятком ситуацій, коли його залучено до примусових суспільно корисних робіт під час воєнного стану чи до робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Це право діє у разі проведення бойових дій у місці розташування підприємства, установи чи організації, а також при існуванні загрози для життя і здоров'я працівника. Роботодавець під час воєнного стану може звільнити працівника у період його тимчасової непрацездатності або під час відпустки, за винятком відпустки у зв'язку з

вагітністю та пологами та по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. Дата звільнення призначається на перший робочий день після закінчення тимчасової непрацездатності чи відпустки [6, с. 224]. В цей період норми статті 43 КЗпП не застосовуються.

Новацією Закону стало введення концепції призупинення трудового договору, що передбачає вимушене тимчасове призупинення його дії. Протягом цього періоду трудовий договір не розривається, а трудові відносини не припиняються, що створює своєрідну «вимушену перерву» у робочих відносинах [5]. Важливою гарантією є можливість ініціювати призупинення трудового договору як з боку роботодавця, так і з боку працівника. Законодавство чітко встановило максимальний термін такого призупинення, обмежений періодом воєнного стану, та передбачило можливість його дострокового скасування з десятиденним попередженням про це.

Варто зазначити, що до Закону вже було внесено низку змін. Раніше закон передбачав, що тривалість робочого часу під час воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень, а для працівників із законодавчо встановленим скороченим робочим часом - 50 годин на тиждень. Ця норма поширювалася на всіх працівників. Відповідно до останньої редакції вказаного Закону, у період дії воєнного стану нормальна тривалість робочого часу може бути подовжена до 60 годин на тиждень, але це стосується лише працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури (наприклад, в оборонній галузі чи у сфері забезпечення життєвих потреб населення). Для працівників зі скороченим робочим часом максимальна тривалість становить 40 годин на тиждень [7].

Для працівників, у яких було збільшено норму робочого часу, розмір заробітної плати збільшується пропорційно до збільшення тривалості роботи. Крім того, законодавство дозволяє роботодавцям самостійно встановлювати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень без необхідності отримання згоди від військового командування чи військових адміністрацій. Додатково,

важливим положенням у Законі є відновлення правила про подвійну оплату праці за роботу у вихідні дні.

Щодо відпусток, то під час воєнного стану держава встановлює обмеження на обов'язок роботодавця надавати своїм працівникам щорічну календарну відпустку тривалістю 24 календарні дні. Роботодавець може відмовити в наданні відпустки на більший термін, але невикористані дні відпустки переносяться на наступний період [5]. Також поширеною практикою є надання відпустки без збереження заробітної плати на весь час дії воєнного стану за згодою сторін. Окрім того, для працівників, які виїхали за кордон або отримали статус внутрішньо переміщеної особи, існує гарантія: таким особам роботодавець має надати відпустку без збереження заробітної плати на період до 90 календарних днів, але цей час не враховується до стажу роботи.

Безумовно гарантії зайнятості є ключовими і питання підходящої роботи для мільйонів українців стало нагальною проблемою. У зв'язку з цим були внесені зміни до Закону України «Про зайнятість населення», які покликані адаптувати політику зайнятості держави до умов воєнного часу. У сфері юридичних гарантій трудових прав працівників ці зміни включають:

1. Сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності: Законом було трансформовано підходи до підтримки самозайнятості та підприємницької ініціативи. Відтепер замість створення умов для самозайнятості населення, закон наголошує на сприянні самозайнятості та організації підприємницької діяльності. Це може включати консультативну підтримку, але не передбачає одноразову фінансову допомогу для організації такої діяльності.

2. Вдосконалення системи матеріальної допомоги по безробіттю: Були внесені зміни, які адаптують систему матеріальної допомоги по безробіттю до умов воєнного стану. Це важливо для забезпечення підтримки тих, хто втратив роботу через війну [8].

Отже, в умовах воєнного стану забезпечення трудових прав працівників набуває особливої важливості, оскільки держава змушена вводити обмеження для забезпечення національної безпеки та громадського порядку. Прийняті зміни

до законодавства, такі як Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», запровадили нові механізми, що дозволяють регулювати трудові відносини в такий непростий час, але при цьому все ж обмежують певні права працівників. Серед основних нововведень - можливість встановлення випробувального терміну для будь-якої категорії працівників, спрощення процедури зміни істотних умов праці та переведення на іншу роботу без згоди працівника, запровадження механізму призупинення трудового договору та ін. Попри ці обмеження, забезпечення пропорційності та адекватності таких заходів має залишатися пріоритетом. Задля покращення поточного законодавства важливо вдосконалити механізми захисту працівників, які втратили роботу через воєнні дії, забезпечити їх належною матеріальною підтримкою, а також створити умови для швидкого перепрофілювання та працевлаштування. Такий підхід дозволить досягти балансу між захистом національних інтересів і правами працівників, підтримуючи стабільність у суспільстві.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1996, № 30, ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
3. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2015, № 28, ст. 250.
4. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 13.09.2024)
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 14.09.2024)
6. Шматлай А. О. Особливості трудових правовідносин в умовах воєнного часу. *Збірник тез щорічної звітної наукової конференції здобувачів вищої освіти*

Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова (м. Хмельницький, 23 травня 2024 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2024. С. 223–225.

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2> (дата звернення: 15.09.2024)

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці. Закон України від 21.09.2022 № 2622-IX. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2023, № 21, ст. 85.

Науковий керівник: Нагорна О. О. старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Хандуріна О. В.,

студентка 2 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Сьогодні проблема гендерної нерівності є серйозним викликом у світі та охоплює багато сфер суспільного життя. Особливого гостро ця проблема стоїть у сфері праці, адже вона ставить під сумнів реалізацію гарантованих Конституцією України принципів рівності та справедливості. Особливої уваги потребує розв'язання проблеми гендерної рівності в правоохоронній сфері. В Україні сьогодні вже існує з позитивний досвід забезпечення реалізації політики гендерної рівності в правоохоронних органах, але ще й досі залишається чимало невирішених проблем в цьому питанні.

Відповідно до ст. 24 Конституції України всі громадяни мають рівні конституційні права та свободи і вони всі є рівні перед законом. Забороняється надання привілеїв або встановлення обмежень за ознаками расової чи етнічної приналежності, кольору шкіри, політичних, релігійних або інших переконань, статі, соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних особливостей чи інших факторів. 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; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [6].

Велика кількість важливих міжнародних договорів у сфері прав людини, які були прийняті протягом багатьох років, забороняють будь-які дискримінаційні обмеження за ознакою статі. Сьогодні рівність прав чоловіків і жінок гарантується загальними та спеціальними правовими принципами, відображеними в міжнародному та національному праві. Проблема гендерної дискримінації та нерівності прав чоловіків і жінок давно привертала увагу міжнародної спільноти, що призвело до прийняття Конвенції ООН про ліквідацію дискримінації [5].

Україна також поділяє цей принцип, який міститься в низці документів, спрямованих на встановлення рівності прав жінок і чоловіків, таких як Загальна декларація прав людини, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод тощо [4].

У сфері праці гендерна рівність є важливою умовою реалізації прав людини. Відповідно до статті 43 Конституції України, кожен має право на працю. Це право включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Україна створює умови

для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професій та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [6].

Гендерна рівність – це принцип, визнаний у всьому світі. Він реалізується в багатьох сферах суспільного життя.

Поняття гендеру передбачає, що більшість відмінностей між чоловіками і жінками, особливо щодо професійних якостей, здібностей і характеристик, не є спонтанними, а є результатом виховання, соціалізації, культурних впливів і соціальних форм [2].

