

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників  
XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 6 жовтня 2023 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків  
2023

Укладачі:

*О. Г. Середа* – докторка юридичних наук, професорка;  
*О. М. Ярошенко* – доктор юридичних наук, професор;  
*О. В. Соловйов* – кандидат юридичних наук, доцент;  
*І. В. Зіноватна* – кандидатка юридичних наук, доцентка  
(*кафедра трудового права Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*)

Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. 597 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, 2023  
© Середа О. Г., Ярошенко О. М.,  
Соловйов О. В., Зіноватна І. В.,  
укладання, 2023

## Зміст

*Oleg Yaroshenko, Samuel Stroz, Zdzislaw Kieliszek,*

EUROPEAN PROTECTION OF UKRAINIANS DURING THE MARTIAL LAW: THE EXPERIENCE OF POLAND..... 11

*Амелічева Л. П.,*

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО В ДИСКУРСІ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ ..... 18

*Божко В. М.,*

ЧИ СТРОКОВІСТЬ ПРИЗНАЧЕННЯ Є ОЗНАКОЮ ПОСАДОВОЇ ОСОБИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ? ..... 24

*Бурак В. Я.,*

ПРО МОДИФІКАЦІЮ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ. . 30

*Вишновецька С. В.,*

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ЩОДО ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 35

*Гетьманцева Н. Д.,*

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ..... 39

*Колесник Т. В.,*

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ..... 44

*Костюченко О. Є.,*

НАУКОВО-ЕКСПЕРТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ШЛЯХУ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ..... 48

*Купіна Л. Ф.,*

УНОРМУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПОНЯТЬ..... 53

*Кучма О. Л.,*

ДО ПИТАННЯ ПРО ВПЛИВ МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ ОДЕРЖУВАЧА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПРАВО ОТРИМУВАТИ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 57

*Lagutina I. V.,*

DIGITAL REALITY AND LABOUR MARKET ..... 60

*Малюга Л. Ю.,*

ДО ПИТАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІНИХ..... 66

*Мельник К. Ю.,*

ДО ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ..... 71

*Москаленко О. В.,*

ДО ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНИ ..... 75

*Подорожній Є. Ю.,*

ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ (КОНТРОЛЮ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ..... 78

*Sereda O. Hr., Shapovalova K. R.*

CERTAIN ASPECTS PERTAINING TO THE UTILIZATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE REALM OF LABOUR LAW ..... 82

*Синчук С. М.,*

БЮДЖЕТНІ УСТАНОВИ ЯК НАДАВАЧІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ТА ПЕРСПЕКТИВА РОЗВИТКУ РИНКУ У ЦЬЙ СФЕРІ ..... 90

*Сімутіна Я. В.,*

ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА МЕЖАМИ СТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ..... 94

*Скоробагатько А. В., Ткаченко М.А.,*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ. .... 100

*Тищенко О. В.,*

ВETERАНСЬКЕ МЕНТОРСТВО ЯК ВАГОМИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ АДАПТАЦІЇ ВETERАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ ..... 105

*Чанишева Г. І.,*

РОЗВИТОК КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА 111

*Шумило М. М.,*

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ТА РОБОЧИЙ ЧАС: ДИСКУСІЙНЕ РІШЕННЯ ВЕРХОВНОГО СУДУ ..... 118

*Яковлев О. А.,*

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІГРАФУ ПРИ ВИНИКНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 122

*Яковлева Г. О.,*

ЩОДО ВІДРАХУВАНЬ З ПЕНСІЇ ОСОБИ, ЩО Є БОРЖНИКОМ ..... 126

*Анатійчук В. В.,*

ПРАВОВІ ЗАСОБИ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ..... 133

*Бук М. О.,*

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БАГАТОДІТНИХ СІМЕЙ ..... 137

*Бурка А. В., Боднарчук М. І.,*

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЦИВІЛЬНИХ ГРОМАДЯН, ЩО НЕЗАКОННО ПОЗБАВЛЕНІ СВОБОДИ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ ..... 143

*Бурнягіна Ю. М.,*

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ..... 148

*Вапнярчук Н. М.,*

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 154  
ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ..... 154

*Ветухова І. А.,*

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ ..... 159

<i>Гаращенко Л. П.,</i>	ВТРАТА ДОВІРИ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ .....	164
<i>Гаєвая О. В.,</i>	ЩОДО СИТУАЦІЇ СЕРЕД СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ .....	174
<i>Гоц-Яковлєва О. В.,</i>	ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ ЗБАЛАНСОВАНОСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ .....	178
<i>Дума О. О.,</i>	ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ .....	182
<i>Іванов Ю. Ф.,</i>	ПРАВО НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕДІЄЗДАТНИХ ОСІБ .....	186
<i>Льків Н. В.,</i>	ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....	191
<i>Колосов І. В.,</i>	ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМАТИКА .....	194
<i>Конопельцева О. О.,</i>	ЩОДО ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ НА ВАЖКИХ РОБОТАХ, РОБОТАХ ІЗ ШКІДЛИВИМИ ЧИ НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, АБО ТАКИХ, ДЕ Є ПОТРЕБА У ПРОФЕСІЙНОМУ ДОБОРІ ТА ОСІБ ВІКОМ ДО 21 РОКУ У ВІЙСЬКОВИЙ ПЕРІОД .....	199
<i>Кравцов Д. М.,</i>	NON-COMPETE AGREEMENTS – ПРАКТИКА І ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ .....	203
<i>Красюк Т. В.,</i>	ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ .....	207
<i>Кулачок-Тітова Л. В.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ .....	213
<i>Лайков С. М., Ключко Г. С.,</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	220
<i>Луценко О. Є.,</i>	ДО СУТНІСНОГО РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ – ПІГ-СПЕЦІАЛІСТ: ПРАЦІВНИК ЧИ ПІДПРИЄМНИК? .....	224
<i>Мелех Л. В.,</i>	МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ ЯК ЮРИДИЧНА ПІДСТАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ .....	231
<i>Орлова Н. Г.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ КАПІТАНОМ СУДНА .....	236

<i>Свічкарьова Я. В.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАДЖАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ В АСПЕКТІ ЗАСТОСУВАННЯ Ч.3 СТ.152 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ .....	240
<i>Сидоренко А. С.,</i>	ОКРЕМІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	244
<i>Сільченко С. О.,</i>	«ЧЕРВОНІ ЛІНІЇ» КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА .....	249
<i>Сіньова Л. М.</i>	ОСНОВНА ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ .....	255
<i>Соловійов О. В., Зіноватна І. В.,</i>	ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄС .....	259
<i>Стасів О. В.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ..	266
<i>Стрепко В. Л.,</i>	ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОШИРЕННЯ ДІЇ ГАЛУЗЕВИХ УГОД .....	268
<i>Ткаченко Л. Г.,</i>	НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ .....	274
<i>Трунова Г. А.,</i>	РІВЕНЬ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРАКТИКА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ .....	277
<i>Черноус С. М.,</i>	ПРО МЕДІАЦІЮ ЯК ПОЗАСУДОВУ ПРОЦЕДУРУ ВИРШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ .....	282
<i>Швець Н. М.,</i>	ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НА ЕТАПІ ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ .....	287
<i>Юшко А. М., Чубарова А. М.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ .....	295
<i>Белуга Ю. М.,</i>	ЩОДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ .....	298
<i>Гаврилюк Ю. М.,</i>	КОМПЛЕКСНІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ .....	303
<i>Галушко О. І.,</i>	СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКА: ДО ПИТАННЯ ЗМІСТУ ЗАКОНОДАВЧОГО ПОНЯТТЯ .....	308
<i>Гнатів Н. А.,</i>	ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я» ТА «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА» .....	313

<i>Гнесний Д. С.,</i>	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СФЕРІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ .....	316
<i>Дем'яненко Е. О.,</i>	ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	321
<i>Дубров М. О.,</i>	ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	326
<i>Дячок Д. І.,</i>	ЩОДО ПОНЯТТЯ І ЗМІСТОВОГО НАПОВНЕННЯ ТЕРМІНУ «СПРАВЕДЛИВЕ ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ».....	331
<i>Жигилій С. П.,</i>	ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ ЯК УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УКРАЇНІ .....	338
<i>Zaika D. I.,</i>	EU STANDARDS AS A BASIS FOR IMPROVING THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE UKRAINIAN IT SPHERE.....	343
<i>Кашицький А. В.,</i>	ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ .....	350
<i>Кітченко М. Ю.,</i>	МОБІНГ ЯК НОВЕЛА У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ТА ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ .....	354
<i>Колдашов А. О.,</i>	ЩОДО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ.....	361
<i>Ляшенко Е. І.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ УМОВ МІСЦЯ РОБОТИ, ЯК ОСНОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ .....	365
<i>Нестеренко Д. М.,</i>	АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ .	370
<i>Полянський А. П.,</i>	ПРОГРАМИ ПОЗИТИВНИХ ДІЙ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У ПРИВАТНОМУ СЕКТОРІ В УКРАЇНІ.....	374
<i>Рєзніков С. К.,</i>	ЩОДО ВІДШКОДУВАННЯ ПРАЦІВНИКАМ ГРОШОВИХ СУМ, ВТРАЧЕНИХ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ .....	381
<i>Севост'янова К. А.,</i>	ЩОДО ВПЛИВУ ВОЄННОГО СТАНУ НА ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ПРАЦІ .....	385
<i>Синчук С. М.,</i>	ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ НЕФІКСОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ .....	391

<i>Станішевська О. С.,</i>	УНОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ «СЕРЕДОВИЩЕ ПРАЦІ» НА ШЛЯХУ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У СФЕРІ ПРАЦІ .....	395
<i>Стецьків М. Б.,</i>	ЩОДО ПРОБЛЕМИ ЗАРАХУВАННЯ ВИСЛУГИ РОКІВ У ПІЛЬГОВОМУ ОБЧИСЛЕННІ ДЛЯ ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ ТА ІНШИМ ПРИРІВНЯНИМ ОСОБАМ .....	398
<i>Тупіков І. В.,</i>	КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	403
<i>Цуварев О. Ф.,</i>	ЯКОЮ МАЄ БУТИ ДОКТРИНА ТРУДОВОГО ПРАВА?.....	408
<i>Цюпа С. В.,</i>	НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ «ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ» НА РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.....	412
<i>Шумілов А. В.,</i>	ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ ПРОФЕСІЙНИХ СПОРТСМЕНІВ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	416
<i>Юзишен М. С.,</i>	ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ «КАР'ЄРА В СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ» ТА «КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ» .....	421
<i>Коренцов О. І.,</i>	АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ПРАВ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ .....	426

#### СТУДЕНТСЬКА НАУКА

<i>Батир В. Р.,</i>	ДО ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ .....	434
<i>Батир Р. Р.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ .....	438
<i>Блятник А. Т.,</i>	БЕЗПЕКА ОХОРОНИ ПРАЦІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ .....	443
<i>Борищак В. О.,</i>	ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ .....	447
<i>Бубирьов М. О.,</i>	ОХОРОНА ПРАЦІ ЗА НОРМАМИ НАЦІОНАЛЬНОГО ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА. ....	450
<i>Гандлер О. П.,</i>	ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ.....	455
<i>Гілей В. А.,</i>	ОХОРОНА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ З ВАЖКИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ .....	459



<i>Данильченко В. В.,</i>	ПРОБЛЕМНЕ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ «ЗАПІЗНЕННЯ НА РОБОТУ».....	461
<i>Дорош М. І.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК.....	463
<i>Дудко Л. В.,</i>	ДО ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ .....	467
<i>Жернова А. Ю.,</i>	ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	470
<i>Житарюк К. С.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ .....	476
<i>Журавська М. А.,</i>	СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ДІТЕЙ-СИРИТ АБО ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ.....	480
<i>Кальницький П. Т.,</i>	ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ, ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА .....	483
<i>Качмарик О. І.,</i>	ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ .....	486
<i>Коломійчук А. В.,</i>	КОНСТИТУЦІЙНИЙ СТАНДАРТ «ДОСТАТНІЙ ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ» У РІШЕННЯХ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ.....	492
<i>Кондрат В. І.,</i>	СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БІЖЕНЦІВ В УКРАЇНІ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА .....	497
<i>Корольова М. А.,</i>	МОБІНГ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ.....	501
<i>Кривошея О. М.,</i>	ДИСТАНЦІЙНА ТА НАДУРОЧНА РОБОТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ.....	505
<i>Кубраков Є. В.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ВИКРИВАЧА.....	508
<i>Києвїнська К. О.,</i>	СПОСОБИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	512
<i>Марчук В. В.,</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....	514
<i>Митчик Д. Р.,</i>	АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ .....	517
<i>Олефір А. І.,</i>	ПСИХІАТРИЧНІ ОГЛЯДИ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ .....	522

<i>Палій Т. М.,</i>	КОНКЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ .....	526
<i>Паньковецька Ю. В.,</i>	ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	533
<i>Питчак Х. І.,</i>	СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БІЖЕНЦІВ .....	536
<i>Поповиченко Д. В.,</i>	ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЯКІ ОТРИМАЛИ ПОРАНЕННЯ .....	541
<i>Rotirnak V. M.,</i>	DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS.....	545
<i>Реуцька В. В.,</i>	ЗАПРОВАДЖЕННЯ «МЕНСТРУАЛЬНОЇ ВІДПУСТКИ» В УКРАЇНІ.....	548
<i>Струк О. Б.,</i>	ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	551
<i>Уланська М. О.,</i>	ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	554
<i>Федоренко А. В.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СТАТУСУ БЕЗРОБІТНОГО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	558
<i>Фітьо В. М.,</i>	СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ .....	563
<i>Цебро Д. С.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П. 8 <sup>3</sup> СТ. 36 КЗПП УКРАЇНИ.....	567
<i>Чепурна В. А.,</i>	ГАРАНТУВАННЯ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ ЗА КОНВЕНЦІЯМИ МОП .....	570
<i>Чернікова Ю. К.,</i>	ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ .....	574
<i>Чопорова О. Ю.,</i>	ЗАБРУДНЕННЯ ВОДНИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ ЯК ШКІДЛИВИЙ ФАКТОР ВИРОБНИЦТВА: ВИКЛИКИ ВОЄННОГО ЧАСУ .....	578
<i>Шестіріков Н. В.,</i>	ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ПРОГУЛ .....	585
<i>Шульгіна Д. В.,</i>	ІДЕЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПРАЦІ.....	589
<i>Yampilska V. A.,</i>	DECENT WORK IN UKRAINE .....	593

**Oleg Yaroshenko**

Doctor of Law, Professor  
Yaroslav Mudryi National Law University

**Samuel Stroz**

PhD in Medical Sciences  
Medical University of Bialystok

**Zdzislaw Kieliszek**

PhD in Philosophy, Associate Professor  
University of Warmia and Mazury in Olsztyn

## **EUROPEAN PROTECTION OF UKRAINIANS DURING THE MARTIAL LAW: THE EXPERIENCE OF POLAND**

Providing temporary protection for the population of Ukraine in other countries is extremely important and necessary during a period of military threat to the health and life of Ukrainians in their native country. Analysis of the conditions and features of the organization of temporary protection in the EU made it possible to identify problematic issues that arose during a large influx of migrants from Ukraine in early 2022, to assess the sufficiency of protecting their rights in another country and material support. The results obtained during the study have shown the need to improve the provision of temporary protection in the EU, in particular, on the example of Poland, by introducing measures that will reduce the burden on the budget of the host country and encourage them to integrate into the environment in which they are temporarily located.

