

окремити наступні характерні риси: а) можуть бути вжиті лише за порушення трудової дисципліни;

б) діють тільки в межах трудових правовідносин (при розірванні трудового договору їх дія припиняється);

в) здійснення відносин влади й підпорядкування в інтересах трудового колективу є підставою для допущення законом оперування громадським впливом на правопорушника з установленням юридичних наслідків.

Варто зауважити, що і законодавство, і статuti та положення про дисципліну відсторонення від роботи не відносять до числа дисциплінарних стягнень. Тому що існує певний ряд характерних відмінностей, які ми можемо побачити з переліку ознак вказаних категорій. Крім того, дуже важливо пам'ятати, що основна мета відсторонення – запобігти настанню можливих несприятливих наслідків, які можуть настати в результаті продовження виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Таким чином, викладені вище положення дають змогу нам, зробити висновок про те, що відсторонення від роботи не яким чином не є різновидим дисциплінарної відповідальності, і не відноситься до системи дисциплінарних стягнень. Наш погляд, більш точним та розкриваючим сутність є наступне визначення: відсторонення працівника від роботи – це тимчасова відмова роботодавця або уповноваженого державного органу від надання працівнику роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і, як правило, без збереження заробітної плати. Вважаємо за доречне, закріпити вказану дефініцію на законодавчому рівні для усунення неточностей у правозастосовчій діяльності під час відсторонення.

Фоменко О. Ю.,

здобувач кафедри трудового права,

Національний університет «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО ПРИНЦИПУ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ОСОБАМ У РАЗІ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Принципи трудового права – це головні правові основи, загальні положення, що відображають існуюче законодавство та

головні напрямки здійснення політики держави в сфері праці. Існуючі принципи трудового права, з одного боку, відображають існуючу систему суспільних відносин з організації праці, а з іншого боку, у принципах правового регулювання трудових відносин найбільш яскраво повинні знаходити свій прояв гуманістичний та демократичний характер всієї системи права. Виходячи з цього, вивчення принципів трудового права дає нам можливість виявити та зрозуміти основні закономірності розвитку трудових суспільних відносин в умовах ринкової економіки. Правові принципи мають значення як для правотворчої діяльності, так і для правозастосовної діяльності. Керуючись принципами, законодавець формує галузеві норми, вносить зміни та доповнення в діючі нормативно-правові акти. Вони допомагають з'ясувати сутність конкретних норм діючого законодавства та визначають тенденції його розвитку. у співвідношенні з принципами трудового права відбувається тлумачення його норм. Принципи трудового права виступають і як принципи правового регулювання трудових відносин, і як принципи організації та здійснення захисту трудових прав та свобод працівників. Тому принципи правового регулювання трудових відносин – це основоположні положення, що відображають суть діючого трудового законодавства.

Природу норм трудового права виражають численні принципи – загальноправові, міжгалузеві, галузеві та внутрішньогалузеві. Між цими групами існує нерозривний зв'язок і взаємозалежність, зумовлені єдністю економічних, політичних і соціальних засад українського суспільства. Вони, будучи загальними й обов'язковими, мають регулятивне значення, стабільні, цілеспрямовані, завжди виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права.

Будь-яка діяльність здійснюється на основі певних принципів, основних, вихідних положень, додержання яких забезпечує узгодженість в діях її учасників, орієнтує на досягнення певного результату шляхом використання найефективніших методів. Як вже зазначалось, за сферою дії принципи трудового права поділяються на загальноправові, що властиві всім галузям вітчизняного права, в тому числі і трудовому (наприклад, принцип демократизму, рівноправності, пріоритету життя та здоров'я людини); міжгалузеві – ті, що поширюються на декілька галузей права (наприклад, принцип свободи праці поширюється

на трудове, цивільне та адміністративне право в тій частині, де вони пов'язані з працею); галузеві – що відбивають спрямованість та специфіку норм трудового права, що пов'язані майже з усіма або більшістю правових інститутів, що складають дану галузь права; та внутрішньогалузеві – відображають групи норм певного інституту трудового права. Одним із таких внутрішньогалузевих принципів є принцип соціального захисту працівників та повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Аналіз базових положень міжнародних документів і вітчизняної законодавчої бази з цього питання дає можливість виділити окремі складові цього принципу:

- соціальна відповідальність суспільства та держави за дбайливе відношення до кожної особи, реалізацію її прав на працю, вибір професії, забезпечення захисту здоров'я та життя, компенсацію втрати працездатності;

- соціальна справедливість у галузі трудових відносин – рівна винагорода за рівну працю, заборона дискримінації та примусової праці, право на безпеку та гігієну праці, збереження здоров'я, працездатності громадян, на соціальну допомогу в разі захворювань, на високий рівень компенсації загубленої працездатності, забезпечення медичної, соціальної та професійної реабілітації постраждалих на виробництві;

- всебічний та обов'язковий характер захисту працівників від соціальних і професійних ризиків, забезпечення права на соціальний захист як головного орієнтиру соціально-економічного розвитку суспільства;

- багатосуб'єктність соціального захисту, суб'єктами якого повинні бути держава, роботодавці, професійні асоціації та об'єднання, регіональні органи управління.

Для втілення та всебічної реалізації вищезазначеного принципу згідно із Законом України «Про охорону праці», було створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення при Кабінеті Міністрів України, функціонує Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Розроблені та реалізуються загальнодержавна, галузеві, регіональні програми покращення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання,

які спричинили втрату працездатності» гарантує право громадян на соціальний захист, зокрема в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності. Окрім того, він створює правове поле, фінансові й організаційні механізми для успішного запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві, компенсації потерпілим матеріальних збитків унаслідок ушкодження здоров'я.

Професійні захворювання на відміну від нещасних випадків на виробництві дуже часто залишаються непоміченими. Це зумовлює необхідність уточнення та конкретизації не тільки фізичних, а й психологічних станів особи, що потерпає від такого захворювання, а отже, і порядок відшкодування завданої шкоди та необхідну медичну допомогу, яка повинна надаватись державою.

В статтях 3,4 та 5 проекту Трудового кодексу внесені пропозиції щодо недопущення та своєчасного усунення проявів дискримінації за широким колом ознак, не пов'язаних із характером роботи або умовами її виконання, формулювання правових вимог щодо забезпечення права працівників на повагу честі і гідності у трудових правовідносинах та заборона примусової праці, але поряд з перевагами запропонованих норм, можна побачити і недоліки, такі як неоднозначність трактування деяких понять, зазначених в Трудовому кодексі та не повна відповідність загальноприйнятим міжнародним нормам. Поряд із важливими та суттєвими напрацюваннями українських законодавців вважаю за необхідне враховувати положення міжнародних Конвенцій, що були прийняті Міжнародною організацією праці, але ще не ратифіковані Україною. Зокрема, в Конвенції № 121 уточнюються положення розділу VI Конвенції № 102 та йдеться мова про доцільність забезпечення населення мінімальними нормами соціального забезпечення, такими як виплата допомоги в разі трудового каліцтва або професійного захворювання членам кооперативів, котрі зайняті виробництвом товарів та послуг, особам, які працюють на власних сільськогосподарських підприємствах та деяким категоріям осіб, що працюють безплатно на користь інших осіб та держави. а також вказівка на те, що фонди для виплати таких видів допомог не повинні створюватись за рахунок обов'язкових страхових внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, на це необхідно виділяти окреме фінансування з державного бюджету.