Зауважимо, що через традиційні гендерні стереотипи правоохоронні органи вважаються сферою, де домінують чоловіки. Однак, на нашу думку, жінки на службі в поліції, працюючи в прокуратурі, митних органах, Службі безпеки України, маючи такі ж самі компетенції, як і їхні колеги-чоловіки, можуть бути ефективними під час виконання своїх професійних обов'язків. Присутність жінок у правоохоронних органах підвищує якість підбору кадрів, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність роботи поліції та якість прийняття управлінських рішень, сприяє кращій взаємодії з населенням та підвищенню його довіри до поліції. Роль жінок також має вирішальне значення у роботі з жертвами насильства та неповнолітніми правопорушниками. Таким чином, можна виділити такі переваги роботи жінок в поліції для суспільства: жінки менш схильні безпідставно застосовувати силові методи та перевищувати застосування сили; мають більше можливостей та більше включені у подолання насилля проти жінок і домашнього насилля; залучення жінок-поліцейських до роботи у поліцейських департаментах впливає на зниження рівня гендерної дискримінації всередині установ та гендерних упереджень серед самих співробітників та ін.

Кількість жінок, які служать в Національній поліції України, продовжує зростати. Участь жінок у правоохоронній діяльності є природним процесом розвитку гендерної рівності в суспільстві [3]. Державна політика щодо

забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на утвердження гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі. У статті 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» висвітлюються основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме застосування позитивних дій; запобігання насильству за ознакою статі; забезпечення рівної участі у прийнятті важливих рішень та поєднання професійних і сімейних обов'язків [8].

Розглядаючи питання гендерної рівності в правоохоронній сфері, можна виділити кілька важливих чинників, які перешкоджають реалізації принципу рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Серед них - стереотипи щодо гендерної нерівності, недосконалість нормативно-правової бази, відсутність прикладів впровадження гендерних підходів, низький рівень гендерної культури та недостатні стимули для суспільного розвитку. Ці фактори ускладнюють досягнення справжньої гендерної рівності у цій сфері [1, с. 187].

Збільшення кількості жінок у правоохоронних органах також створює можливість переосмислити роль і вплив жінок у культурі та способах здійснення «правосуддя». Жінок необхідно і надалі просувати на вищі посади та продовжувати працювати над досягненням егалітаризму на робочому місці, щоб зруйнувати уявлення про некомпетентність та забезпечити кращі можливості для наступного покоління жінок-поліцейських» [7, с. 23].

Насамкінець слід зазначити, що забезпечення гендерної рівності у правоохоронній сфері потребує переосмислення та більш сучасного підходу. Подолання гендерних стереотипів у цій сфері потребує вдосконалення національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів. Ми вважаємо, що залучення жінок до правоохоронних органів дасть змогу розв'язати низку проблем, пов'язаних із підвищенням ефективності та якості виконання службових обов'язків із боротьби зі злочинністю, ведення переговорів під час звільнення заручників, спілкування з громадськістю та виконання інших службових завдань у сфері безпеки України [9, с.12–13].

Список використаних джерел:

1. Ганзицька Т. Правоохоронні органи в механізмі забезпечення гендерної рівності в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету*. № 5. 2013. С. 185–190.
2. Головка Т. М. Правове забезпечення гендерної рівності в законодавстві України (кримінально-правовий контекст). *Бюлетень міністерства юстиції України*. № 1 (99). 2010. С. 113–119.
3. Дрозд О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. № 3. 2020. С. 112–116.
4. Жернаков В., Прилипко С., Ярошенко О. Трудове право. Харків : Право, 2012. 496 с.
5. Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 31.10.2003 р.: ратифікація від 18.10.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16 (дата звернення: 20.09.2024).
6. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : Закон України від 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 20.09.2024).
7. Лапшина В. Соціально-психологічні проблеми професійної самореалізації жінок-співробітниць ОВС. *Вісник УВС*. № 8. 1999. С. 21–24.
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV : Закон України від 03.08.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 20.09.2024).
9. Медведєв В. С., Горбенко Д. А. Сучасний стан і проблеми гендерної рівності в діяльності сектору безпеки України. *Юридична психологія*. № 27 (2). 2020. С. 7–16.

Науковий керівник: Красюк Т. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Чепік А. М.,

здобувач вищої освіти 2 курсу

Факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування

Дніпровського державного університету внутрішніх справ

НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Запроваджений 24 лютого 2022 року воєнний стан на території України докорінно змінив повсякденне життя громадян і вплинув на всі аспекти суспільних відносин. Сфера трудових відносин не стала винятком: на законодавчому рівні було ухвалено низку нормативних актів, спрямованих на адаптацію трудового законодавства до умов воєнного часу. Зокрема, був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який ввів термінові зміни в регулювання трудових відносин. Однак зміни не обмежилися лише цим законом. Було також ухвалено низку інших законів, спрямованих не тільки на питання воєнного стану, але й на оптимізацію трудових відносин та забезпечення гарантій прав працівників.

Багато авторів у своїх наукових дослідженнях розглядають теоретичні та практичні аспекти, що виникають у сфері трудових відносин. Однак аналіз змін, внесених після введення воєнного стану, почав проводитись лише нещодавно. Попри це, такі дослідження ще не вилились у цілісну систему та зосереджені на розгляді окремих питань.

Зважаючи на вище сказане, дана робота має на меті дослідити сучасне трудове законодавство, прийняте під час дії воєнного стану, та висвітлити новації в цій галузі.

Для врегулювання праці в нових умовах Верховна Рада України 15 березня 2022 року прийняла Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Даним закон були внесені зміни зокрема щодо форми трудового договору, яка на період дії воєнного стану може визначатися за згодою сторін. Також зміни торкнулися і встановлення істотних умов праці, до

прикладу під час воєнного стану переведення працівника на іншу роботу, не передбачену трудовим договором, дозволяється без його згоди. Однак це можливо тільки за умови, що така робота не суперечить стану здоров'я працівника і здійснюється виключно з метою запобігання або усунення наслідків бойових дій, а також інших факторів, які можуть становити загрозу життю або нормальним умовам життя.

За новим законом, звичайна кількість годин робочого тижня зростає з 40 до 60 годин, тоді як скорочений робочий тиждень може варіюватися з 36 (іноді 24) до 50 годин. Також можливе скорочення періоду щотижневого неперервного відпочинку до 24 годин. Також можна відзначити і деякі зміни щодо оплати праці. Закон не знімає з роботодавця обов'язку виплати заробітної плати, навіть під час активних бойових дій на території, де розташований роботодавець, але дозволяє відкласти цю виплату до часу, коли підприємство відновить свою роботу. Роботодавець також звільняється від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати працівниками, якщо зможе довести, що затримка сталася через бойові дії чи інші форс-мажорні обставини. Проте це не звільняє його від виплати заробітної плати співробітниками взагалі [2, с. 236–237].

18 липня 2022 року Верховна Рада України схвалила закон № 2421-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», який вніс зміни в деякі українські законодавчі акти, зокрема в Кодекс законів про працю України, щодо регулювання трудових відносин за умовами нефіксованого робочого часу. Закон встановив правові основи для нової форми трудового договору, названої як «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» [3].

Згідно зі статтею 21-1 Кодексу законів про працю України, трудовий договір з нефіксованим часом (скорочено – ТДНЧ) є спеціальним типом договору, який не визначає точний час виконання роботи працівником. Зобов'язання працівника виконати роботу виникає лише тоді, коли роботодавець надає таку роботу згідно з домовленостями у трудовому договорі, не гарантуючи постійну наявність такої роботи, проте забезпечуючи оплату відповідно до умов, визначених у КЗпП [4].

На відміну від традиційного трудового договору, де роботодавець зобов'язаний забезпечити роботу на регулярній основі, а працівник має бути на робочому місці за певним графіком, ТДНЧ дозволяє виконання роботи у специфічних умовах, коли працівник працює та отримує оплату лише за наявності роботи.

19 липня 2022 року було прийнято Закон №2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», який вніс зміни у деякі законодавчі акти України, до прикладу в ст. 119 Кодексу законів про працю України яка регулює статус працівників, що:

- відправлені на строкову військову службу;
- мобілізовані в офіцерський склад;
- призвані служити під час мобілізації в особливий період;
- мобілізовані з резерву в особливий період;
- вступили на військову службу за контрактом, включаючи укладення нових контрактів [5].