The results of the study indicate that the Polish legislation initially had certain shortcomings, because it did not contain requirements for the mandatory issuance of a document confirming the registration of the right to temporary residence of Ukrainians. The Polish scientist J. Jablonska-Bonsa made a similar conclusion in her work; she also analyzed the Law on Assistance, highlighted its main provisions from a practical point of view and the potential of application for Ukrainian citizens who came to Poland escaping from the military events in Ukraine.

The Polish scientists K. Sobczak-Szelc et al. made a valuable research based on the results of the interviews with Ukrainian migrants. With the help of multidimensional analysis, they highlighted in their work the processes of reception and integration of migrants in Poland.

The scientists have proved that the difficulty of finding appropriate housing is one of the important reasons why some Ukrainian migrants who have received protection in Poland decide to move further to Western Europe, because the international support may be better in those countries.

However, the studies by the Polish author A. Chlon-Dominczak indicate both the problems with housing in Poland and getting a job. The scientist argues that a significant scale of migration has led to a labor market deficit in Poland. In addition, the scientist appropriately emphasizes that a large number of foreigners in Poland creates a complication for functioning of the social protection system.

Large flows of Ukrainian migrants were also unexpected for other countries and they showed the main strengths and weaknesses of temporary protection as a legal instrument in Europe. Thus, the scientists K. Bakhtina and R. Damen et al. considered the features and problems of temporary protection, using the example of the Netherlands. In particular, author notes the need to check persons fleeing the war in Ukraine and provide protection only to those persons who permanently resided in Ukraine; and the persons who lived on the basis of a temporary certificate, they may return to their country of origin. R. Damen et al. reviewed the study regarding the understanding of refugees who arrived in the Netherlands and the essence of integration into the local politics. The authors notes that such persons become independent through getting a job, knowing the language, social connections, etc. At the same time, the author emphasizes the importance of broad, practical and person-oriented support.

The Finnish scientist L. Nare et al. studied the research of migratory flow of Ukrainians in the Scandinavian countries. Author noted that the acceptance of immigrants from Ukraine did not cause moral panic among local residents, but she emphasized the imperfection of procedures for providing temporary protection. It is worth agreeing with the results of research by the Dutch scientist G. Bosse. She

emphasizes that military operations in Ukraine also pose a threat to European countries; they should be aware of this and take on greater responsibility for protecting Ukrainians. In the work, it has been noted the too long-term introduction of provisions of the Directive 2001/55/ EC regarding the implementation of temporary protection of persons arriving in the EU countries. The Turkish scientist H.D. Gen adheres to similar conclusion; he has argued that the real concern of the EU Member States must lie in balancing of their efforts to provide temporary protection.

Based on the results of the study, it was analyzed certain provisions of legislation in force in Europe on temporary protection. It was concluded that the Polish legislation did not contain requirements for the issuance of a document confirming the legal stay of Ukrainians in Poland (at the beginning of hostilities in Ukraine), which caused some inconvenience for migrants. The Turkish scientists D. Zenginkuzucu and E.E. Yilmaz made similar studies, which examined the Turkish regime of temporary protection in comparison with international protection standards and human rights law, as well as the conditions for terminating the regime of temporary protection in Turkey. It is worth agreeing with E.E. Yilmaz, who notes that temporary migrants cannot return to their home country in a short period of time after a long armed conflict (as it happened, for example, in Syria (7 years)); therefore, the countries that provide temporary protection should unite and develop their own strategies to support migrants from affected countries.

The Finnish scientist J. Jauhiainen et al. has made efficient research on the example of Estonia that will help to develop further strategy of support for Ukrainians. The scientist examined the issue of physical mobility of Ukrainians who fled the consequences of war, analyzed the compliance of aspects of the Directive 2001/55/EC with the needs of Ukrainians in Estonia, and also studied the level of availability of housing, employment, education for children, medical and social services for them. Agreeing with the author, it should be noted that not all Ukrainians were aware of the services or had access to them; so in the future, more attention should be paid to ways to involve them in the development and implementation of provisions of the Directive 2001/55/EC.

Considering the state and needs of Ukrainians for temporary protection in the European countries, the American scientist A. Javanbakhtet rightly notes the need to pay attention to the mental state of people arriving in another country. Thus, if such people have come from a zone of active hostilities, they are most likely to be in a state of anxiety, depression, etc. The importance of improving their mental health is explained by the fact that they will be able to quickly adapt and return to a full life for temporarily living in another country. The Swiss author S. Mesa-Vieira et al. shares the same opinion; she argues that displaced persons (affected by the armed conflict) are very prone to mental health disorders and need psychiatric care, especially for young people. Comprehensive approaches to solving the living conditions of displaced persons contribute to the physical and mental recovery from the psychological trauma received by migrants, and it is worth agreeing with it.

In addition to the mental health of Ukrainian immigrants, many scientists have studied the likelihood of aggravation of the coronavirus pandemic in European countries due to an increase in the number of migrants. In particular, the Italian scientist A. Perciaccante et al. paid attention to this issue; he noted the relationship between the war and pandemic, as well as noted the need to strengthen measures to vaccinate the population. The Chinese scientist J. Su et al. also paid attention to the above-mentioned issue; he studied the problems with which the health professionals faced by meeting the health needs of refugees.

The Canadian scientist H. Greenaway et al. considered the issue of overloading the healthcare institutions in other countries with immigrants from Ukraine. She noted that coordinated actions are needed from politicians, hospital managers and doctors to strengthen their healthcare systems and increase their readiness to accept temporarily displaced people.

It is worth agreeing with the German scientist A. Aslund who considers that the predominant concentration of migrants from Ukraine in the European countries leads to additional costs that impose a financial burden on these countries. Therefore, it is important to find a solution for equitable distribution of refugees among the EU Member States, which will ensure the improvement of the EU migration policy.

Consequently, the analysis of results of the scientists' research on the implementation of temporary protection in the European countries for population of Ukraine (who leave their homes due to the war) indicates that this problem is being considered in different directions. They provide for consideration of the following questions: to what extent the legislation on temporary protection in the host country meets the requirements of the Directive 2001/55/ EC; the adequacy of organization of health care for migrants, the provision of housing needs, etc. The measures proposed in the work to reduce the financial burden on the countries hosting the largest number of migrants meet the proposals of the above-mentioned scientists regarding the need to distribute responsibility for providing temporary protection between the European countries, which will improve the availability and quality of protection services.

The study shows that providing protection in the European countries for people (who try to escape the war in Ukraine) is of great importance for saving their life and health.

The goal set in this work and the analysis of main problems (that arise in the process of providing temporary protection to Ukrainians in Europe) made it possible to formulate the following conclusions. It was proven that since February 2022, due to the hostilities, a number of people left Ukraine in search of safety was much more than it was predicted by the authorities of European countries; most of migrants asked for temporary protection in Poland. It was substantiated that certain provisions of the Law on assistance in force in Poland (from the beginning of its implementation) did not meet the requirements of Directive 2001/55/EC in terms of providing Ukrainians with documents confirming their stay in Europe. It has been revealed that the majority of Ukrainians who received temporary protection in Poland are employed, learn the Polish language and receive social assistance, medical services and education for children; thus, the Polish state spends significant amounts of funding from its budget for above-mentioned services.

The Polish citizens' analysis of the assessment of the level of support for Ukrainians testified to its decline due to an increase in crime among Ukrainians. It is proposed to improve the provision of temporary protection of Ukrainians in Poland by

stimulating migrants from Ukraine to learn the Polish language and get a qualified job, optimize and strengthen control over the social payments to temporary migrants from Ukraine, which will reduce the burden on the budget of host country and direct funds only to the urgent needs of Ukrainians.

This proposition is of practical importance for the Governments of the EU countries in developing policies regarding the main directions of temporary protection of migrants from other countries, as well as heads of migration and social services – in exercising control over the movement of migrants and the payment of state assistance to them.

The following directions will become the main ones for further research: the study and evaluation of the effectiveness of application of the provisions of Directive 2001/55/EC in terms of determining the fullness of the use of rights and freedoms by persons who are provided with temporary protection in the European countries.

#### **References:**

1. Jablonska-Bonsa, J. (2022). Law of Republic of Poland dated 12, 2022 «On assistance to citizens of Ukraine in connection with the armed conflict on the territory of this state». Primary analysis. Expert: Paradigms of Legal Sciences and Public Administration, 2(20), 12-31.

2. Sobczak-Szelc, K., Pachocka, M., Pdziwiatr, K., Szaianska, J., & Szulecka, M. (2022). From reception to integration of asylum seekers and refugees in Poland. London: Routledge.

3. Chlon-Dominczak, A. (2020). Migrants; access to social protection in Poland. Migration and Social Protection in Europe and Beyond, 1, 327-344.

4. Bakhtina, K. (2022). The temporary protection directive: The analysis of the Dutch case. Amsterdam Law Forum, 14(3), article number 10.

5. Damen, R., Lindenb, M., Dagevosa, J., & Huijnk, W. (2022). About but not without: Recently arrived refugees; understanding of and expectations for integration within a local policy context in the Netherlands. Journal of Immigrant & Refugee Studies, 0, article number 2023720.



6. Nare, L., Abdelhady, D., & Irastorza, N. (2022). What can we learn from the reception of Ukrainian refugees? *Nordic Journal of Migration Research*, 12(3), 255-258.
7. Bosse, G. (2022). Values, rights, and changing interests: The EUs response to the war against Ukraine and the responsibility to protect Europeans. *Contemporary Security Policy*, 43(3), 531-546.
8. Gen, H. D. (2019). Why not activated? The temporary protection directive and the mystery of temporary protection in the European Union. *International Journal of Political Science*, 7(1), 1-18.
9. Zenginkuzucu, D. M. (2021). A comparative analysis on international refugee law and temporary protection in the context of Turkey. *The Age of Human Rights Journal*, 17, 385-410.
10. Yilmaz, E. E. (2019). Is temporary protection eternal? The future of temporary protection status of Syrians in Turkey. *Border Crossing*, 9(2), 125-134.
11. Jauhiainen, J. S., Erbsen, H. A., Lysa, O., & Espenberg, K. (2022). Temporary protected Ukrainians and other Ukrainians in Estonia. *Turku: University of Turku*.
12. Javanbakht, A. (2022). Addressing war trauma in Ukrainian refugees before it is too late. *European Journal of Psychotraumatology*, 13(2), article number 2104009.
13. Mesa-Vieira, C., Haas, A. D., Buitrago-Garcia, D., Roa-Diaz, Z. M., Minder, B., Gamba, M., & Franco, O. H. (2022). Mental health of migrants with pre-migration exposure to armed conflict: A systematic review and meta-analysis. *Lancet Public Health*, 7(5), 469-481.
14. Perciaccante, A., Asensi, V., Cucu, A.I., Charlier, P., Donell, S. T., Nerlich, A. G., & Bianucci, R. (2022). War, pandemic and vaccination - Upcoming health problems by the refugee wave in Europe? *Vaccine*, 40(23), 3096-3097.
15. Su, Z., McDonnell, D., Cheshmehzangi, A., Ahmad, J., Segalo, S., Veiga, C. P., & Xiang, Y. (2022). Public health crises and Ukrainian refugees. *Brain, Behavior, and Immunity*, 103, 243-245.

16. Greenaway, C., Fabreau, G., & Pottie, K. (2022). The war in Ukraine and refugee health care: Considerations for health care providers in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, 194(26), 911-915.

17. Aslund, A. (2022). A new perspective on the Ukrainian refugee crisis. *CESifo Forum*, 23(4), 3-7.

**Амелічева Л. П.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
професорка кафедри цивільного права і процесу  
Донецького національного університету  
імені Василя Стуса

## **ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО В ДИСКУРСІ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ**

ІТ-індустрія України стала єдиною галуззю, якій вдалося наростити експорт під час повномасштабного вторгнення російського загарбника на територію нашої держави. Зазначене свідчить, що за останні роки національне інформаційне суспільство завдяки цілеспрямованій державній політиці та схваленій у 2020 році Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні, швидко розвивається. До того ж війна, що потребує все нових і нових ІТ технологій, лише каталізує цей розвиток в усіх сферах суспільного життя, зокрема в освіті і науці. Як наслідок, відбувається суттєвий вплив цього процесу на зміст трудових відносин з науково-педагогічними працівниками, на застосування принципу доброчесності в академічній спільноті, на стан ділової репутації майже кожного такого працівника.

У лютому 2023 р. за повідомленням віце-прем'єр-міністра, міністра цифрової трансформації України М. Федорова ChatGPT (програма штучного

інтелекту, <https://chat.openai.com/chat>) став доступним в Україні [1]. Прошло кілька місяців після цієї події, і керівництво багатьох закладів вищої освіти, їхні різні структурні підрозділи, відповідальні за організацію наукових досліджень, дотримання принципів академічної доброчесності в освітньому процесі і науковій діяльності почали отримувати чисельні звернення від науково-педагогічних працівників. Предметом таких звернень є прохання надати рекомендації щодо застосування ChatGPT або моделей штучного інтелекту, що його застосовують, при написанні наукових праць науковцями і здобувачами вищої освіти. Також у зверненнях йшлося про виникнення труднощів у викладачів під час оцінювання знань здобувачів, особливо тих, що навчаються на дистанційній формі й ін. У 2023 році активізувалися форуми та круглі столи за цією тематикою в освітній, у тому числі, академічній, спільноті.

В світі викладачі та керівництво закладів освіти також б'ють на сполох. Деякі університети обмежили використання ChatGPT через побоювання з приводу порушень академічної доброчесності (так, керівництво Токійського університету заборонило студентам складати наукові роботи, написані за допомогою чат-боту на базі штучного інтелекту ChatGPT [2]). Інші оновили або змінили спосіб проведення оцінок базуючись на аудиторних чи неписьмових (творчих) завданнях.

На думку К. Каллен, координаторки програм Офісу академічної доброчесності Університету Джорджії (США) в освіті й науці почалися прояви справжньої моральної паніки. ChatGPT от OpenAI призвів до того, що цей термін став синонімом порушень академічної доброчесності [3].

І в світі, і в Україні стало необхідним визначення певних критеріїв, правил, за якими використання зазначених моделей штучного інтелекту не будуть призводити до порушень академічної доброчесності, й головне, до зниження ділової репутації як самих ЗВО, так і всіх учасників освітнього процесу, у тому числі науково-педагогічних працівників. Адже саме ділова репутація працівнику допомагає ефективно конкурувати на ринку праці з відповідними фахівцями і мати справедливу, на гідному рівні оплату праці [4; с. 52].

Наразі, достеменно невідомо, як у майбутньому буде відображатися застосування моделей штучного інтелекту, подібних ChatGPT от OpenAI, на діловій репутації науково-педагогічних працівників, насамперед молодих вчених, які вже почали ними активно користуватися при підготовці наукових праць. Адже, через деякий час може стати відомим, яка частина роботи, що начебто визнається уповноваженими на то державою органами та суспільством авторською й надає можливості отримувати наукові регалії, підвищувати розмір винагороди, просуватися на вищій щабель кар'єрної драбини, згенерована штучним інтелектом. Невизнання авторства над роботою може призвести також до припинення трудових відносин з таким працівником у випадку встановлення порушення ним академічної доброчесності (через відмову у пролонгації контракту або в укладенні строкового трудового договору). Інакше кажучи, все це буде означати, що для даного роботодавця-ЗВО ділова репутація конкретного науково-педагогічного працівника, звинуваченого у здійсненні такого специфічного порушенні академічної доброчесності, значно знизилася. Такою вона буде і для потенційних роботодавців на ринку освітніх послуг, адже опубліковані наукові праці будуть у доступі для всіх, хто ними цікавиться й захоче перевірити на порушення академічної доброчесності.

Генеральний секретар ООН А. Гутерреш підтримав пропозицію деяких керівників у сфері штучного інтелекту щодо створення міжнародного органу зі спостереження за ШІ, подібного до Міжнародного агентства з атомної енергії (МАГАТЕ). Отже врегулювання цього питання поставлено на один щабель з врегулюванням ядерної безпеки на планеті Земля.

В Євросоюзі вже намагаються врегулювати використання штучного інтелекту. У червні 2023 р. законодавці ЄС погодили правила (проект Закону про штучний інтелект), згідно з якими такі системи, як ChatGPT, повинні будуть прозоро показувати контент, створений штучним інтелектом, допомагати відрізнити підроблені зображення від справжніх і захищати користувачів від незаконного контенту.

Згідно з пропозиціями Європарламенту, розробники генеративних моделей ШІ, таких як ChatGPT, повинні будуть помічений контент, створений ШІ, публікувати у зведеннях захищених авторським правом даних, які використовуються з навчальною метою, щоб творці могли отримувати винагороду за використання своєї роботи. Це є важливим насамперед для авторів навчальних підручників, науково-практичних коментарів до законів й іншої спеціальної літератури.

Цей документ планується прийняти у 2026 році після проведення переговорів між державами-членами ЄС, Єврокомісією та Європарламентом щодо заходів контролю за ШІ.

Публічно-правове регулювання питань застосування генеративних моделей ШІ в Україні, у тому числі в освіті і науці, здійснюється фрагментарно, лише в межах предмету регулювання Закону України «Про авторське право і суміжні права» від 01.12.2022 № 2811-IX. У ст. 33 «Право особливого роду (*sui generis*) на неоригінальні об'єкти, згенеровані комп'ютерною програмою», ст. 53 «Підстави для захисту авторського права і суміжних прав» цього Закону встановлені загальні правила регулювання відносин щодо набуття, здійснення та захисту прав особливого роду (*sui generis*).

Питання ж використання або невикористання чат-ботів зі штучним інтелектом науково-педагогічними працівниками при виконанні своєї трудової функції, на наш погляд, повинні регулюватися КЗпП України, законодавством у сфері освіти та науки, а також, що дуже важливо, й на приватноправовому рівні регулювання праці цих працівників. Приватноправове регулювання цього питання в ЗВО треба здійснювати через колективні договори, трудові договори, посадові інструкції науково-педагогічних працівників, кодекси про академічну доброчесність, декларації про академічну доброчесність, рекомендації про використання штучного інтелекту в освітньому процесі і науковій діяльності конкретних ЗВО, затверджені наказами їхнього керівництва. Редакційні колеги наукових фахових журналів, особливо університетських, повинні змінити політики щодо прийняття статей від авторів до опублікування, враховуючи

можливі прояви академічної недоброчесності з їхнього боку, пов'язані із зловживанням використання чат-ботів зі штучним інтелектом.

Наразі керівництво Херсонського державного університету МОНУ вже затвердило своїм наказом від 29.06.2023 № 281-Д «Загальні політики використання штучного інтелекту в навчанні, викладанні й дослідженнях у Херсонському державному університеті». Цей документ регламентує основні напрями, шляхи і способи ефективного застосування інформаційних технологій, пов'язаних зі штучним інтелектом, учасниками освітнього процесу. Науковий супровід застосування штучного інтелекту в процесі викладання, навчання та досліджень в цьому Університеті забезпечує кафедра комп'ютерних наук і програмної інженерії. Організаційно-технічний супровід використання штучного інтелекту як сукупності інформаційних технологій, побудованих на великих мовних моделях, зокрема ChatGPT, здійснює відділ цифрової інфраструктури університету. Отже, на нашу думку, слушно переймати цей досвід Херсонського державного університету МОНУ з питань розробки та затвердження подібних рекомендацій іншими національними ЗВО.

Таким чином, все вищевикладене дозволяє зробити наступні висновки.

1. Сучасне активне використання штучного інтелекту як сукупності інформаційних технологій, побудованих на великих мовних моделях, зокрема ChatGPT, надає науково-педагогічному персоналу нові можливості в удосконаленні викладання лекцій, проведення практичних занять, семінарів, тренінгів, воркшопів (менше витрачається часу на створення презентацій, планування занять й ін.). Водночас це явище несе й нові виклики порушення академічної доброчесності (щодо збільшення рівня необ'єктивного оцінювання здобувачів, написання наукових праць авторами, що використовують не власні ідеї, а згенеровані штучним інтелектом й ін.), що так чи інакше може негативно вплинути на реалізацію та захист права на ділову репутацію науково-педагогічних працівників.

2. У відповідь на ці виклики рекомендується національним ЗВО в освітній сфері: 1) сприяти змінам підходів до оцінювання знань здобувачів (наразі

необхідно викладачам зосередитися на створенні творчих завдань та поступово відмовлятися від описових завдань, які у деяких гуманітарних дисциплінах складають більшість самостійної роботи); 2) стимулювати викладачів опановувати цифрові компетентності тьютора по нейромережам за допомогою формального і неформального навчання.

3. Також рекомендується національним ЗВО в науковій сфері: 1) прийняти або переглянути зміст декларацій академічної доброчесності, доповнити кодекси академічної доброчесності, виходячи із нових політик щодо питання дотримання принципів академічної доброчесності під час використання штучного інтелекту в науковій і освітній діяльності учасниками навчального процесу; 2) розробити політики наукових видань університету щодо використання штучного інтелекту в наукових працях; 3) вивчити і застосовувати інструменти для детекції ШІ (засоби детекції chatgpt <https://www.zerogpt.com/> й ін.); 4) переглянути локальні акти ЗВО, що регулюють питання підготовки і оцінювання наукових праць здобувачами вищої освіти і науковцями; 5) внести зміни у контракти з науково-педагогічними працівниками, у їхні посадові інструкції щодо дотримання ними цих нових політик.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бунік В. ChatGPT став доступним в Україні. Інтернет-видання «MEDIASAPIENS». 2023. URL: <https://ms.detector.media/trendi/post/31219/2023-02-18-chatgpt-stav-dostupnym-v-ukraini/>

2. У Токійському університеті заборонили наукові роботи, написані ChatGPT. Інтернет видання «newformat.info». 2023. URL: <https://newformat.info/socium/u-tokijskomu-universyteti-zaboronyly-naukovi-roboty-napysani-chatgpt/>

3. Cullen C. Artificial Intelligence: Friend, Foe, or Neither? International Center for Academic Integrity. February 7, 2023. URL: <https://academicintegrity.org/integrity-matters-author-bio/5-courtney-cullen>

4. Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 52–57.

**Божко В. М.,**  
докт. юрид. наук, доцент,  
завідувач кафедри конституційного, адміністративного,  
екологічного та трудового права  
Полтавського юридичного інституту  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЧИ СТРОКОВІСТЬ ПРИЗНАЧЕННЯ Є ОЗНАКОЮ ПОСАДОВОЇ ОСОБИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ?**

В умовах воєнного стану законодавець спростив порядок вступу на службу в органи місцевого самоврядування. Відповідно до абзацу п'ятого частини першої статті 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», прийняття на службу в органи місцевого самоврядування здійснюється шляхом призначення відповідно сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України. Натомість законодавець вніс зміни до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» й виклав частину п'яту статті 10 цього Закону України у новій редакції, дозволивши у період дії воєнного стану сільським, селищним, міським головам, головам районної, районної у місті, обласної ради призначати на посади в органах місцевого самоврядування, керівників комунальних підприємств, установ, організацій без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства



України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

Після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, має бути оголошено конкурс на посади в органах місцевого самоврядування, а також на посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій, на які особи були призначені без конкурсу. Граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено без конкурсу (згідно із абзацом першим частини п'ятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»), становить 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану (відповідно до абзацу другого частини сьомої статті 10 вищеназваного Закону України).

Таким чином, фактично законодавець дозволив на період воєнного стану приймати посадових осіб місцевого самоврядування на службу в органах місцевого самоврядування за строковими договорами. Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС) навіть рекомендує використати наступне формулювання у наказі (розпорядженні) при призначенні таких осіб без конкурсу: «Особа призначається на посаду ... до призначення на цю посаду переможця конкурсу або до спливу дванадцятимісячного строку після припинення чи скасування воєнного стану» [1].

Слід наголосити, що до оголошення воєнного стану законодавець дозволяв приймати в органи місцевого самоврядування осіб за строковими трудовими договорами. Відповідно до частини п'ятої статті 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», на час відсутності (відпустки) посадових осіб органів місцевого самоврядування (крім виборних посад) для виконання їх повноважень можуть прийматися на службу особи за строковим трудовим договором (контрактом).

Однак Велика Палата Верховного Суду у своїй постанові від 26 червня 2019 року у справі № 175/3283/18 прийшла до наступного висновку: «Прийняття на службу за строковим трудовим договором (контрактом) без проведення конкурсу не свідчить про набуття такою особою статусу посадової особи органу

місцевого самоврядування, оскільки така служба не є діяльністю на постійній основі. Особа, прийнята на роботу за строковим трудовим договором поза межами конкурсу, не складає присягу посадових осіб місцевого самоврядування, їй не присвоюється ранг у межах відповідної категорії посад посадових осіб місцевого самоврядування, також така особа не зобов'язана проходити атестацію відповідно до вимог статті 17 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Зазначений висновок узгоджується з правовим висновком Великої Палати Верховного Суду, викладеним у постановках від 16 січня 2019 року у справі № 192/1855/17 (провадження № 14-569цс18), від 06 лютого 2019 року у справі № 146/885/17-ц (провадження № 14-436цс18)» [2].

Слід нагадати, що висновки щодо застосування норм права, викладені у постановках Верховного Суду, є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права (частина п'ята статті 13 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Зважаючи на те, що вищеназвана правова позиція Великої Палати Верховного Суду щодо наслідків укладення строкового трудового договору стосується органів місцевого самоврядування та посадових осіб місцевого самоврядування, сформувавши її, фактично Верховний Суд створив нове загальнообов'язкове (принаймні для суб'єктів владних повноважень) правило поведінки.

Однак цю позицію згодом підтримало й НАДС. 21 березня 2022 року агентство опублікувало на своєму сайті інформацію щодо можливості призначати працівника на час відсутності (відпустки) посадових осіб місцевого самоврядування, в якій наголосило: «... для виконання завдань, передбачених посадовою інструкцією тимчасово відсутнього працівника, сільський, селищний, міський голова, голова районної, районної у місті ради, обласної ради може прийняти рішення про укладення строкового договору (контракту) відповідно до статті 21 КЗпП України. Такий працівник не набуває статусу посадової особи місцевого самоврядування, а відтак, відповідно до положень Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» не приймає Присягу

посадової особи місцевого самоврядування, йому не встановлюють ранг посадової особи та не зараховують період роботи за строковим договором (контрактом) до стажу роботи в органах місцевого самоврядування, який дає право на встановлення надбавки за вислугу років» [3].