Згідно внесених змін, для таких працівників залишається гарантованими збереження їхньої посади та місця роботи на підприємстві, установі чи організації, однак вони більше не мають права на збереження середнього заробітку.

Тобто офіційно роботодавці не зобов'язані виплачувати зарплату мобілізованим співробітникам, проте багато власників бізнесу з власної ініціативи вибирають підтримувати своїх працівників, що служать у Збройних силах. Це стає частиною їх корпоративної соціальної відповідальності. Для правильного врахування таких виплат як не обов'язкових, роботодавець має чітко задокументувати процес виплати. Це включає видання відповідних наказів про виплату зарплати мобілізованим співробітникам та внесення необхідних змін до колективних договорів або внутрішніх положень про оплату праці, залежно від політики підприємства, установи чи організації.

На відміну від тих, хто мобілізований до Збройних сил, працівники, залучені до Сил територіальної оборони, вважаються особами, що виконують громадські

обов'язки. Згідно зі ст. 119 Кодексу законів про працю України, їм гарантовано збереження місця роботи та середнього заробітку [4]. Тому аби уникнути правових колізій, роботодавцям необхідно чітко відрізнити працівників, мобілізованих до Збройних сил, від тих, хто залучений до діяльності Сил територіальної оборони, оскільки для останніх діють особливі гарантії щодо збереження робочих місць і оплати праці.

16 листопада 2022 року було прийнято Закон України № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», який вніс зміни у законодавство, спрямовані на боротьбу з мобінгом на робочому місці. Закон додав до Кодексу законів про працю України нову статтю 2-2, що встановлює заборону мобінгу (цькування). В рамках цієї статті мобінг визначається як систематичні, умисні дії або бездіяльність з боку роботодавців чи співробітників, спрямовані на психологічне та/або економічне приниження інших співробітників. Ці дії або бездіяльність можуть включати використання електронних засобів комунікацій та створення негативного середовища, яке принижує честь, гідність або професійну репутацію особи [6]. А вже 1 грудня 2022 року Верховна Рада України прийняла закон № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», яким додала положення про адміністративну відповідальність за мобінг [7].

Одним із останніх доповнень до трудового законодавства є Закон України від 25 квітня 2024 року № 3677-IX «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України стосовно трудових відносин при зміні власності на суб'єкт господарювання» [8]. Цей закон встановлює нові процедури, яких мають дотримуватися роботодавці та нові власники у разі зміни власності компанії.

Згідно із вище вказаним законом повідомлення про зміну власності слід надсилати не пізніше, ніж за 10 робочих днів до зміни; повідомлення можуть бути виконані у письмовій чи електронній формі; інформування повинно здійснюватися виборними органами профспілок, уповноваженими представниками працівників або безпосередньо самими працівниками; у

повідомленні має бути вказано дату змін, їх причини, а також правові, економічні та соціальні наслідки цих змін для працівників, і передбачені заходи захисту їх інтересів; на вимогу працівників, роботодавець повинен провести консультації щодо обговорення причин і наслідків запланованих змін.

Отже, з моменту запровадження воєнного стану в Україні відбулися значні зміни у трудовому законодавстві, спрямовані на адаптацію до викликів сучасних реалій. Запроваджені реформи трудового законодавства були невідкладні, хоча і не змогли в повній мірі вирішити всі термінові проблеми, які виникають у контексті регулювання трудових відносин в умовах війни. Законодавчі ініціативи, зокрема Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» спрямовані на забезпечення захисту основних прав та свобод працівників, підтримання соціальної стабільності та адаптації трудового ринку до реальних умов. Наступні законодавчі зміни включають загальні аспекти оптимізації трудових відносин, підтримки працівників, залучених до Збройних Сил України та Сил територіальної оборони, та заборони мобінгу на робочому місці. Наприклад, за мобілізованими працівниками зберігається місце роботи, але не середній заробіток.

Тим не менше, на практиці продовжують з'являтися численні виклики і питання, які вимагають додаткового регулювання та уточнення вже існуючих норм. Зокрема, потребують детальнішого вивчення гарантії забезпечення прав працівників, які викликані непростими умовами воєнного стану, а також вдосконалення механізмів контролю за дотриманням нововведень. Законодавець повинен постійно працювати над цими питаннями, прагнучи знайти баланс між потребами держави і непорушними правами громадян.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 17.09.2024)

2. Наньєва М. І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 6/2023. С. 235–238.

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 17.09.2024)

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 *ВВР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 18.09.2024)

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2023, № 52, ст. 147

7. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 01.12.2022 № 2806-IX. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2023, № 29, ст. 107.

8. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання: Закон України від 25.04.2024 № 3677-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3677-20#Text> (дата звернення: 19.09.2024)

Науковий керівник: Нагорна О. О. старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ

Чорний А.,

здобувач вищої освіти 2 курсу

Факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування
Дніпровського державного університету внутрішніх справ

ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Гендерна політика є важливим інструментом для забезпечення рівних можливостей на ринку праці в Україні. Згідно з Конституцією України та чинним законодавством, держава гарантує рівність прав і свобод незалежно від статі, що включає право на рівну оплату праці та можливість кар'єрного росту для всіх громадян [1, с. 22]. Однак, попри наявність законодавчих норм, існує суттєва різниця в доступі до робочих місць та умовах праці між чоловіками і жінками. В цьому контексті, гендерна політика відіграє ключову роль у подоланні нерівності та формуванні більш справедливих умов праці.

За даними Державної служби статистики, середня заробітна плата жінок в Україні традиційно є нижчою за зарплату чоловіків на 20–25 %, що свідчить про наявність гендерного розриву [2, с. 18]. Причинами цього явища є не лише дискримінація на основі статі, але й соціальні стереотипи щодо ролей чоловіків і жінок у суспільстві. Жінки частіше зайняті у сферах із нижчою оплатою праці, таких як освіта, охорона здоров'я та соціальні послуги, тоді як чоловіки зазвичай працюють у високотехнологічних галузях, що мають вищі рівні оплати [3, с. 45].

Гендерна політика, яка включає програми з підтримки жінок у підприємстві та професійному розвитку, здатна змінити цю ситуацію. Наприклад, Україна реалізує низку програм, спрямованих на підтримку жінок у науці, бізнесі та політиці. Одним із таких прикладів є програми з гендерного мейнстримінгу, які спрямовані на те, щоб інтереси жінок і чоловіків враховувалися на всіх етапах політичних процесів, включаючи економічні реформи [4, с. 59]. Такі програми створюють умови для активнішого залучення

жінок до ринку праці, що, в свою чергу, сприяє зростанню економіки та зниженню рівня бідності.

Ще одним важливим аспектом гендерної політики є боротьба з горизонтальною і вертикальною сегрегацією на ринку праці. Горизонтальна сегрегація полягає в тому, що жінки і чоловіки зазвичай зайняті в різних сферах, тоді як вертикальна сегрегація відображає обмежені можливості для жінок займати керівні посади [5, с. 31]. Зокрема, жінки стикаються зі "скляною стелею" – неписаними бар'єрами для кар'єрного зростання, що обмежує їх доступ до вищих управлінських посад. Подолання таких бар'єрів вимагає запровадження гендерно орієнтованих політик, що передбачають надання рівних можливостей для професійного розвитку незалежно від статі [6, с. 23].

Окрім того, важливим аспектом є підтримка балансу між роботою і сімейним життям, що є критично важливим для жінок, які часто стикаються з подвійним навантаженням: поєднанням кар'єри і домашніх обов'язків. Впровадження гнучких графіків роботи, можливість працювати дистанційно та доступ до якісних дитячих садків є ключовими елементами в забезпеченні рівних можливостей для жінок на ринку праці [7, с. 44]. Це допомагає усунути фактори, що перешкоджають участі жінок у трудовій діяльності, і, відповідно, сприяє підвищенню рівня їх економічної активності.

Крім того, важливим інструментом гендерної політики є просування ідеї рівноправності на всіх рівнях суспільства, зокрема через освіту і медіа. Уроки гендерної рівності в школах та активна медійна кампанія, спрямована на популяризацію ролі жінок у різних сферах, сприяють формуванню нового покоління, яке буде сприймати рівні можливості для всіх як невід'ємну частину життя [8, с. 66].

Отже, гендерна політика в Україні має вагомий вплив на ринок праці, сприяючи не лише подоланню гендерної дискримінації, але й зростанню економіки та створенню умов для більшої участі жінок у різних сферах діяльності. Впровадження таких політик сприяє рівним можливостям для всіх

громадян, незалежно від їхньої статі, і є важливим кроком на шляху до справедливого і прогресивного суспільства.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141.

2. Державна служба статистики України. Статистичний щорічник України за 2022 рік. Київ : Держстат, 2023. 524 с.

3. Вовк В. М. Гендерна нерівність на ринку праці України: причини та наслідки. *Економічний вісник*. 2023. № 4. С. 43–55.

4. Програма ООН з гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Гендерний мейнстримінг в Україні: успіхи та виклики. Київ : Програма ООН, 2023. 72 с.

5. Літвінова О. А. Горизонтальна та вертикальна сегрегація на ринку праці: гендерний аспект. *Трудове право*. 2023. № 2. С. 29–36.

6. Кравченко І. В. Проблема "скляної стелі" в Україні: гендерна перспектива. *Журнал соціальних досліджень*. 2023. № 1. С. 21–28.

7. Савченко Н. О. Політика гнучкості на ринку праці: гендерний вимір. *Соціально-економічний розвиток*. 2024. № 1. С. 42–53.

8. Програма розвитку ООН. Освітні проекти з гендерної рівності в Україні. Київ : ПРООН, 2023. 58 с.

Науковий керівник : Нагорна О. О., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ.

Чугай К. В.,
студент 3 курсу, 3 групи
факультету міжнародного та європейського права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права, яка поряд з іншими перебуває на стадії реформування. На сучасному етапі, у період інтенсивної підготовки України до вступу в Європейський Союз, окрім внутрішніх факторів, необхідно враховувати вплив зовнішніх обставин у вигляді глобалізації економіки та уніфікації трудового законодавства. Початок будівництва в Україні ринкової економіки зумовив обрання нового підходу до правового регулювання відносин у сфері праці, зокрема регулювання інституту відповідальності в трудовому праві. Одним із основних елементів правового статусу сторін трудового договору як суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин виступає його відповідальність за невиконання трудових обов'язків. Матеріальна відповідальність є одним із різновидів трудової правової відповідальності роботодавця і працівника, що регламентується нормами чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), інших нормативно-правових актів.

В сучасних умовах найбільш складною проблемою протиправних юридичних фактів трудового права є підстави залучення роботодавця до матеріальної відповідальності, оскільки в чинному трудовому законодавстві України відсутнє чітке формулювання підстав для такої відповідальності. Розкриваючи особливості матеріальної відповідальності роботодавця, варто підкреслити високу міру соціальної відповідальності за власні дії цього суб'єкта трудового права. Відповідно до ст. 141 КЗпП роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин зобов'язаний особисто або через органи підприємства, установи,

організації забезпечити дотримання законодавства про працю. Якщо ж роботодавець порушив свої обов'язки, він повинен відшкодувати працівнику заподіяну у зв'язку з цим шкоду.

Характеризуючи матеріальну відповідальність роботодавця необхідно звернути увагу на особливості санкцій, які застосовуються до роботодавця. Так, ч. 2 ст. 235 КЗпП суттєво обмежує розмір відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівникові незаконним звільненням або переведенням. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи. Чинне законодавство передбачає матеріальну санкцію у вигляді «виплати працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше, як за один рік (або за весь час вимушеного прогулу, якщо справа розглядається більше року не з вини працівника». Проте, як показує багаторічна практика застосування санкції норми ч. 2 ст. 235 КЗпП, в якій виплати обмежуються середнім заробітком за час вимушеного прогулу, є малоефективною. Більше того, таку юридичну конструкцію важко назвати санкцією за порушення конституційного права на працю тому що в її змісті відсутній хоч який-небудь натяк на покарання роботодавця. Така юридична конструкція була прийнятна для радянської економічної системи, де всі підприємства були власністю держави, а весь політичний і юридичний механізм держави захищав працівника. Доцільним вважається у випадках незаконних звільнень і переведень переходити до юридичної конструкції відплати за порушення права. Йдеться про застосування до цих випадків кумулятивних санкцій, які поєднують відшкодування і покарання. Слід зауважити, що на нинішній час відшкодування моральної шкоди компенсує відсутність у трудовому законодавстві кумулятивної санкції у разі незаконного звільнення або переведення працівника.

У КЗпП регламентується обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, завдану незаконним переведенням працівника на іншу роботу, відстороненням від роботи, звільненням, неправильним формулюванням підстави звільнення у трудовій книжці, затримці виплати заробітної плати і розрахунку при звільненні. У таких випадках працівник втрачає певний заробіток, на який він мав право, і ця сума визнається як шкода, заподіяна працівникові. На жаль, ці положення не встановлені у законі саме як відповідальність роботодавця. Зокрема, ст. 235 КЗпП передбачає, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівника повинен поновити на попередній роботі орган, який розглядає трудовий спір. Згідно з чинним трудовим законодавством роботодавець зобов'язаний видати працівникові на його вимогу документи про роботу. До числа таких належать трудова книжка, довідка про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації, довідка про наявність стажу, про заробітну плату тощо (статті 47, 49 КЗпП). Матеріальний збиток, заподіяний працівникові, якщо роботодавець порушує цей обов'язок, полягає у неможливості працевлаштування через відсутність трудової книжки або через неправильне формулювання причини звільнення. Це може також призвести до пізнього призначення пенсії, втрати права на соціальну допомогу тощо.

Матеріальна відповідальність роботодавця, яка, як правило, пов'язана з порушенням права на працю, виникає у трьох випадках: 1) відшкодування роботодавцем шкоди працівникові, викликаній незаконною відмовою у працевлаштуванні; 2) відшкодування шкоди, заподіяної незаконними діями під час працевлаштування; 3) відшкодування шкоди, заподіяної після припинення трудових відносин. Якщо друга і третя умови регулюються в законі, хоча й недосконало, то виникає достатньо запитань про підстави відповідальності з необґрунтованою відмовою прийняти роботу, і необхідністю створити відповідний правовий механізм для забезпечення прав працівника. Зокрема, в Кодексі законів про працю не існує норми про відповідальність роботодавця за незаконну відмову в прийнятті на роботу.

Неправомірну відмову в працевлаштуванні може бути оскаржено до суду. Пленум Верховного Суду України у своїй постанові від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначив, що суди розглядають позови про укладення трудових договорів не тільки у випадках, коли власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язаний був укласти трудовий договір (наприклад, з молодими фахівцями, направленими у встановленому порядку на дане підприємство; працівниками, запрошеними на роботу в порядку переведення), а також в тих випадках, коли особа вважає, що їй було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП [3].

Трудове законодавство встановлює ряд правових гарантій для забезпечення реалізації громадянами свого права на працю. Серед них – передбачені ст. 5-1 КЗпП, правовий захист від необґрунтованої відмови від найму та незаконного звільнення, а також допомога у збереженні роботи. Саме ця стаття виступає головним принципом соціальної стабільності, будучи важливим інструментом для захисту прав працівників. Вона створює рівні умови для всіх на ринку праці та гарантує, що кожен має право на гідну працю. Відповідно до статті 21 КЗпП, трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, яка визначає обов'язки працівника та роботодавця. Саме трудовий договір забезпечує захист прав працівника, гарантуючи, наприклад, належні умови праці та своєчасну виплату заробітної плати. Обов'язком роботодавця є допустити працівника до виконання його трудових функцій лише після укладення трудового договору з останнім. При неналежному оформленні прийняття працівника на роботу роботодавець порушує чинне законодавство про працю, що у свою чергу тягне відповідальність за ст. 265 КЗпП. Хоча зміст цієї статті спрямований не на відшкодування шкоди працівникові, чий права були порушені, та відновлення порушених прав, але мова йде про фактичне недотримання норм трудового законодавства та юридичні наслідки. Тобто головою метою такої відповідальності є не відшкодування, а покарання.