На нашу думку, така правова позиція Верховного Суду та НАДС не відповідає вітчизняному законодавству. Адже Верховна Рада України не втілила у жодній із чинних норм права вимогу, котра була б адресована або посадовій особі місцевого самоврядування, або її роботодавцеві щодо необхідності укладення безстрокового трудового договору як передумову набуття вищезазначеного статусу. Навпаки, у статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», законодавець втілює наступні ознаки посадової особи місцевого самоврядування: 1) вона виконує роботу в органах місцевого самоврядування; 2) у неї наявні повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій; 3) вона отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Можливо Велика Палата та агентство зайняли таку позицію через припис статті 1 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», відповідно до якого «служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом»? Можемо це лише припускати, адже тільки у цьому понятті законодавець використав словосполучення «на постійній основі», адресуючи його службі в органах місцевого самоврядування. Але що ж означає це словосполучення? Зокрема, чи означає воно, що особа, котра здійснює певну діяльність на постійній основі, має її здійснювати на підставі безстрокового трудового договору? На нашу думку ні, жодних підстав для такого висновку чинне законодавство не дає. По-перше, відповідно до частини першої статті 78 Конституції України, народні депутати здійснюють свої повноваження на постійній основі. Це означає, що вони не

можуть мати іншого представницького мандата, бути на державній службі, обіймати інші оплачувані посади, займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності), входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (частина друга статті 78 Конституції України). Принагідно хочемо нагадати, що народні депутати обираються не безстроково, а на п'ять років (частина п'ята статті 76 Конституції України).

По-друге, у тексті Закону України «Про статус народних депутатів» законодавець неодноразово використовує наступне словосполучення: «помічники-консультанти, які працюють за строковим трудовим договором на постійній основі». Урешті-решт, по-третє, голова обласної, районної, районної у місті ради; сільський, селищний, міський голова; його заступник з питань діяльності виконавчих органів ради; секретар сільської, селищної, міської ради; керуючий справами (секретар) виконавчого комітету сільської, селищної, міської, районної у місті ради; староста – всі ці особи є виборними (у розумінні статті 3 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»), тобто вони набувають свій статус на певний строк (або п'ятирічний, або на строк повноважень відповідної ради, чи виконавчого комітету). Але така строковість володіння ними цим статусом не унеможливила набуття цими особами статусу саме посадової особи місцевого самоврядування.

Натомість Велика Палата Верховного Суду та НАДС, сформувавши свою правову позицію, призвели до ситуації, коли посадова особа місцевого самоврядування йде у відпустку й на її місце (тобто із тими ж повноваженнями, функціями, джерелом виплати заробітної плати) тимчасово приходять інша особа, котра не набуває статусу посадової особи місцевого самоврядування. Наскільки така ситуація логічно та юридично виправдана?

Хотілося б вірити, що законодавець допоможе Верховному Суду змінити вищевказану правову позицію [4]. Адже прийнявши Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної

служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12 травня 2022 року № 2259-IX [5] вітчизняний законодавець виклав статтю 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» у новій редакції, відповідно до частин п'ятої та сьомої якої, якщо у період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова, голова районної, районної у місті, обласної ради призначає особу на посаду в орган місцевого самоврядування без конкурсу, то таке призначення не повинно перевищувати 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану (тобто це строкове призначення). Але така особа набуває статусу посадової особи місцевого самоврядування. Про це безпосередньо вказано в абзаці другому частини п'ятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», й, побічно, у частинах шостій-дев'ятій статті 10 цього ж Закону.

#### **Список використаних джерел:**

1. Відповіді на запитання, що надходили від служб управління персоналом щодо призначення осіб на посади державної служби під час воєнного стану. URL : <https://nads.gov.ua/vidpovidi-na-zapitannya-shcho-nadhodili-vid-sluzhb-upravlinnya-personalom-shchodo-priznachennya-osib-na-posadi-derzhavnoyi-sluzhbi-pid-chas-voyennogo-stanu>.
2. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 175/3283/18 (провадження № 14-128цс19). URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82997491>.
3. Інформуємо щодо можливості призначити працівника на час відсутності (відпустки) посадових осіб органів місцевого самоврядування. URL : <https://nads.gov.ua/news/informuyemo-shchodo-mozhливosti-priznachiti-pracivnika-na-chas-vidsutnosti-vidpustki-posadovih-osib-organiv-miscevogo-samovryaduvannya>.
4. У листі НАДС від 27.10.2022 року № 4337/10.3-22 уже сформульовано протилежну правову позицію: «Особи, які приймаються на посади в органи місцевого самоврядування за строковим трудовим договором (контрактом) і які мають виконувати повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих

та/або консультативно-дорадчих функцій, мають набути статусу посадових осіб місцевого самоврядування». URL: [https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1173/5615\\_USAID\\_Говерла\\_\\_статус\\_помс\\_за\\_контрактом.1.p7s.pdf](https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1173/5615_USAID_Говерла__статус_помс_за_контрактом.1.p7s.pdf)

5. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану : Закон України від 12 травня 2022 року № 2259-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20>

**Бурак В. Я.,**  
докт. юрид. наук, професор,  
професор кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка,

## **ПРО МОДИФІКАЦІЮ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ.**

МОП у своїй Рекомендації № 198 2006 року «Щодо трудових відносин» сформулювала загальні ознаки трудових відносин.

Серед них:

– робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; інтеграція працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; повинна виконуватися особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; або передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

– періодична виплата винагороди працівникові; дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила виконання роботи, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику [1].

Натомість Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у постанові Верховного Суду від 09.06.2021 у справі № 420/2174/19 до ознак трудових відносин додав наступні: систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327; обов'язок роботодавця надати робоче місце; дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо. [2]

Розвиток ринку праці, його глобалізація, а також активне впровадження цифрових технологій сприяє запровадженню нових форм організації праці, які раніше не існували, або були мало поширеними.

Ринки праці зазнали далекосяжних змін через демографічний розвиток і діджиталізацію, що привело до виникнення нових форм зайнятості, які сприяли інноваціям, створенню робочих місць і зростанню ринків праці. Деякі нові форми зайнятості значно відрізняються від традиційних трудових відносин з точки зору передбачуваності, що призводить до невизначеності стосовно застосовних прав і соціального захисту зацікавлених працівників.

Це створює передумови трансформації трудових відносин, які з одного боку все більше тяжіють до цивільно-правових, що виникають на підставі цивільно-правових договорів, а з іншого – зумовлює виникнення нових видів трудових відносин, які дещо відмінні від класичних.

Це у свою чергу зумовлює потребу пошуку нових підходів до проблеми ознак трудових відносин оскільки вони не вкладаються у ті, що сформульовані МОП.

Серед основних орієнтирів для вдосконалення вітчизняного трудового законодавства є безперечно базова директива Європейського Союзу № 2019/1152 схвалена Європейським Парламентом і Радою 20 червня 2019 р. «Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі». Вона містить цілу низку фундаментальних положень, які важливі для реформування трудового законодавства. Директива спрямована на запровадження більш прозорих і передбачуваних трудових відносин із врахуванням гнучкості ринку праці та появою нових видів трудових відносин.

Важливими є положення про те, що на домашніх працівників, працівників на вимогу, працівників з непостійною роботою, працівників з оплатою ваучерами, працівників з мобільними застосунками, стажерів та учнів поширюються норми зазначеної Директиви. Це означає, що Європейський союз намагається врегулювати нові види трудових відносин, які виникають у зв'язку із розвитком і трансформацією ринку праці.

Зазначена директива передбачає вимоги щодо обов'язку роботодавців надавати працівникам інформацію про трудові відносини, мінімальні вимоги щодо умов праці, про колективні угоди, про право працівників на захист своїх прав.

У зв'язку з цим необхідно до ознак трудових відносин також долучити обов'язок роботодавця повідомити працівника про умови праці і про їхнє право на захист.

Окремі положення цієї Директиви знайшли своє втілення у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [3], зокрема викладення ст. 29 КЗпП України у новій редакції.



Недоліком чинного законодавства є вилучення з конструкції трудового договору формулювання про «підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку».

У зв'язку з впровадженням трудового договору про дистанційну роботу з його конструкції було вилучено формулювання про «підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку». В рекомендації МОП «Щодо трудових відносин» виконання роботи під керівництвом і контролем роботодавця є ключовою ознакою трудових відносин.

Оскільки така ознака є ключовою то вилучення її з тексту ст 21 КЗпП України суперечить самій правовій природі трудових відносин та суперечить наведеним нормам Рекомендації. В силу специфіки трудових відносин дистанційної роботи правила внутрішнього трудового розпорядку повинні поширюватися на працівника за виключеннями передбаченими законом, або трудовим договором.

В умовах цифровізації трудових відносин, можливостей запровадження відео-контролю за працівниками постає питання співвідношення права роботодавця здійснювати контроль за працівником при виконанні ним трудових обов'язків і правом працівника на приватність і захист персональних даних. Очевидно, що в даному випадку пріоритет повинен належати праву працівника на захист персональних даних, якщо це не викликане суспільно-значимими потребами. Зокрема, Велика Палата ЄСПЛ вказала на право працівників на повагу до приватного і сімейного життя та необхідністю дотримання балансу між цим правом і правом роботодавця.

Ще однією ознакою трудових відносин є виконання роботи відповідно до певного графіка або на робочому місці.

В умовах запровадження дистанційної роботи працівник має можливість самостійно визначати режим роботи при збереженні гарантій в частині норм робочого часу, які визначені законодавством.

Тобто, працівник і роботодавець повинні погодити можливість самостійного визначення режиму роботи із збереженням норм і гарантій робочого часу визначеного трудовим законодавством.

Ще одним невирішеним питанням ознак трудових відносин у зв'язку із запровадженням дистанційної праці є встановлення місця її виконання. Робоче місце працівника може визначатися за угодою між працівником і роботодавцем. В трудовому договорі така ознака може трансформуватися і передбачати право працівника самому визначати місце виконання дистанційної роботи, але при умові, що це погоджено із роботодавцем. При цьому важливим є особисте виконання працівником дорученої роботи.

На практиці за погодженням між роботодавцем і працівником застосовують поєднання дистанційної роботи з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Таке поєднання повинно регулюватися трудовим договором про дистанційну роботу.

Ці та інші проблеми вимагають подальших наукових досліджень та законодавчого забезпечення з метою сприяння визначення факту існування трудових відносин.

#### **Список використаних джерел:**

1. Щодо трудових відносин : Рекомендація МОП 2006 року № 198. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_748379.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf)
2. Постанова Верховного Суду від 09.06.2021 у справі № 420/2174/19. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=97533766&red=1000030d419ba4a33e946ba203afe55f48cc3e&d=5>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39366>

**Вишновецька С. В.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
завідувачка кафедри цивільного права і процесу  
Національного авіаційного університету

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ЩОДО ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Тривалий час у трудовому праві панувала парадигма адміністративізму, що передбачала домінуюче регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин централізованим методом шляхом встановлення державними органами детальних нормативних приписів для максимально широкого кола суспільних відносин у сфері праці. У сфері нормотворчості роботодавець досить мало користувався потенціалом локального регулювання, покладаючись на приписи загальнодержавного рівня. Ця світоглядна концепція, згідно з якою здійснювались трудова нормотворчість і правореалізація, нині потребує зміни. Наукою і практикою завжди визнавалось право суб'єкта економічної діяльності на саморегуляцію у встановлених законом межах. Тому останнім часом все частіше говорять про дерегуляцію трудових відносин, яку розуміють як розширення договірного регулювання при істотному скороченні державного регулювання на ринку праці. Варто зауважити, що традиції активного втручання держави в регламентацію відносин найманої праці залишаються достатньо сильними, а змішана публічно-правова природа методу трудового права залишає дискусійним питання про необхідне співвідношення приватного і публічного в регулюванні трудових відносин. Окрім цього, концепція індивідуалізації у встановленні умов праці не є традиційною для вітчизняної правової системи, яка віддає перевагу колективним формам соціальної взаємодії. Тому нагальним є визначення меж договірного регулювання. Такими межами безумовно мають бути загальновизнані норми і принципи міжнародного трудового права, галузеві принципи і встановлений законом мінімальний рівень трудових прав і гарантій.

Для розуміння меж локальної нормотворчості варто оперувати принципами справедливості, рівності, співрозмірності, законності, недопущення дискримінації. Адже зміщення акценту на договірне регулювання не повинно зумовлювати послаблення правового захисту працівників, що ґрунтується на нормах трудового законодавства. На думку Саймона Дікіна, професора права юридичного факультету Кембриджського університету, саме втручання держави сприяє правовій охороні справедливості в сфері трудових відносин [1, с. 870]. Тому обмеження розсуду сторін принципами трудового права, пороговими правовими стандартами праці і заборонаю погіршувати положення працівника порівняно з ними має залишатися незмінним.

Водночас вважаємо, що закріплення в новому Трудовому кодексі України лише положення про те, що роботодавець з метою регулювання трудових відносин у межах підприємства, установи, організації може видавати розпорядчі документи відповідно до законодавства про працю, є недостатнім. Адже такі документи стосуються зазвичай лише організаційних і кадрових питань діяльності організації. Не варто позбавляти роботодавця нормотворчої функції, спрямованої на забезпечення правовими засобами сталої, наскільки це можливо, ефективної господарської діяльності роботодавця у всіх її аспектах, у тому числі в аспекті ефективного управління працею. Але економічна управлінська свобода роботодавця повинна бути врівноважена принципами правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Оскільки трудові відносини відрізняються значною специфікою, принципи, властиві приватноправовому типу регулювання, у сфері трудових відносин мають особливості і реалізуються з певними обмеженнями. Так, важливим принципом договірного права є вільне і добровільне волевиявлення сторін договору. Німецькі вчені звертають увагу на те, що навіть якщо права і обов'язки, що регулюють відносини між найманим працівником і роботодавцем, випливають із індивідуального трудового договору, їх зміст залежить не від вільної волі сторін договору, а від положень тарифних договорів, які визначають всі питання, пов'язані з умовами праці і соціальними гарантіями, а також від

положень виробничих угод, що стосуються окремих умов договору. На трудове право можуть здійснювати вплив інші закони й підзаконні акти, що містять положення обов'язкового характеру, що забезпечують захист найманого працівника [2, с. 125]. Для захисту найманого працівника як найбільш вразливої сторони в договорі приймаються обов'язкові закони, які сторони не можуть порушити. З цією метою закони встановлюють «мінімальні стандарти». Отже, трудовий договір укладається на добровільній основі між юридично рівними сторонами, які мають можливість вибору і свободи у визначенні умов трудового договору, з урахуванням заборон і обмежень, встановлених законодавством.