Отже, чинним законодавством створено цілу низку правових гарантій, щодо забезпечення прав працівника у разі порушення них з боку роботодавця та подальшого відшкодування шкоди завданої діями роботодавця, що покликано встановити справедливість та рівність у відносинах працівника та роботодавця.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Слюсар А. М. Трудове право : підручник. Харків : Право, 2019. 544 с.
5. Лук'янчиков О., Новіков Д. Що і кому гарантує гарантійна функція матеріальної відповідальності? *Юридичні факти в системі правового регулювання* : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 лист. 2015 р.). Київ : ВД «Дакар», 2015. С. 316–320.
6. Годованець Ю.С. Підстави та умови матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 141–145.

Науковий керівник: Соловійов О. В., канд. юрид. наук, доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Чухно М. І.,

студентка 19 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА

Трудовий кодекс у Польщі був прийнятий ще в 1974 році. Протягом цього часу трудове законодавство Польщі зазнавало значних змін і вдосконалень, що відображають суспільно-економічні зміни та адаптацію до європейських стандартів. Саме тому правове регулювання трудових відносин у Польщі є не лише цікавим, але й важливим для розуміння сучасних тенденцій і механізмів захисту прав працівників.

Розділ II Конституції Республіки Польща (далі КРП) містить права та обов'язки людини та громадянина, зокрема трудові права: кожен громадянин має право на вибір професії та місця роботи, хоча існують визначені винятки. Особам до 16 років не дозволяється постійна робота (ст. 65 КРП); закон визначає мінімальну зарплату та сприяє повній, продуктивній зайнятості (ст. 65 КРП); працівники мають право на безпечні та здорові умови праці, щорічну оплачувану відпустку та встановлений законом робочий день (ст. 66 КРП).

Трудовий кодекс Польщі (KodeksPracy, 1974 р.) (далі ТкП) є основним законом, який регулює трудові відносини. Він постійно змінюється та адаптується до європейських стандартів і нових економічних реалій, що дозволяє йому бути гнучким і швидко реагувати на виклики. Наприклад: ст. 91 ТкП дозволяє тимчасове призупинення застосування трудових норм у разі складного фінансового становища роботодавця; ст. 291 ТкП визначає обов'язкові умови трудового договору для працівників, що працюють у країнах ЄС понад місяць; дистанційна праця регулюється статтею 67⁵ ТкП.

Якщо ж брати до уваги закони, то серед їх чисельності можна для прикладу виділити декілька наступних.

Закон від 13 березня 2003 р. про особливі правила припинення трудових відносин із працівниками з причин, не пов'язаних із працівниками, норми якого застосовуються, якщо роботодавцю, який має не менше 20 працівників, необхідно припинити трудові відносини з причин, не покладених на працівників, шляхом попередження роботодавця, а також за згодою сторін у певних умовах (арт. 1. 1. Закону).

Закон від 20 квітня 2004 року про сприяння зайнятості та інститути ринку праці завдання держави у сфері сприяння зайнятості, пом'якшення наслідків безробіття та професійної активізації та завдання держави у сфері сприяння зайнятості, пом'якшення наслідків безробіття та професійної активізації виконуються інститутами ринку праці (арт. 1. 1. Закону).

Закон від 9 липня 2003 р. про працевлаштування тимчасових працівників, котрий регулює правила найму тимчасових працівників роботодавцем, який є організатором тимчасового працевлаштування, та правила направлення цих працівників та осіб, які не є працівниками агенції тимчасової зайнятості, на виконання тимчасових робіт до роботодавця-користувача (арт. 1. 1. Закону).

Також, важливими регуляторами трудових відносин є і локальні акти, такі як колективні трудові договори, положення про роботу, положення про оплату праці, статuti тощо, котрі укладають безпосередньо між роботодавцями та працівниками та носять індивідуально – визначений характер.

Вагомий внесок у процес дотримання та застосування законодавства про працю у Республіці Польща здійснює, зокрема, і Національна інспекція праці, головна місія якої полягає в ефективному забезпеченні дотримання положень законодавства про працю, включаючи гігієну та безпеку праці, шляхом проведення ефективних і цілеспрямованих перевірок і профілактичних дій, спрямованих на зниження ризиків нещасних випадків і дотримання законодавства про працю.

Трудові відносини є основою економічного та соціального розвитку суспільства, забезпечуючи стабільність зайнятості та захист прав працівників і роботодавців. Однак, у певних випадках необхідність припинення трудових відносин може бути невідворотною. Розірвання трудового договору – це процес, який потребує чіткої правової регламентації, оскільки передбачає різні підстави та процедури, що гарантують

законність цього рішення як для працівника, так і для роботодавця. У цьому контексті варто зазначити правові основи, види та умови розірвання трудового договору за Трудовим кодексом Польщі.

Відтак, можна зробити висновок про те, що правове регулювання трудових відносин у Республіці Польща є багаторівневим та структурованим. Воно включає положення Конституції, Трудового кодексу, спеціальних законів, підзаконних актів та локальних норм, що забезпечує комплексне охоплення різних аспектів трудових прав та обов'язків. Польське трудове законодавство не тільки відповідає на внутрішні потреби ринку праці, а й активно адаптується до європейських стандартів і вимог, що дозволяє йому залишатися актуальним та ефективним. Також наявне прагнення Польщі забезпечити дотримання трудових прав у відповідності до міжнародних норм та тенденцій, зокрема щодо прав на безпечні умови праці, соціальний захист та мінімізацію безробіття.

Список використаних джерел

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiejz dnia 2 kwietnia 1997 r. *Dziennik Ustaw* No. 78, item 483. URL: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
2. Kodeks pracy : UstawaRP z dnia 26 czerwca 1974 r. Nr 24 poz. 141. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>
3. O szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników : Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. Nr 90 poz. 844. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20030900844>
4. O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy : Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. Nr 99 poz. 1001. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20040991001>
5. O zatrudnianiu pracowników tymczasowych : Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. Nr 166 poz. 1608. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20031661608>

6. Спіцина Г. О. Особливості правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2015. Вип. 30. Т. 1. С. 186–189.

7. Рибак Н. В. Польський досвід правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства та напрями його запозичення. *Юридична наука*. 2020. № 5 (107). Т. 2. С. 217–225. URL:<https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/321/312>

Науковий керівник: Соловійов О. В., к.ю.н, доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Шведун Т. С.,

студентка 7 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ВІДПОЧИНОК

Право на відпочинок є одним із основоположних прав людини, закріплених у численних міжнародних актах і конституціях багатьох країн. Це право не лише забезпечує економічну стабільність людини, а й впливає на її соціальний, психологічний і фізичний добробут. Однак, попри юридичне визнання, реалії сучасного світу демонструють чимало викликів, які заважають повноцінній реалізації цього права.

В умовах глобалізації та швидких соціально-економічних змін, питання працевлаштування стає дедалі більш актуальним. Високий рівень безробіття, неформальна зайнятість, дискримінація на ринку праці, а також не виплата заробітної плати – це лише деякі з проблем, які потребують термінового вирішення. Користуючись правом на працю, люди також стикаються з

нестабільністю робочих умов, нерегулярними графіками, недостатньою соціальною захищеністю.

Водночас право на відпочинок, що має не менше значення для гармонійного розвитку особистості, часто ігнорується. Відсутність нормальних умов для відпочинку, перенапруження на роботі, професійне вигорання – все це стає нормою для багатьох працівників. Підтримка балансу між професійним і особистим життям стає надзвичайно складною задачею в умовах постійної конкурентної боротьби на ринку праці.