Можна стверджувати, що в трудовому праві принцип формальної рівності сторін договору поступається місцем базовому принципу справедливості, що вимагає врівноважити економічну й організаційну нерівність працівника наданням йому юридичних переваг.

У регулюванні трудових відносин важлива роль належить принципу добросовісності, дотримання якого сприяє створенню справедливого, довірчого і ефективного робочого середовища. Він передбачає, що сторони трудового договору повинні діяти, керуючись чесністю, довірою, доброзичливістю та взаємною повагою. Принцип добросовісності передбачає, що суб'єкт правовідносин буде враховувати права і законні інтереси іншої сторони. Цей принцип вимагає від обох сторін виконання зобов'язань, що випливають з трудового договору. З точки зору І. П. Жигалкіна, виходячи з того, що, укладаючи трудовий договір, його сторони розраховують на неухильне його виконання, зміст відповідного зобов'язання складається з виконання певних дій або утримання від тієї чи іншої діяльності. Незалежно від того, що саме потрібно здійснити за зобов'язанням, за принципом справедливості його виконання підпорядковується певним правилам: воно має виконуватися належним суб'єктом, у належний час, у належному місці, належно до предмета й у належний спосіб [3, с. 32].

У кінцевому підсумку, принцип добросовісності в трудовому праві сприяє забезпеченню справедливих та етичних відносин між працівниками і

роботодавцями. Цей принцип, у зв'язку з його першорядною важливістю для правового регулювання, визнається в юриспруденції «надімперативним».

Суд ЄСПЛ у справі «Schmidt and Dahlström v. Sweden» вказав, що принцип добросовісності передбачає, що сторони повинні діяти відкрито, чесно та з дотриманням зобов'язань, які вони підписали у контракті [4]. Українська судова практика також постійно керується цим принципом при вирішенні трудових спорів.

Отже, підсумовуючи викладене вище, зазначимо, що закріплення права працівників та роботодавців на договірне регулювання трудових відносин повинно ґрунтуватись на дотриманні принципів договірного права, але з урахуванням особливості сфери трудових відносин, в якій побудова галузевої системи норм ґрунтується на ідеї гуманізму: ставлення до працівника – його життя, здоров'я, професійної самореалізації, гідності як до значущих для суспільства цінностей.

#### **Список використаних джерел:**

1. Deakin S. Private Law and the New Social Question. *German Law Journal*. 2022. N 23. P. 862-871.
2. Brox H., Rütters B., Henssler M. *Arbeitsrecht. Studienbücher Rechtswissenschaft*. Stuttgart. Däubler, 2011. 416 s.
3. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 2016. 40 с.
4. Case of Schmidt and Dahlström v. Sweden. (Application № 5589/72). Judgment. Strasbourg. 6 February 1976, European Court of Human Rights. URL: <https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law:ihrl/12echr76.case.1/law-ihrl-12echr76> (дата звернення: 25.09.2023).

**Гетьманцева Н. Д.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
завідувачка кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича

## **ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Суспільство та держава вступили у період глобальних трансформацій, викликаних різного роду об'єктивними і суб'єктивними факторами. Одним із основних факторів серед тих обставин, які детермінують вектор державно-правового розвитку є інноваційні технології, штучний інтелект, які породжують складні прогнозовані наслідки та відповідні ризики. Вплив нових технологій на суспільні відносини у сфері найманої праці є очевидним, але результати та наслідки такого впливу поки що мають ймовірний та спірний характер.

Правове регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці змінюється вслід за їх трансформацією. Виявити головні напрями таких змін можна з урахуванням співставлення різних правових явищ, зокрема, тих, динаміка яких нерозривно пов'язана з правовою поведінкою суб'єктів трудових відносин з урахуванням аксіології права.

Важливим напрямком є створення правових умов для функціонування інноваційних технологій у сфері трудового права, які вплинуть, у свою чергу, на види та об'єкти трудових правовідносин, юридичні факти, що зумовлюють їх виникнення, правовий статус учасників трудових відносин тощо.

Інноваційні технології, штучний інтелект поступово витісняють і будуть надалі витісняти трудові компетенції працівників з урахуванням, звичайно, професії, кваліфікації, але вони не здатні взяти на себе важливі функції забезпечення збереження людських цінностей у суспільстві, принципів справедливості, моралі, честі, гідності. Звісно, відповідні новели повинні бути прийняті на міжнародному рівні, шляхом прийняття Конвенцій, де б

передбачалася заборона наділення систем штучного інтелекту правосуб'єктністю, закріплення етичних засад розвитку технологій штучного інтелекту. Відповідно це повинно бути закріплено і на національному рівні, шляхом імплементації міжнародних норм і стандартів у національне законодавство. Тобто необхідна професійна, з позиції юридичної техніки, імплементація законів робототехніки у правову сферу.

Зупинимось на певних векторах розвитку трудового права в умовах інноваційних технологій.

*Ціннісний потенціал трудового права.* Мова йде про традицію трудового права як самостійної галузі права, що склалася вченими-трудовиками історично та яка виражається в існуючих нормах, принципах, цінностях: гуманізмі, справедливості, моральності, захисті трудових прав людини-праці. У даному контексті, в цілому, правові цінності набувають основного значення для формування уявлень про трудове право та його майбутнє.

Запровадження інноваційних технологій у трудову сферу і оформлення їх у правовій сфері не може замінити важливу функцію трудового права - соціальну, яка одночасно формує повагу до цінностей права, закріпленим у ньому саме людиною. Про це писали О. І. Процевський [4, с. 249-257; 5, с. 260], про моральність трудового права – Р. І. Кондратьєв [3, с. 85-89]. Насамперед йдеться про захист трудових прав і свобод працівника, серед основних у яких посідає право на працю, де людина, шляхом працевлаштування отримує нові знання та навички, компетенції для успішної адаптації в умовах запровадження нових технологій, штучного інтелекту в трудову діяльність. Саме з цих позицій вважаю, що повинна бути дотримана так звана «спадщина» у трудовому праві з його історично і закономірно набутими цінностями. Є класика, яка повинна бути збережена, а решта - починає нескінченно модифікуватися, нові технології, штучний інтелект потребують нового кодування, оновлення нормативної бази, внесення змін у доктрину (парадигму) трудового права, а можливо і її суттєвого оновлення.



*Динаміка правосвідомості сторін трудових правовідносин.* Нині правосвідомість різноманітна і суперечлива. Процес правосвідомості працівника, який закладений у його трудову діяльність, а так само роботодавця не вивчається. Мова йде лише про баланс інтересів, про соціальну і виробничу функції. Необхідно вводити та вивчати соціологію трудового права, психологію працівника і роботодавця як сторін трудових відносин. Чи для трудового права це неважливо? Сьогодні необхідно вивчати психологію людини-праці, її правосвідомість як особистості з її фізичним і професійним потенціалом і недоліками та вадами та як вони можуть вплинути на процес праці за відповідною трудовою функцією у зв'язку із запровадженням штучного інтелекту, нових технологій тощо.

*Поєднання або правильне співвідношення державного і договірного регулювання.* Серед способів регулювання найважливіше місце посідає державне регулювання, оскільки саме воно має найбільший потенціал дії, що пояснює фактичний зв'язок права і держави. Держава використовує правове регулювання для виконання своїх функцій.

Чи можливо сьогодні ставити питання про межі державного (централізованого) і договірного (локального) регулювання? Надмірна централізація шкідлива так само як і децентралізація. Тому важлива гнучкість у даному питанні, тобто правильне поєднання, співвідношення даних способів правового регулювання, а не визначення їх граничної межі. На сьогодні, як показує практика, не має чітких критеріїв управління і правового регулювання в режимі централізації і децентралізації, що призводить до концентрації повноважень посадових, службових, керівних осіб. Так от, тут потрібно, в першу чергу, законодавцю виходити із позицій верховенства права, а вірніше - верховенства Конституції, де чітко закріплено, 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. Тому потрібно сьогодні вести мову про мету і завдання як державного так і договірного регулювання. Це дуже просто:

приймати закони, локальні нормативно-правові акти, які б захищали з позицій трудового права людину-праці та загалом українців.

Поняття «верховенство права» здійснено в доповіді Венеційської комісії [2], де вказані наступні складові цього поняття: законність (ієрархічна вищість/підпорядкованість) приписів права (supremacy of the law); юридична визначеність (legal certainty); заборона свавільності (prohibition of arbitrariness); доступ до правосуддя в незалежних і безсторонніх судах (access to Justice before independent and impartial courts); додержання людських прав (respect for human rights); недискримінація та рівність перед приписами права (nondiscrimination and equality before the law).

*Проблема гідної праці в умовах нестандартних форм зайнятості.* Розвиток нестандартних форм зайнятості вимагає прийняття правових рішень, що дозволяють гнучкіше регулювати трудові відносини, використовувати нові правові механізми, які традиційно використовувалися трудовим законодавством. Нестандартні форми зайнятості, як правило, є нестійкими, що характеризує їх з одного боку, значним зниженням соціально-трудова гарантій працівників, а з іншого - надає нові можливості для отримання прибутку роботодавцями. Необхідно наповнити новим змістом базові поняття «праця», «працівник», «роботодавець», «трудова правовідносини» *розширивши сферу дії трудового права*, щоб праця якомога більшої кількості працівників відповідала критеріям гідної праці. Без перегляду в найближчій перспективі ... вказаних традиційних підходів ... чіткого законодавчого встановлення гнучких та універсальних їх ознак, адаптувати національне трудове законодавство до викликів нової цифрової реальності ... виявиться не можливим [7, с. 44].

У зв'язку з появою нових договорів у сфері застосування праці, з їх специфічними особливостями [6, с. 253-286] необхідне правильне поєднання державного і договірного регулювання, оскільки праця може оцінюватися як гідна, коли визнання людської гідності відбувається шляхом закріплення державою і роботодавцем трудових прав і свобод та гарантій їх реалізації, зміст яких сприймається працівниками як адекватний та бажаний рівень соціальної

захищеності як на окремо взятому підприємстві, установі так і в державі загалом. Про що вже зауважувалося у юридичній літературі[1, с. 304-323]

*Поступове зникнення «міжгалузевих кордонів» різних галузей права.* Йде мова про зв'язок між правовідносинами різних галузей права, який є взаємним та дозволяє останнім взаємодіяти, особливо із виникненням нових форм зайнятості, приймати законодавцю нормативно-правові акти комплексно, посилюючи ефект правового регулювання. Зв'язок між правовідносинами не змінює їх галузевої належності, взаємодіючи, правовідносини залишаються рівними, роблять кожне з правовідносин більш стійким та дозволяє враховувати зовнішні і внутрішні фактори у процесі правового регулювання.

### **Список використаних джерел:**

1. Амелічева Л. П Концепція гідної праці як основа реформування трудового законодавства України. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України : монографія / С. В. Вишновецька, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І. С. Сахарук та ін. / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук. Київ : ФОП Маслаков, 2018. С. 304–323.
2. Доповідь про правовладдя: Ухвалено Венеційською Комісією на її 86-му пленарному засіданні (Венеція, 25–26 березня 2011 року) URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2011\)003rev2-ukr](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2011)003rev2-ukr)
3. Кондратьєв Р. І. Моральний імператив у правозастосуванні. *Право України*. 2010. № 5. С.85–89.
4. Процевський О. І Функції трудового права в нових умовах господарювання. *Право України*. 2011. № 2. С. 249–257
5. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
6. Середа О., Юшко А. Нові види договорів у сфері праці: гіг – контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом. Соціально-трудові

права і виклики цифровізації : монографія / кол. Авт.; за ред.. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 130–170, с. 253–286.

7. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. Соціально-трудова права і виклики цифровізації : монографія / кол. Авт.; за ред.. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 12–45.

**Колєсник Т. В.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
завідувачка кафедри цивільного, трудового права та  
права соціального забезпечення  
Донецького державного університету внутрішніх справ

## **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Питання соціального захисту і працевлаштування осіб з інвалідністю сьогодні потребують особливої уваги як з боку органів державної влади так і роботодавців. Із початком 2000-х років у державі функціонує політика працевлаштування осіб з інвалідністю, складовими якої є: «квотування» – нормативне визначення кількості робочих місць (4%) для зайнятості осіб з інвалідністю; надання дотацій на створення робочих місць. Однак люди з інвалідністю й надалі залишаються категорією, яка потерпає від дискримінації, в тому числі на ринку праці. Збільшення можливостей для конкурентної їх участі у сфері зайнятості потребує державного втручання. За останніми статистичними даними у 2023 році кількість людей з інвалідністю збільшилася орієнтовно на 27 тисяч. На сьогоднішній день в Україні нараховується приблизно 2,800 млн. осіб з інвалідністю, тобто досить значний відсоток населення країни – кожен вісімнадцятий – має інвалідність, і кількість таких людей зростає у зв'язку з

військовим конфліктом. Держава намагається в умовах війни та обмеженого бюджету забезпечити якісну турботу про таких громадян та надати всі умови для соціалізації. Зокрема, є законодавча ініціатива розширити ринок праці для людей з обмеженими можливостями – це значний виклик для держави. Утім, на всі ці виклики потрібно дієво реагувати.