Війна зумовила потребу у запровадженні більшої гнучкості у регулюванні трудових відносин. Змінено підходи у регулюванні права на відпустки.

Право на відпочинок є одним з основоположних соціальних прав людини, закріплених у багатьох міжнародних документах, зокрема в Загальній декларації прав людини. В умовах сучасного суспільства це право набуває все більшого значення, оскільки його реалізація безпосередньо впливає на якість життя, психічне здоров'я та загальний добробут людей. Проте, реалізація цього права стикається з низкою проблем, які потребують уваги з боку держави та суспільства: 1) економічні фактори: в умовах економічної нестабільності та високого рівня безробіття багатьом людям просто не вистачає коштів для організації належного відпочинку понад оплату за щорічну основну оплачувану відпустку, якщо особа бажає відпочити за кордоном на фешенебельному курорті; 2) робочий режим: у сучасному світі все більше людей працюють понаднормово, що негативно позначається на їх можливості відпочити. Багато компаній не заохочують працівників брати відпустки, що призводить до професійного вигорання та зниження продуктивності праці. Пропонуємо у локальних актах підприємства передбачити для осіб, які працюють надурочно, запровадити додаткові перерви для відпочинку внаслідок інтенсифікації праці (наприклад, обладнати на підприємстві, в установі, організації кімнати для відпочинку з кріслами та додатковим простором для можливості розім'ятися).

Пилипчук Н. зазначає, що тривалість часу відпочинку залежить від тривалості робочого дня. Наслідком такої ситуації є формування відповідної

залежності від тривалості робочого часу на рівні законодавства. Значно доцільнішим є визначення не лише тривалості робочого часу, але й мінімальної тривалості щотижневого відпочинку, а також часу безперервного відпочинку після завершення одного робочого дня [1, с. 96].

До проблем забезпечення права на відпочинок, слід віднести:

1. Відсутність чітких механізмів контролю за дотриманням права працівників на відпочинок. Недостатня деталізація норм щодо відпусток, вихідних днів та інших гарантій відпочинку створює умови для їх порушення роботодавцями. Для вирішення цієї проблеми необхідно вдосконалити законодавчу базу, зокрема, шляхом посилення відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства. Пропонуємо доповнити Кодекс законів про працю України такою нормою: «Якщо роботодавець не виконує обов'язки, передбачені главами 4-5 цього Кодексу, що призвело до порушення прав працівника на щорічну відпустку, скорочений робочий день або відпочинок у вихідні та святкові дні, працівник має право на компенсацію шкоди заподіяної таким порушенням. Розмір відшкодування визначається залежно від характеру та тривалості порушення і може включати в себе: виплату середньої заробітної плати за час невикористаної відпустки; компенсацію моральної шкоди».

2. Наявність дискримінації за віросповіданням. Однією з ключових форм цієї дискримінації є обмеження прав працівників на відпустки або вихідні дні, необхідні для виконання релігійних обрядів чи святкування релігійних свят. Зокрема, деякі роботодавці можуть безпідставно відмовляти працівникам у наданні таких відпусток. Оскільки релігійні громади, які не належать до православ'я, становлять меншість в Україні, їхні права, включно з правом на відпочинок, не завжди достатньо захищені на практиці. Це є порушенням конституційного права на свободу світогляду і віросповідання, закріпленого в статті 35 Конституції України: «Кожен має право на свободу світогляду і віросповідання. Це право включає свободу сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої, безперешкодно відправляти одноособово чи колективно релігійні культу і ритуальні обряди, вести релігійну діяльність» [2]. На практиці,

для неправославних релігійних громад в Україні існує потреба у більш чіткому захисті їх прав. Запровадження додаткових норм у локальних актах підприємства могло б вирішити цю проблему. Зокрема, у колективному договорі можна передбачити додаткову перерву для працівників інших (неправославних) конфесій.

Отже, реалізація права на відпочинок є складним і багатогранним процесом, що вимагає зусиль з боку держави, роботодавців і суспільства в цілому. З метою вирішення цих проблем важливо впроваджувати комплексні підходи на рівні держави та суспільства. Необхідно вдосконалювати трудове законодавство, забезпечувати контроль за його дотриманням, а також активно сприяти розвитку інфраструктури для відпочинку. Тільки шляхом об'єднання зусиль держави, роботодавців і самих працівників можливо забезпечити справедливі умови праці та доступний відпочинок для всіх. Реалізація права на відпочинок є не лише питанням економічної політики, але й питанням гідності, рівності та соціальної справедливості. Зважаючи на це, ми повинні прагнути до суспільства, де кожен громадянин матиме можливість реалізувати свої права на належному рівні, забезпечуючи собі та своїм близьким гідне життя та соціальну справедливість.

Список використаних джерел:

1. Пилипчук Н. Проблеми реалізації конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні та пропозиції щодо їх вирішення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Т. 1, № 4. С. 90–96.

2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 25.09.2024).

Науковий керівник: Швець Н. М., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Шепітько В. Р.,

студент 2 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ІТ-СФЕРІ: ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ NCA

Сектор інформаційних технологій (ІТ) в Україні завжди мав високі темпи зростання та продовжує зберігати позитивну динаміку розвитку навіть за часів збройного конфлікту завдяки високим зарплатам, мобільності та адаптивності до умов війни. Проте існуючі форми оформлення правовідносин між працівниками і роботодавцями в ІТ-секторі мають певні прогалини.

Окремої уваги заслуговує питання щодо застосовування угод про неконкуренцію (Non-Compete Agreement – NCA), укладання яких набуло актуальності з розвитком ІТ-індустрії, і які є прикладом договорів, що поєднують ознаки як цивільного, так і трудового права. Такої думки дотримуються й українські правознавці, які досліджували особливості NCA в трудовому праві. Так, М. М. Шумило обґрунтовано доводить, що правова природа NCA двояка: це цивілістична конструкція, яка застосована до відносин, що виникли у сфері праці [1].

Суть NCA полягає у встановленні заборони/обмеження для працівника не працювати на конкурентів свого роботодавця. NCA, як правило, укладається окремо між двома сторонами - між працівником та роботодавцем, або може бути істотною умовою трудового/цивільного договору у письмовій формі. NCA важливо відрізнити від угоди про нерозголошення комерційної таємниці (NDA – Non-disclosure agreement), хоча існує можливість поєднання умов про нерозголошення та про неконкуренцію в одному договорі.

Необхідність укладання таких договорів полягає у тому, що регулювання конкурентної поведінки працівника здійснюється лише під час дії відповідного трудового/цивільного договору, в той час як NCA продовжує діяти не тільки в

період дії трудового/цивільного договору, але й певний час після його припинення.

НСА дуже активно застосовується в більшості європейських країн та США. В Україні ж існує певна законодавча неврегульованість щодо застосування такого юридичного інструменту. Судова практика щодо порушеного питання тільки формується. Тому вітчизняні суди дуже часто визнають положення про неконкуренцію у трудових/цивільних договорах недійсними через те, що вони прямо суперечать Конституції України.

Як приклад, можна навести Постанову Вищого господарського суду України від 24 травня 2016 року у справі № 910/15796/15, де розглянуто ситуацію, коли умовами договору було встановлено несприятливі наслідки (компенсаційний платіж у розмірі суми в гривнях 10500 грн. 00 коп.) у випадку укладення відповідачем будь-якого договору щодо надання послуг та/або виконання робіт в ІТ-сфері, або подібних до них послуг та/або робіт, або договорів із подібним, схожим та/або таким самим предметом договору з іншими особами протягом строку дії договору та 2 років з моменту припинення дії цього договору [2].

В цій та подібних справах суди погоджувалися з тим, що положення таких договорів суперечить:

1) ст. 43 Конституції України, якою передбачено право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується [3];

2) ст. 42 Конституції України, яка гарантує кожному право на здійснення підприємницької діяльності, що не заборонена законом [3];

3) ст. 64 Конституції України, у якій зазначено, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України [3];

4) ст. 9 Кодексу законів про працю України, згідно з якою умови трудових договорів про працю, що погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [4];

5) ст. 3 Цивільного кодексу України, яка закріплює одну із загальних засад цивільного законодавства – свобода договору [5].

Саме тому відповідно до ч.1 ст. 27 Цивільного кодексу України правочин, який обмежує можливість фізичної особи мати не заборонені законом цивільні права та обов'язки, є нікчемним. А також згідно зі ст. 215 Цивільного кодексу України – недійсним – через недодержання в момент вчинення правочину стороною вимог, які встановлені частинами 1 – 3, 5 та 6 статті 203 Цивільного кодексу України (зміст правочину не може суперечити цьому Кодексу, іншим актам цивільного законодавства, зокрема Конституції України) [5].

Проте 15 липня 2021 року набрав чинності Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», яким у ст. 27 була запроваджена можливість укласти договори про утримання від вчинення конкурентних дій у сфері ІТ [6]. Відповідно до такого договору фахівець зобов'язаний не здійснювати будь-яких конкурентних дій стосовно резидента Дія Сіті протягом строку не більше 12 місяців, в межах конкретної території, на яку поширюється дія зобов'язання, а також обов'язково отримує матеріальні блага за зобов'язання утримуватися від цих дій [6].

Крім того, до ст. 3 Кодексу законів про працю України були внесені зміни щодо непоширення дії законодавства про працю на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті [4]. Але українське трудове та цивільне законодавства, крім зазначеного Закону України, не містить правових норм щодо порядку укладання НСА. Тому було б доцільним закріпити поняття НСА та порядок застосування таких договорів у Цивільному кодексі України та у Кодексі законів про працю України.

Таким чином, оскільки положення Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» поширюються лише на гіг-контракти та трудові контракти, як особливу форму трудового договору, укладені відповідно до статей 16, 17 цього Закону України [6], то інші учасники трудових/цивільних правовідносин у разі підписання НСА ризикують отримати купу проблем через визнання НСА недійсним в судовому порядку. Вважаємо, що українському

законодавцю необхідно прийти до однозначної відповіді щодо можливості або неможливості використання НСА для регулювання правових відносин.

Список використаних джерел:

1. Шумило М. Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції) в трудовому праві. *Юридична газета online: електронний науковий журнал*. 12 серпня, 2022. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/dogovir-pro-nekonkurenciyu-zaboronu-konkurenciyi-v-trudovomu-pravi.html>
2. Постанова Вищого господарського суду України від 24 травня 2016 року у справі № 910/15796/15 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/58128614>
3. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
4. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
6. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15 липня 2021 року № 1667-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20>

Науковий керівник: Красюк Т. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Шкода А. Р,

здобувач вищої освіти 2 курсу

Факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування

Дніпровського державного університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗМІН

В умовах збройної агресії рф питання правового регулювання трудових відносин потребує особливої кореляції, зумовленої сьогоdnішньою ситуацією.

На сьогодні належне регулювання форми та порядку укладення трудових договорів визначає підвищення соціально-правового статусу працівників, законність трудових відносин, гарантованість та легальність трудових відносин. Від цього залежить законність трудових відносин, гарантія та захист прав у разі їх порушення.

Слід додати, що за період впровадження воєнного стану на території нашої країни було внесено багато змін в нормативно – правові акти, в тому числі в Кодексі законів про працю, який залишається чинним і не досі регулює трудові відносини, незважаючи на те, що він є архаїчним, а в Україні тривають військові дії.

Приховування кількості найманих працівників, маніпулювання недосконалістю трудового законодавства та вступ у правовідносини, подібні до трудових, з метою уникнення або зменшення податків, що сплачуються роботодавцями за використання найманої праці, сьогодні не є чимось новим. Це порушує як норми трудового законодавства, так і права самих працівників. Це можливо, на нашу думку, тому що в статті 24 Кодексу законів про працю України [1] немає імперативного положення про те, що трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. І саме такий підхід законодавця уможливорює зловживання з боку роботодавців. Адже там, де є нечіткість у положеннях Кодексу, такі положення не вважаються обов'язковими і застосовуються на суб'єктивний розсуд роботодавця.

Також зміни в законодавстві, спричинені епідеміологічною ситуацією в країні та подальшою військовою агресією, привели до появи нових форм і видів трудового договору. Зокрема, ст. 21 КЗпП України була доповнена режимом спрощеного регулювання трудових відносин, що визначається главою III-Б КЗпП України [1]. Цей режим застосовується до трудових відносин, зазначених у ст. 495, які виникають у таких випадках [2, с. 161]:

1) між працівником і роботодавцем, що є суб'єктом малого або середнього підприємництва з чисельністю працівників до 250 осіб за звітний період;

2) між роботодавцем і працівником, чия заробітна плата за місяць перевищує вісім мінімальних заробітних плат.

Цей режим дозволяє встановлювати індивідуальні умови праці безпосередньо в трудовому договорі, що сприяє кращому взаєморозумінню між сторонами.

Також було доповнено ст. 211 КЗпП України нормою про трудовий договір з нефіксованим робочим часом, який є особливим видом трудового договору [1]. Його умови не передбачають конкретного часу для виконання роботи, і обов'язки працівника виникають лише тоді, коли роботодавець надає передбачену договором роботу, без гарантії її постійного надання. Проте при цьому зберігаються домовлені умови оплати праці. У такому режимі роботодавець сам визначає потребу в працівнику, встановлює графік роботи, обсяг завдань і узгоджує з працівником режим та тривалість робочого часу відповідно до договору [3, с. 126].

В умовах воєнного стану питання укладення трудового договору набули особливої актуальності. Зміни в законодавстві, такі як запровадження спрощеного регулювання трудових відносин (глава III-Б КЗпП) та трудових договорів з нефіксованим робочим часом (ст. 211 КЗпП), були спрямовані на адаптацію до нових викликів. Це дозволяє забезпечити більшу гнучкість у правовідносинах між роботодавцями і працівниками, зокрема в умовах нестабільної ситуації. Водночас, перспективи подальших змін, ймовірно, будуть орієнтовані на вдосконалення правових механізмів для забезпечення захисту прав працівників та роботодавців в умовах надзвичайних ситуацій, зокрема військових.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законі про працю від 23.07.1996 № 322 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 21.09.2024)
2. Головань Т. Г., Пономаренко О. М. Актуальні питання юридичних гарантій при зміні трудового договору в умовах воєнного стану. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Право.* 2024, 39. С. 160–168.

3. Горностай О. Б., Машков К. Є., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції: збірник наукових праць*. 2022. № 1 С. 122–131.

Науковий керівник: Нагорна О. О. старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ

Ющенко І. А.,

студент 2 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ

25 серпня 2024 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» № 3680-ІХ. Зокрема, Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) було доповнено новою главою XI-А «Праця домашніх працівників», в якій сформульовано поняття домашніх працівників і домашньої праці, визначено правовий статус домашніх працівників та особливості його регулювання. Крім цього в КЗпП йдеться про додаткові права, обов'язки, гарантії та умови праці домашніх працівників, робочий час та час відпочинку, визначено особливості припинення трудового договору тощо [1]. Вважаємо, що врегулювання на законодавчому рівні питання праці домашніх працівників має велике значення. Це пов'язано перш за все із захистом прав таких працівників та із наданням їм додаткових прав і гарантій.

Уперше поняття домашніх працівників і домашньої праці було визначено в статті 1 Конвенції про домашніх працівників № 189, прийнятій на Генеральній конференції Міжнародної організації праці, яка була скликана в Женеві 1 червня 2011, згідно з положеннями якої, домашня праця означає роботу, яка

виконується в домогосподарстві, а відповідно, домашній працівник – будь-яка особа, зайнята домашньою роботою в рамках трудових відносин [2]. Українське законодавче визначення в статті 173² КЗпП є майже аналогічним: домашньою працею є робота, яка виконується для домогосподарства за трудовим договором; домашнім працівником є фізична особа, яка виконує домашню працю у межах трудових відносин з роботодавцем. Для прийняття на роботу домашнім працівником, особа має бути у віці від 16 років [3].