Міжнародна спільнота, членом якої є й Україна, ухвалила низку актів, що мають на меті допомогти людям з інвалідністю реалізувати свої можливості та здібності, залишатися в суспільстві та мати належний рівень життя. Зокрема, ці документи проголошують рівні можливості у здобутті освіти, відновленні працездатності, професійній підготовці, працевлаштуванні, зайнятості. Слід зауважити, як в Україні так і європейських країнах незважаючи на зусилля держави, є підприємства, установи та організації, які не готові приймати на роботу осіб з інвалідністю. Така дискримінація базується на застарілому упередженні, що «вони не можуть працювати повноцінно». Оскільки вважають, що це вплине на продуктивність праці, зниження якості продукції чи послуг, підвищення контролю з боку держави, додаткових витрат, додаткової відповідальності.

Безумовно, наразі Україна ще не досягла рівня розвинутих країн світу у сфері соціальної підтримки та допомоги з працевлаштування цих людей. Утім принагідно відзначити, що в Україні розроблено доволі прогресивне законодавство щодо захисту прав осіб з інвалідністю та їх підтримки. Головним чинником, який стримує зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями є низький, освітній та професійний рівень. На ринку праці виокремлюється суттєва проблема в подоланні дисбалансу між попитом і пропозицією цієї специфічної робочої сили. Верховна Рада України у грудні 2009 року ратифікувала Конвенцію про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року (*далі – Конвенція*), яка, у свою чергу, проголошує створення належного права осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими. Конвенція визначає, що до осіб з інвалідністю належать особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними

бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. У ст.27 Конвенції регламентовано право на працю осіб з інвалідністю, що включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю [1].

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» – 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 них 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, і звітувати Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Слід зазначити, що у 2023 році роботодавців було звільнено від подання до Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю (звіту за формою № 10-ПОІ). Однак скасування звітності не означає звільнення від дотримання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Адже, попри оновлення ст. 19 Закону № 875, як і раніше, передбачено обов'язковість виконання роботодавцями (зокрема й фізичних осіб) нормативу для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, у кількості одного робочого місця [2].

Принагідно відзначити, що Кабінет Міністрів України затвердив постанову № 893 від 22 серпня 2023 р. «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» та Порядок надання роботодавцям

компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю [3].

Порядок визначає умови та механізм виплати роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, а також її строки та розмір. Установлено, що до переліку (видів) соціальних послуг у сфері зайнятості належить надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю.

Резюмуючи викладене слід зазначити, що особи з інвалідністю можуть бути такими ж ефективними працівниками, як і всі інші, якщо при працевлаштуванні врахувати стан їхнього здоров'я та уважно поставитися до підбору професії, місця роботи й робочих функцій. При цьому реалізація державних гарантій у працевлаштуванні дасть людині не лише заробіток, а й інші блага такі як спілкування, можливість самореалізації та кар'єри, певний соціальний статус, наповненість життя тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про права осіб з інвалідністю : Конвенція ООН від 13 грудня 2006 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71)
2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/875-12>
3. Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю : Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 р. № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF/card2#Card>

**Костюченко О. Є.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
провідна наукова співробітниця відділу  
приватноправових досліджень  
Науково-дослідного інституту правотворчості та  
науково-правових експертиз  
Національної академії правових наук України

## **НАУКОВО-ЕКСПЕРТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ШЛЯХУ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

З прийняттям Закону України «Про правотворчу діяльність» [1] підвищено роль наукової спільноти в удосконаленні законодавства, що є позитивним кроком на шляху адаптації вітчизняного законодавства до законодавства ЄС з метою вступу України до Європейського Союзу (далі – ЄС). Співпраця України та ЄС у галузі міжнародної політики, економіки, освіти, науки та культури, з часу набуття Україною статусу кандидата на членство у ЄС (23 червня 2022 року), вимагає від України вжиття низки заходів щодо адаптації українського законодавства до законодавства ЄС. У цьому контексті практично значущим для України є виконання Копенгагенських критеріїв членства у ЄС, де політичний критерій вимагає досягнення високого рівня захисту прав і свобод людини, економічний критерій передбачає таке функціонування ринкової економіки, яке здатне забезпечити спроможність держави впоратися з конкурентним тиском та ринковими силами в межах ЄС, а членський критерій ставить перед державою вимогу взяти на себе обов'язки членства.

Увідповіднення Україною своєї політики означеним критеріям для отримання членства у ЄС є можливим не лише за наявності певних ресурсів, а й за умови вдосконалення правового регулювання розподілу цих ресурсів усередині країни задля підвищення загального рівня конкурентоздатності бізнесу. Водночас конкурентоспроможність бізнесу нерозривно пов'язана із



рівнем добробуту громадян і домогосподарств, які виступають основою рушійною силою розвитку економіки. Своєю чергою, досягнення конкурентоспроможності бізнесу прямо пов'язане з рівнем конкурентоспроможності працівників, які є функціональними виробниками валового внутрішнього продукту. Врешті-решт, підвищення конкурентоспроможності працівників прямо пов'язано із реалізацією економічних та соціальних прав, які за своєю сутністю виступають нормативною основою протидії ризикам, що виникають у результаті конкурентного тиску ринкових сил в межах ЄС.

У зв'язку з цим виникає актуальна науково-практична потреба адаптувати законодавство України у сфері економічних та соціальних прав до законодавства ЄС з метою підвищення загального рівня захисту прав працівників й зміцнення верховенства права в державі як однієї з умов набуття членства в ЄС. Водночас перед науковцями в галузі трудового права та права соціального забезпечення постає завдання сформулювати та обґрунтувати на доктринальному рівні шляхи удосконалення законодавства у сфері економічних та соціальних прав. В основу такого удосконалення мають бути покладені правові засоби закріплення, гарантування, реалізації, охорони і захисту прав та законних інтересів працівників, за допомогою яких повинні досягатися цілі правового регулювання.

У процесі пошуку шляхів удосконалення вітчизняного трудового законодавства та законодавства про соціальне забезпечення актуалізується роль науки. У процесі розробки концепції галузевого законодавства, зокрема трудового, яке виступає базовою нормативною основою для забезпечення реалізації економічних та соціальних прав громадян, на наше переконання, провідна роль має бути відведена науковому обґрунтуванню правового підходу до вдосконалення законодавства. Працюючи над удосконаленням трудового законодавства, необхідно виходити з того, що Україна потребує прийняття Трудового кодексу на заміну чинному Кодексу законів про працю України. Це обумовлено тим, що сьогодні в Україні законодавство у сфері реалізації економічних та соціальних прав обтяжене застарілою ідеологією, яка знижує

конкурентоспроможність вітчизняного бізнесу та гальмує розвиток конкурентного ринкового середовища в державі. Це своєю чергою позначається на рівні соціально-економічного розвитку держави та забезпеченні належного рівня добробуту громадян.

Закон України «Про правотворчу діяльність» закріпив державний підхід до правотворчості. Зокрема, підготовці проекту Трудового кодексу України має передувати обов'язкова підготовка його концепції, яка дає відповіді на концептуальні питання щодо регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Відповідно до частини першої статті 27 Закону України «Про правотворчу діяльність» концепція проекту нормативно-правового акта повинна містити обраний підхід до регулювання суспільних відносин, мету і завдання правового регулювання, обґрунтування необхідності прийняття нормативно-правового акта, описувати нові права і обов'язки учасників суспільних відносин (зміну прав і обов'язків учасників суспільних відносин), а також прогнозовані соціально-економічні та інші наслідки його реалізації [1]. Також важливим є те, що підхід до правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, цілі правового регулювання, права та обов'язки учасників відносин у сфері праці повинні відповідати міжнародним зобов'язанням України, міжнародним договорам України у сфері європейської інтеграції та праву Європейського Союзу (*acquis* ЄС), положенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і Протоколів до неї.

Поряд із нормативними вимогами до змісту концепції Трудового кодексу при її розробці, на нашу думку, задля дотримання Копенгагенських критеріїв членства у ЄС варто приділити увагу інструментарію підвищення рівня конкурентоспроможності працівників як основної соціальної групи, яка створює економічну основу розвитку національної економіки. Такі засоби можуть закріплюватися через кореспондуючі права та обов'язки суб'єктів трудового права з питань професійного розвитку працівників [2] як на основі формального, так і неформального професійного навчання працівників, яке є способом

підвищення їхньої конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб та дає можливість сприяти роботодавцю в ефективному використанні праці.

Працюючи над підготовкою концепції Трудового кодексу, також необхідно враховувати негативні фактори, спричинені збройною агресією росії проти України, а отже, варто приділити увагу засобам мінімізації соціальної конфронтації в трудових колективах, зокрема і шляхом впровадження медіації з метою вирішення трудових спорів. Загалом, на наш погляд, ключова ідея, яка повинна бути закладена у вітчизняне трудове законодавство, полягає у ціннісній орієнтація його норм на захист економічних та соціальних прав працівників, що своєю чергою має стати нормативною основою формування економічного базису соціально-економічного розвитку держави.

Удосконалення трудового законодавства відповідно до його соціального призначення шляхом його адаптації до законодавства ЄС повинно забезпечувати належний рівень конкурентоспроможності бізнесу, держави, працівників та домогосподарств при протидії негативним впливам ринкового середовища ЄС. Розвиненість правового забезпечення економічних та соціальних прав є шляхом досягнення високого рівня життя, який гарантує гідність вільної людини.

Створення правових передумов для вільного пересування робочої сили в межах ЄС та України забезпечить інтеграцію та обмін досвідом і практичними навичками між українськими та європейськими працівниками. Внаслідок розвитку інтеграції та взаємодії працівників зростатиме продуктивність праці, збільшуватиметься заробітна плата вітчизняних працівників, а отже, збільшиться фінансовий потік до державних фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Поширення, в результаті адаптації вітчизняного законодавства, на вітчизняних працівників нормативних положень Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників [3] підвищить рівень їх захисту, розширить можливості вільного працевлаштування, отримання справедливої оплати праці, покращить якість життя працівників та членів їхніх сімей, створить належні умови покращення рівня охорони здоров'я та доступу до медичної допомоги й медичного страхування. Реформування трудового та

соціального законодавства сприятиме запровадженню в Україні європейських стандартів та прогресивних підходів до правового забезпечення гідної праці.

Сьогодні удосконалення трудового та соціального законодавства в Україні нерозривно пов'язане з науково-експертною діяльністю, яка здійснюється в процесі розгляду та прийняття проєкту будь-якого нормативно-правового акта. Зокрема, відповідно до частини першої статті 44 Закону України «Про правотворчу діяльність» проєкт нормативно-правового акта підлягає обов'язковій експертизі на відповідність зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції та праву Європейського Союзу (*acquis EC*), а також науковій, юридичній (правовій), антикорупційній, гендерно-правовій, антидискримінаційній та іншим експертизам, визначеним законом [1].

А отже, при підготовці концепції проєкту Трудового кодексу й інших нормативно-правових актів галузевого законодавства їхні норми повинні спрямовуватися на захист економічних та соціальних прав працівників з урахуванням стандартів, закладених у законодавстві ЄС. Досягнення таких цілей неможливе без участі науковців у галузі трудового права та права соціального забезпечення, які за рівнем своєї кваліфікації здатні і підготувати концепцію Трудового кодексу й інших галузевих нормативно-правових актів, і провести наукову, юридичну (правову) експертизу проєкту нормативно-правового акта. Водночас однією з головних переваг залучення науковців до розробки концепцій нормативно-правових актів є те, що їхні висновки будуть ґрунтуватися на результатах порівняльно-правового аналізу вітчизняного та європейського законодавства у сфері праці та соціального забезпечення, що значно полегшить подальшу підготовку самого проєкту нормативно-правового акта, наприклад Трудового кодексу, й мінімізує обсяги доопрацювання проєкту на основі проведених наукової та юридичної (правової) експертиз проєкту нормативно-правового акта.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про правотворчу діяльність : Закон України від 24.08.2023 № 3354-ІХ. *Голос України*. 19.09.2023. № 32.

2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 11. Ст. 395.

3. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text)

**Купіна Л. Ф.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
зав. відділу публічно-правових досліджень  
Науково-дослідного інституту  
правотворчості та науково-правових експертиз  
Національної академії правових наук України

## **УНОРМУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПОНЯТЬ**

Україна за крок до набуття статусу члена Європейського Союзу. Задля досягнення мети, впродовж двох десятиліть, інституційним механізмом проводилася робота по адаптації національного законодавства до права ЄС. Сфера регулювання трудових відносин не стала винятком в цьому процесі і одним із останніх нормативних актів, який був прийнятий для реалізації узгоджених дій сторін Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014 р.) [1] є Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 р. № 2253-IX (далі – Закон) [2].

Одним із завдань вказаного Закону є визначення на законодавчому рівні заходів, що будуть спрямовані на запобігання дискримінації ще на етапі працевлаштування. Варто зазначити, що Закон був прийнятий з метою наближення чинного законодавства в сфері захисту прав працюючих до міжнародних стандартів та імплементації окремих положень Директиви Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівноправності осіб

незалежно від расової або етнічної приналежності [3], Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності [4], а також Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 р. [5].

Імплементация положень Директив, формування нормативної бази спрямованої на забезпечення дотримання принципу рівності при реалізації права на працю та недопущення дискримінації у сфері зайнятості є частиною антидискримінаційної політики України, яка на сьогодні володіє низкою правових інструментів з реалізації та впровадженню. Прийняття Закону, яким вносяться відповідні зміни до Кодексу законів про працю, Законів України «Про зайнятість населення» та «Про рекламу», розширює список правових інструментів у захисті прав осіб від проявів дискримінації, у тому ще до моменту укладення трудового договору. Вказані зміни сприяють зміцненню антидискримінаційних принципів, водночас, є окремі положення Закону, які не узгоджуються із чинними нормативними актами у сфері дискримінації з точки зору характеру дій, що не вважаються дискримінацією.

Норми Закону України № 5207-VI від 6 вересня 2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» містять визначення характеру дій, які не відносять до дискримінаційних та за понятійним апаратом вказаного Закону № 5207-VI (надалі – Закон № 5207-VI) є позитивними діями - спеціальними тимчасовими заходами, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України [6].