Відповідно до змісту частини третьої статті 173² КЗпП, не вважається домашньою працею робота для домогосподарства, яка здійснюється особою нерегулярно та не більше 40 годин на місяць.

Що стосується правового статусу домашніх працівників, з урахуванням специфіки роботи, особливостей умов праці, такі працівники мають повний обсяг трудових прав та гарантій згідно законодавства про працю. Трудові відносини виникають на підставі укладення трудового договору у письмовій формі, після попереднього повідомлення Державної податкової служби України, про прийняття домашнього працівника на роботу. Особливістю цього договору є те, що він укладається між двома фізичними особами. Питання про ведення первинної облікової документації та трудової книжки вирішуються на розсуд сторін. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування домашніх працівників здійснюється на засадах добровільності (ч. 7 ст. 173³ КЗпП). З огляду на це положення впливає, що працівник індивідуально сплачує Єдиний соціальний внесок.

Новелою законодавства є положення про те, що у трудовому договорі з домашнім працівником може бути передбачено платне чи безоплатне надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування. У разі платного надання житла в користування домашньому працівникові такі відносини регулюються актами цивільного законодавства. Роботодавець не має права самостійно проводити відрахування із зарплати домашнього працівника в рахунок плати за користування таким житлом.

Згідно з ч. 1 ст. 173⁵ КЗпП, на домашніх працівників поширюються загальні норми щодо тривалості робочого дня та відпочинку. За певних умов, пов'язаних зі специфікою домашньої праці, допускається підсумований облік робочого часу. Робочий день можна поділити на частини, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої норми, при цьому домашній працівник може на власний розсуд розпоряджатися вільним від роботи часом. Крім цього, трудовим договором можуть бути передбачені періоди очікування, години роботи під час яких працівник повинен бути готовим до виконання за дорученням роботодавця трудових обов'язків.

Припинення трудових відносин відбувається шляхом розірвання трудового договору, що передбачає підписання додаткової угоди або в односторонньому порядку шляхом надсилання домашньому працівнику. Договір припиняється за ініціативи будь-якої із сторін.

Контроль за додержанням вимог законодавства здійснюють посадові особи Державної служби України з питань праці, шляхом запитів до фізичних осіб про виконання фізичними особами домашньої праці в їх домогосподарстві, а також проведенням з ними роз'яснювальних робіт.

Підсумовуючи, зазначимо, що зміни, внесені до КЗпП України щодо регламентації праці домашніх працівників, є важливим важелем у питанні гідного ставлення до таких працівників у трудових відносинах. Вважаємо, що працевлаштування на роботу з обслуговування домашнього господарства призведе до зниження рівня незадекларованої праці.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників : Закон України від 25.04.2024 № 3680-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20> (Дата звернення: 25.09.2024).

2. Конвенція про домашніх працівників, 2011 (№ 189). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (Дата звернення: 25.09.2024).

3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Дата звернення: 25.09.2024).

4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (Дата звернення: 25.09.2024).

Науковий керівник: Красюк Т. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Янкевич Д. П.,

студент групи ЮРД-37, 3 курсу юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПОНЯТТЯ ОДНОРАЗОВОГО ГРУБОГО ПОРУШЕННЯ ЯК ДОДАТКОВОЇ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Кожне підприємство, установа чи організація, незалежно від форми власності, передбачає наявність керівника, відповідального за ведення адміністративно-фінансової діяльності. Така посада визнається престижною, проте, разом із цим, така категорія осіб підлягає підвищеній відповідальності, що пов'язана із виконанням керівних функцій. У будь-який момент можуть виникнути обставини, що призведуть до звільнення такого працівника, однією із яких є вчинення керівником підприємства одноразового грубого порушення своєї трудової функції.

Відсутність прямого визначення поняття одноразового грубого порушення в національних нормативно-правових актах призводить до труднощів при звільненні керівників підприємств, установ чи організацій, а також породжує

низку дискусій серед науковців цієї галузі. Незнання всіх нюансів звільнення працівника за такою підставою може призвести до серйозних проблем включно аж до простою підприємства, установи чи організації, оскільки керівник такої юридичної особи, незаконно звільнений, має право залишити у себе відповідні документи та печатки, відсутність яких може призвести до неможливості проведення своєї діяльності такою юридичною особою.

Загальні підстави звільнення працівника з ініціативи роботодавця передбачені статтею 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Стаття 41 цього Кодексу передбачає й додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, однією з яких є одноразове грубе порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами [1].

Як ми бачимо, КЗпП України, хоч і визначає суб’єктів такого правопорушення, проте не дає чіткого визначення поняття “одноразове грубе порушення трудових обов’язків”.

У постанові від 06.10.2021 Касаційний цивільний суд Верховного Суду роз’яснив, що аналіз норм права дає можливість дійти висновку про те, що рішення про звільнення працівника за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України може бути прийняте роботодавцем за наявності таких ознак:

- суб’єктом такої дисциплінарної відповідальності може бути лише конкретно визначена у п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України категорія працівників;
- для застосування вказаної норми закону необхідно встановити факт порушення працівником своїх трудових обов’язків;
- таке порушення має бути одноразовим та грубим;

– рішення про звільнення працівника у такому випадку може прийняти лише уповноважена особа – роботодавець або уповноважений ним орган [2].

Найбільш дискусійними у науці трудового права залишаються питання щодо того, яке порушення трудових обов'язків є грубим та одноразовим.

Стосовно того, яке порушення трудових обов'язків є грубим, п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 року № 9 роз'яснює, що при вчиненні суб'єктом такого правопорушення одноразового грубого порушення трудових обов'язків враховуються характер дії або бездіяльності працівника, вчинення порушення умисно чи з необережності та суттєвість наслідків порушення: негативні наслідки, які настали, або такі, що ймовірно могли настати із завданням роботодавцю значної матеріальної або моральної шкоди, зокрема невиконання вимог податкового, трудового, господарського законодавства. Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду [3].

Виходячи із цього, питання про те, яке порушення трудових обов'язків є грубим, встановлює власник або уповноважений ним орган на власний розсуд, керуючись принципом розумності.

Наступним дискусійним питанням є визначення того, яке порушення трудових обов'язків суб'єктом такого правопорушення є одноразовим. Верховний Суд у постанові від 29 січня 2020 року роз'яснює, що під одноразовим порушенням трудових обов'язків працівником необхідно розуміти таку протиправну поведінку, що є обмеженою в часі та вчиненою саме разово, тобто особа вчиняє лише одну дію чи бездіяльність. До того ж, Верховний Суд наголошує, що не є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків тривале, неналежне керування роботою підприємства, установи чи організації, ослаблення контролю за роботою підлеглих тощо [4].

Тож, ми можемо дійти до висновку, що одноразове грубе порушення трудових обов'язків працівником є фактичне, очевидне, винне (вчинене дією або

бездіяльністю), обмежене в часі та вчинене саме разово порушення відповідним суб'єктом такого правопорушення своїх трудових обов'язків, передбачених нормативно-правовими актами, трудовим та колективним договором, а також іншими локальними нормативними актами.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 06.05.2024).

2. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 6 жовтня 2021 року у справі № 761/14537/15-ц. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/100214616>. (дата звернення: 06.05.2024).

3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 06.05.2024).

4. Постанова Верховного Суду від 29 січня 2020 року у справі № 759/1122/19. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87393186> (дата звернення: 06.05.2024).

Науковий керівник: Чопко Х. І., к.ю.н., доцент, доцент кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка.



Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
XIV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченій 220-річчю
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

(м. Харків, 11 жовтня 2024 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Укладачі:

Середи Олена Григорівна

Ярошенко Олег Миколайович

Соловійов Олексій Володимирович

Видається в авторській редакції

Комп'ютерна верстка *О. В. Соловійов*