Здійснення позитивних дій є ключовим повноваженням державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування щодо запобігання та протидії дискримінації, яке встановлене статтею 12 Закону № 5207-VI.

Закон № 5207-VI – не єдиний закон, в якому згадуються позитивні дії. Ідентичне за змістом визначення позитивних дій міститься у статті 1 Закону

України № 2866-IV від 8 вересня 2005 р. «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», де вказано, що позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України [7].

В міжнародних документах основний зміст позитивних дії відображений без чіткого визначеного поняття, а лише з визначенням їх спеціального тимчасового характеру. Так, пунктом 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок встановлено, що вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначено цією Конвенцією, дискримінаційним, проте воно ні в якому разі не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин [8].

У Загальних рекомендаціях ухваленими Комітетом ООН з ліквідації щодо дискримінації жінок зазначено, що відповідно до своєї практики розгляду доповідей держав-сторін Комітет ООН, відповідно до змісту пункту 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, використовує тільки термін «тимчасові спеціальні заходи» не вживаючи різної термінології: «позитивні заходи», «позитивні дії», «позитивна дискримінація», так як до цього вдаються держави – сторони, прирівнюючи до них тимчасові спеціальні заходи [9].

Убачається, що відсутність узагальненого підходу до нормативного викладення в національному законодавстві змісту пункту 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок не сприяє системному підходу до запобігання дискримінації, усунення юридичної та фактичної нерівності при реалізації права на працю.

Вважаємо, що Закон мав усунути розбіжності в понятійно – категорійному апараті, в частині відступлення від поняття «позитивні дії», визначивши

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 як тимчасові спеціальні заходи, що не вважаються дискримінацією та сприяють установленню фактичної рівності суб'єктів трудових відносин.

### **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 : міжнар. докум. від 27.06.2014 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua> (дата звернення 28.09.2023).

2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення 28.09.2023 р.)

3. Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65#Text) (дата звернення 28.09.2023 р.)

4. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text) (дата звернення 28.09.2023 р.)

5. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення 28.09.2023 р.)

6. Закон України № 5207-VI від 6 вересня 2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення 28.09.2023 р.)

7. Закону України № 2866-IV від 8 вересня 2005 р. «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 28.09.2023 р.)



8. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text) (дата звернення 28.09.2023 р.)

9. Загальні рекомендації ухваленні Комітетом ООН з ліквідації щодо дискримінації. жінок URL: [https://kgsi.org.ua/sites/default/files/publications/cedawgeneralrecommendationsukrc\\_ompressed.pdf](https://kgsi.org.ua/sites/default/files/publications/cedawgeneralrecommendationsukrc_ompressed.pdf) (дата звернення 28.09.2023 р.)

**Кучма О. Л.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
професорка кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ВПЛИВ МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ ОДЕРЖУВАЧА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПРАВО ОТРИМУВАТИ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Порівняльний аналіз пункту 1 частини першої статті 46 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» [1] (далі – Закон № 1105) в редакції, яка була чинною до 01 січня 2023 року, та пункту 1 частини першої статті 40 Закону № 1105 в редакції, яка набрала чинності з 01 січня 2023 року, підтверджує, що правове регулювання питання щодо підстав припинення страхових виплат і соціальних послуг стосовно громадян, які проживають за кордоном, змінилось у бік погіршення правового становища особи:

Страхові виплати і надання соціальних послуг припиняються на весь час проживання потерпілого за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним

договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України (редакція Закону № 1105, яка була чинною до 01 січня 2023 року);

Здійснення страхових виплат і надання соціальних послуг припиняються якщо потерпілим є особа, якій оформлено документи для виїзду за кордон на постійне проживання/залишення на постійне проживання за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України (редакція Закону № 1105, яка набрала чинності з 01 січня 2023 року).

Підтримуємо позицію Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду висловлену у Постанові від 25 листопада 2020 року у справі № 234/9296/17 [2], зокрема, «При цьому колегія суддів вважає, що частина перша статті 46 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», яка передбачає припинення страхових виплат на весь час проживання потерпілого за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, суперечить частинам першій, другій статті 24, частині третій статті 25, частинам першій, четвертій статті 41, частині першій статті 46, частині першій статті 64 Конституції України, тому суд її не застосовує».

І редакція Закону № 1105, яка діяла до 01 січня 2023 року і редакція цього ж Закону, яка діє з 01 січня 2023 року підставою для припинення страхової виплати визначала факт, який не пов'язаний із страховим випадком, а тільки пов'язаний із постійним місцем проживання потерпілого/оформленням документів для постійного місця проживання потерпілого та наявністю відповідних договірних відносин між Україною і країною постійного проживання/країною, до якої оформлені документи для постійного проживання.

Конституційний Суд України розглядаючи аналогічну спірну норму у пенсійному забезпеченні визнав її неконституційною (Рішення Конституційного Суду України № 25-рп/2009) [3]. Суддя Шишкін В. І. висловив окрему думку з цього питання, проте більшість суддів Конституційного Суду визнали

неконституційною залежність пенсійного забезпечення від країни проживання одержувача.

В аналогічних відносинах, справедливо, коли є однаковий підхід у законодавця і у судів до вирішення проблемних питань. Законодавець і у пенсійних правовідносинах і у відносинах соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань однаково підставою для відмови у виплаті визнав постійне проживання одержувача страхової виплати не в Україні (якщо відсутні відповідні міжнародні договори), на сьогодні підставою для відмови у страховій виплаті у Законі № 1105 є оформлення потерпілим документів для виїзду за кордон на постійне проживання/залишення на постійне проживання за кордоном (якщо відсутні відповідні міжнародні договори).

Конституційний Суд України визнав неконституційною відповідну норму у пенсійному законодавстві. Є підстави з аналогічним обґрунтуванням визнати неконституційною відповідну норму Закону № 1105 як в редакції після 01 січня 2023 року так і в попередній редакції.

Проте, навіть визнання норми неконституційною не свідчить про врегулювання спірної ситуації. Незважаючи на те, що ще 2009 року Конституційний Суд України визнав неконституційним припинення пенсійного забезпечення з вищезгаданої підстави та у Рішенні [3] звернув увагу Верховної Ради України на необхідність приведення у відповідність до Конституції України положень інших законів, які регламентують виплату пенсій пенсіонерам, які постійно проживають у державах, з якими Україною не укладено відповідного договору, минуло вже більше п'ятнадцяти років, а означене питання і досі належним чином не врегульовано. Належне виконання рішень Конституційного Суду України є темою для окремої дискусії.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон від 23 вересня 1999 р. № 105-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#n1541> (дата звернення 29.09.2023)

2. Постанова від 25 листопада 2020 р. №93217644 / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93217644> (дата звернення 29.09.2023)

3. У справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 2 частини першої статті 49, другого речення статті 51 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» : Рішення від 7 жовтня 2009 р. № 25-рп/2009 / Конституційний Суд України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v025p710-09#Text> (дата звернення 29.09.2023)

**Lagutina I. V.,**

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

## **DIGITAL REALITY AND LABOUR MARKET**

The social value of rights lies, mainly, in the fact that they themselves, as well as the guarantees of their real fulfillment, determine the position of a person in society, and therefore the level of development of society itself. The analysis of the digital employee's labour rights deserves a special note.

Decent work is a fundamental condition for social justice. The decent work objectives in the key ILO declarations connect to the ILO Conventions and Recommendations as well as its Constitution. They make clear that certain fundamental principles and rights apply to all working people, irrespective of their employment status. This would include employees engaged through digital labour platforms.

The digital economy represents a new organizational logic, correlated with a new technological paradigm [1] and which has found its physical embodiment in platform solutions. Digitalization of the economy can help solve pressing social and global problems, improving the quality of social services, increasing productivity, creating

new opportunities for entrepreneurship and work, obtaining education, and for this it is important to coordinate the coherence of the impact in preparation for the upcoming changes between the state, business and educational institutions, as well as retraining and employment of released personnel.

The application of digital technologies has fundamentally reshaped people's lifestyles and industrial production methods, creating numerous new norms of livelihood and services unseen in the last century. China attaches great importance to the development of the digital economy, and makes great efforts to promote the integration of digital technologies such as big data, artificial intelligence and cloud computing with the real economy. As a result, the digital economy has expanded rapidly in China. From 2012 to 2021, the scale of China's digital economy grew from 11 trillion yuan to over 45 trillion yuan, and the proportion of digital economy to GDP increased from 21.6 to 39.8% (State Council Information Office of China 2022) [2].

In addition, digitalization leads to the spread of such atypical forms of employment, such as remote work (telework) and freelancing, as well as crowdworking and crowdsourcing, with in which communication between the contractor and the customer is carried out through online platforms still remain outside the legal fields in many countries.

«Old» professions are disappearing during the period of digital transformation. Labour market demand will shift toward jobs such as data analysts, software and application developers, and social media specialists – jobs that rely heavily on the use of technology. However, it is expected that jobs based on «human» skills will also grow, such as customer service representatives, sales and marketing specialists, training and development specialists, and innovation managers [3].

The software basis for the digital revolution is cryptotechnologies: blockchain, distributed registries, cryptocurrencies, mobile banking, and the material embodiment is the development of nano-, bio-, info-, cogno-, socio-directions as the foundation of the future production structure of the world.

The majority of workers engaged on online web-based and location-based platforms are below 35 years of age. About four in ten workers on online web-based

platforms are women, while in developing countries only about two in ten are women. Workers on online web-based platforms are generally highly educated, especially in developing countries. The working conditions and worker experience on digital labour platforms can vary considerably. The majority of workers on online web-based platforms, particularly in developing countries, would like to undertake more online work. Many employees have another paid job, in developed (56 per cent) and developing countries (41 per cent), and the country-level surveys show these proportions to be quite high in Ukraine (68 per cent) [4, 137-147].

It is important to note that, on the one hand, digital technologies open up new opportunities for us, and on the other hand, digital reality also has weaknesses, including: the risk of cyber threats associated with the problem of protecting personal data; an increase in unemployment in the labour market, as the risk of the disappearance of some professions will increase; «digital divide» (a gap in digital education, in terms of access to digital services and products, and, as a consequence, a gap in the level of well-being of people in the same country or in different countries) [5].

Digitalization potentially creates an unprecedented extension of work surveillance with an exponential rise in the use of smartphones and tracking technologies such as Fitbit and other wearable trackers. Moreover, algorithmic systems are being used across the economy to control fundamental aspects of work. Control of task allocation, performance supervision and productivity assessment through algorithms has been increasingly used, not only by digital labour platforms, but also in traditional sectors such as logistics, manufacturing, or white-collar occupations. For instance, employees' mood or fatigue in the workplace can be easily identified through AI-powered sentiment analysis of voice or facial expressions [6]. For example, the data-driven HR application of employee data collected through surveillance has raised issues about profiling and discrimination [7]. The adoption of algorithmic systems also raises concerns over the intensification of workload and the erosion of human judgement, skill and agency [8].

Although digital employment can increase economic inclusion, empirical research has revealed that there are also explicit or implicit forms of discrimination

based on location, ethnicity, religion, gender, etc. [9]. Research reveals that a considerable proportion of workers on digital labour platforms experience discrimination or harassment [10]. For instance, workers from certain developing countries may be excluded from performing tasks with high pay because of discrimination.

Digitalization has varied effects on individuals' working time. The mass adoption of mobile devices has enabled a constant connectivity with work which not only brings flexibility over managing work and effective communication, but also the possibility of a lengthening of working time. [11]. Employees' experience in digital employment regarding obtaining work, performing tasks and receiving income is heterogeneous, and working conditions vary considerably across digital workers. Research shows that many of the newly created jobs during the digitization process are irregular or low-paid ones in the retail industry and logistics, such as warehouse and delivery workers for Amazon [12].

On online web-based platforms the need to work unsocial hours not only limits platform workers' ability to be flexible in choosing their own working times but also has an impact on their work–life balance, and at times can also lead to social isolation [13]. The survey of freelance platforms from Ukraine shows that for many respondents, work–life balance did not improve, or stayed the same, compared to their previous job situation (61 percent). In addition, 23 per cent reported that they were either often or always stressed, and the majority (58 percent) were worried about having enough work in the future. Such situations have implications for the health of these workers, many of whom are already confronted with long working hours in front of a screen.

Freelancing seeks to achieve a wide range of types of economic activity: programming, content creation and translation, marketing research, sales, consulting, finance, administration.

A freelancer does not have face-to-face contact with assistants: searching for work, arranging contracts, issuing orders, negotiating ongoing work supplies, transferring the results of work and payment is made via the Internet. Although it is obvious that in practice this form of work can be implemented using more traditional

methods. The general public understands an electronic freelancer as an independent worker who carries out activities via the Internet [14].

The organization of work on digital labour platforms has raised considerable concerns regarding inadequate social protection coverage for workers engaged on such platforms. Only a small proportion of workers on online web-based platforms have social security coverage.

Also, the level of unionization is quite low among employees on both online web-based and location-based platforms.

Collective bargaining has long sought to balance the unequal relationship between employers and individual workers. Through collective action, workers are enabled to have an effective influence on their employment and working conditions. However, the nature of the digital economy does not adhere to the conventional notion of collective bargaining, challenging workers' ability for collective organization. In the digital economy, work is performed independently, with digital workers classified as independent contractors, who often work in isolation and over geographically expansive regions. This means that the typical employer-employee relationship is no longer relevant because digital workers might work for multiple 'employers', aggregated on a digital platform performing work which is often short term or task-based. Consequently, digital workers, although representing a tiny percentage of the overall workforce, have become a special group with no clear mechanism for collective bargaining. Other challenges include regulations which have not kept pace with changes in technology, work in multiple jurisdictions and conflict with competition law [15].

Non-standard employment is a forced measure and does not always correspond to the interests of an employee, which largely contradicts the task of humanising social and labor relations and calls into question the possibility of simultaneous humanisation and digitalisation. To solve this contradiction, it is necessary to consolidate the efforts of all participants in social and labour relations: the state - in the legislative recognition of new forms of employment and the provision of social guarantees for non-standard employees, employees - in the creation and enhancement of the role of professional



communities, employers - in ensuring decent working conditions for non-standard employees.

### References:

1. Castells M. The Information Age. Economy, Society, and Culture. Vol. I: The Rise of the Network Society. Oxford, Wiley-Blackwell, 2010. 625 p.
2. Yang et al. Digital economy and wage gap between high- and low-skilled workers. *Digital Economy and Sustainable Development* 2023. P. 35-46.
3. WEF – 5 things to know about the future of jobs. Url: <https://etradeforall.org/wef-5-things-to-know-about-thefuture-of-jobs>
4. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. 285 p.
5. Davos 2020: Here’s what you need to know about the future of work. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/davos-2020-future-work-jobs-skills-what-to-know/>
6. Phoebe V. Moore, Martin Upchurch, and Xanthe Whittaker, ‘Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism’, in *Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism*, ed. Phoebe V. Moore, Martin Upchurch, and Xanthe Whittaker, *Dynamics of Virtual Work*, 2018, P. 1–16.
7. Spencer et al., ‘Digital Automation and the Future of Work’, European Parliamentary Research Service, 2021.
8. Abigail G. et al., ‘The Amazonian Era: The Gigification of Work’, Institute for the Future of Work, 2021.
9. Graham, M., Hjorth, I., and Lehdonvirta, V., ‘Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods’, *Transfer: European Review of Labour and Research*, no. 2. 2017. P. 135–162.
10. ILO, ‘World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work’. 2021. 248 p.

11. Spencer D. et al., 'Digital Automation and the Future of Work', European Parliamentary Research Service, 2021.
12. Coyle D. Precarious and Productive work in the digital economy. *National Institute Economic Review*, 240(1). (2017).
13. Anwar, Mohammad Amir, and Mark Graham. Does Economic Upgrading Lead to Social Upgrading in Contact Centers? Evidence from South Africa. *African Geographical Review* 38 (3). 2019. P. 209–226.
14. Agrawal A., Horton J., Lacetera N., Lyons E. Digitization and the Contract Labor Market: A Research Agenda. – Working Paper, no.19525, 2013.
15. Johnston H., Land-Kazlauskas and C., Organizing On-demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy, ILO Conditions of Work and Employment Series No.94, 2019.

**Малюга Л. Ю.,**

докт. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Навчально-наукового інституту права  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## **ДО ПИТАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІНИХ**

Безробіття визнано світовою проблемою, яка зумовлює політичну напруженість, соціальну нестабільність та все більше потребує впровадження заходів щодо його попередження як на глобальному, так і на національному рівнях [1, с. 490]. Міжнародно-правовими угодами глобального та регіонального значення, а також рекомендаціями міжнародних урядових і неурядових організацій були встановили ключові міжнародно-правові норми і правила, які

вважаються міжнародно-правовими стандартами соціального захисту безробітних. Їх запровадження в Україні набули надзвичайно важливого значення, оскільки обрано європейський вектор розвитку нашої держави (ст. 262 Угоди з ЄС) та відбувається підготовка проекту нового Трудового кодексу України, який має відповідати визнаним правам і принципам у сфері праці.

У світі, за даними Міжнародної організації праці, налічується понад 200 мільйонів безробітних. Через повномасштабну війну Україна тепер входить до десятки країн з найвищими показниками безробіття [2]. Вказані дані засвідчують пониження вітчизняного ринку праці до кризового стану, що потребує нагальних змін та адаптації до міжнародних стандартів.

До основних міжнародних стандартів соціального захисту безробітних необхідно віднести наступні правила:

1. Стандарт універсальності справедливого доступу безробітних до соціального захисту, який ґрунтується на ідеї про те, що кожен безробітний, який має право на такий захист, повинен мати до нього доступ на справедливій основі, а саме – без невинуватих бар'єрів і без будь-якої дискримінації. Соціальний захист безробітних повинний бути доступним всім особам, що володіють статусом безробітного, без жодного винятку. Виконуючи вимоги цього стандарту держави створюють нормативні та інституційні умови, за яких: 1) програми соціального захисту є інклюзивними та доступними для всіх, хто цього потребує, незалежно від їх статі, раси, віку чи інших статусних характеристик; 2) заходи соціального захисту безробітних задовольнятимуть основні потреби безробітного, підтримуватимуть гідний рівень його життя, сприятимуть якнайшвидшому поверненню безробітних до світу праці та зайнятості, не зважаючи на стать, расу, вік та інші статусні характеристики безробітного. Процес реалізації державами вказаного міжнародно-правового стандарту вимагає також виконання вимог принципу справедливості, який допускає формальне відхилення від виконання вимог принципу рівності. У зв'язку із цим, держави у сфері забезпечення зайнятості можуть реалізувати заходи політики позитивної дискримінації. Іншими словами, даний стандарт

допускає можливість закріплення на рівні національного законодавства норм, які передбачатимуть квоти у сфері зайнятості (для молодих працівників без досвіду роботи, для жінок, для осіб з інвалідністю тощо), які будуть обов'язковими для роботодавців, які бажають найняти працівників;

2. Стандарт адекватності соціального захисту безробітних ґрунтується на ідеї, що соціальний захист безробітних осіб, повинен бути достатнім для задоволення ними їх основних потреб і не допускати їх соціальній ізоляції, оптимальним чином сприяючи їх поверненню до світу праці та зайнятості, зокрема, у публічній сектор (на посади органів професійної публічної служби), а також, як самозайнятої особи чи приватного підприємця. На виконання цього стандарту, що узгоджений із принципом соціальної справедливості, держави повинні визнати, що безробітні (особливо ті з них, хто залишився без роботи з незалежних від них причин): 1) можуть зазнавати фінансових труднощів, психологічних страждань та інших ризиків, обумовлених безробіттям, які позначаються на якості їх життя; 2) потребують пропорційної, розумної підтримки для забезпечення свого соціально безпечного існування та сталого розвитку суспільства. Це означає, що передбачені законодавством: 1) пільги та допомоги, які надаються безробітним, повинні бути достатніми для того, щоби такі особи були спроможними задовольнити свої основні потреби (задовольнити право на їжу, житло та охорона здоров'я), не стаючи при цьому бідними; 2) соціальні послуги, які надаються безробітним, сприяли тому, щоби вони якомога швидше повернулись на роботу (чи самостійно забезпечити свою зайнятість), котра буде відповідати усім стандартам гідної праці. Розглядуваний міжнародний стандарт має вирішальне значення для забезпечення людської гідності та соціального добробуту безробітних, а також для підтримки їхньої спроможності брати повноцінну, активну участь на ринку праці та знаходити нові можливості працевлаштування у приватному чи публічному секторі, або ж самостійно забезпечити себе зайнятістю (роботою).

3. Стандарт стійкості соціального захисту безробітних вимагає від держав, щоб заходи соціального захисту, які ними застосовуються до безробітних,

характеризувались довгостроковою життєздатністю. Держави повинні вживати для соціального захисту безробітних заходи, які будуть стабільними та підтримуватися з плином часу. Вказаний стандарт необхідно розглядати крізь призму економічних, соціальних і політичних подій, що можуть мати місце в державі. Заходи соціального захисту безробітних повинні бути розроблені та застосовуватись таким чином, щоб реалізація заходів досягала бажаного ефекту попри зміни в означених сферах (приміром, зміна політичного керівництва держави, загострення кризових явищ в економіці держави, оголошення надзвичайного або військового стану, тощо), які можуть загрожувати стабільності соціального захисту, а також їх соціальній безпеці. Відповідний стандарт сприяє тому, щоб соціальний захист безробітних був і залишався надійним та ефективним з часом, забезпечуючи стабільну основу для тих, хто залишився без роботи та шукає її.

4. Стандарт відповідального забезпечення існування системи соціального захисту безробітних ґрунтується на ідеї, що саме держави несуть безпосередню відповідальність за забезпечення соціального захисту безробітних, а також за задоволення їх основних потреб. На виконання цього стандарту держави повинні не лише вчасно і в повній мірі забезпечувати систему соціального захисту безробітних необхідними ресурсами, але й також забезпечувати те того, щоб норми національного законодавства про соціальний захист безробітних неухильно виконувались, а безробітні мали справедливий доступ до наданих їм пільг, допомог і послуг. Відтак, цей міжнародний стандарт підкреслює важливість вжиття попереджувальних заходів для забезпечення ефективності системи соціального захисту безробітних та своєчасного та адекватного задоволення потреб цієї верстви працездатного населення.

5. Стандарт узгодження соціального захисту безробітних із цінністю людської гідності ґрунтується на двох ідеях про те, що: 1) надання соціального захисту повинно здійснюватися таким чином, щоб була визнана та підтримана невід’ємна цінність кожної людини, незалежно від її статусу зайнятості; 2) вимушене безробіття – це стан, який може негативним чином позначатись на

соціальної безпеці безробітного, шкодити його відчуттю власної людської гідності, що потребує реагування з боку держави, котра визнає себе соціальною та правою, у вигляді застосування до безробітної особи заходів соціального захисту. Це означає, що розробка та реалізація всеосяжних, прозорих і доступних заходів соціального захисту безробітних повинні: 1) враховувати індивідуальні потреби та обставини їх життя; 2) допомагати безробітним зберігати почуття власної гідності навіть у періоди безробіття, не припускаючи створення умов, за яких особи будуть піддаватись нарузі, ганьбі чи дискримінації [3, с. 221].

Таким чином, у сучасних умовах міжнародний соціальний захист безробітних є складним питанням та потребує механізмів його подолання у світовому вимірі, що вимагає тісної співпраці різних міжнародних органів, держав та заінтересованих сторін. Міжнародний захист безробітних осіб ґрунтується на міжнародно-правовій базі, яка містить вимоги, обов'язкові до виконання щодо здійснення заходів соціального захисту безробітних на національному (міждержавному) рівні. Зазначені міжнародні стандарти покликані забезпечувати основу для майбутнього розвитку цього міжнародно-правового режиму, демонструючи прихильність міжнародного співтовариства ідеї необхідності забезпечення соціальної безпеки безробітних та можливостей їх повернення до трудової діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Сардак С. Е., Беліч Ю. С. Проблематика безробіття у глобальному та національному вимірах. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск №17. С. 490–495.
2. Україна входить до десятки країн світу з найвищими показниками безробіття. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/10/12/infografika/svit/ukrayina-vxodyt-desyatku-krayin-svitu-najvyshhymu-pokaznykamy-bezrobittya>
3. Малюга Л. Ю. Міжнародно-правовий соціальний захист : підручник. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. 242 с.

**Мельник К. Ю.,**  
докт. юрид. наук, професор,  
кафедра трудового та господарського права  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ

## **ДО ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ**

Серед умов праці одне з найважливіших місць займає умова про тривалість і режим робочого часу. Не менш важливими є і умови відпочинку, з огляду на необхідність постійного відновлення працівником власних розумових та фізичних сил для подальшої праці. Тому саме юридичні гарантії прав працівників у сфері робочого часу та часу відпочинку, передусім, мають бути забезпечені державою належним чином.

В Україні юридичні гарантії в зазначених сферах передбачені Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України «Про відпустки», «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про Національну поліцію», постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток», «Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях» тощо.

Так, ст. 45 Конституції України гарантує право кожного, хто працює, на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [1].

Кодекс законів про працю України [2] передбачає такі основні гарантії прав працівників у сфері робочого часу: 1) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП України); 2) скорочений робочий час для окремих категорій працівників, професій і виробництв, а також скорочена тривалість роботи у нічний час та напередодні святкових і неробочих днів (ст.ст. 51, 53, 54 КЗпП України); 3) обов'язковість встановлення роботодавцем неповного робочого часу для певних категорій працівників на їх прохання (ст. 56 КЗпП України); 4) заборона роботи в нічний час для певних категорій працівників (ст. 55 КЗпП України); 5) обмеження в застосуванні надурочних робіт та заборона залучення до надурочних робіт певних категорій працівників (ст.ст. 62–65 КЗпП України).

У сфері часу відпочинку трудове законодавство передбачає наступні основні гарантії прав працівників: 1) обов'язковість надання працівникам впродовж робочого дня перерви для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин, як правило, через чотири години після початку роботи (ст. 66 КЗпП України); 2) обов'язковість надання працівникам вихідних днів впродовж робочого тижня з тим, щоб тривалість щотижневого безперервного відпочинку була не менш як сорок дві години (ст.ст. 67–70 КЗпП України); 3) заборона роботи у вихідні дні (ст. 71 КЗпП України); 4) закріплення переліку святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України); 5) обов'язковість надання працівникам щорічної основної відпустки тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (ст. 75 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про відпустки»); б) надання працівнику невикористаної частини щорічної відпустки, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка (ч. 7 ст. 79 КЗпП України, ч. 2 ст. 12 Закону України «Про відпустки»); 7) заборона ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим



характером праці (ч. 5 ст. 80 КЗпП України, ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки»).

Крім цього, важливою юридичною гарантією прав працівників у сфері робочого часу та часу відпочинку є встановлення юридичної відповідальності для осіб, які порушили відповідні норми національного законодавства, положення колективної угоди, колективного чи трудового договору.

Прийнятий у 2022 р. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинив дію низки висвітлених вище юридичних гарантій. Зокрема, нормами ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» надана роботодавцям можливість збільшувати нормальну тривалість робочого часу з 40 до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Також передбачається можливість відповідного збільшення і стосовно осіб, яким встановлена скорочена тривалість робочого часу: «для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень» [3].

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3] встановлено, що у період дії воєнного стану тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена з 42 до 24 годин; не підлягають застосуванню норми: ст. 53 КЗпП України (про скорочення на одну годину тривалості роботи напередодні святкових і неробочих днів), ч.ч. 1, 2 ст. 54 КЗпП України (про скорочення на одну годину тривалості роботи у нічний час), ч. 1 ст. 65 КЗпП України (про неможливість перевищення чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік надурочних робіт для кожного працівника), ч.ч. 3–5 ст. 67 КЗпП України (про перенесення вихідних та робочих днів у зв'язку з святковими та неробочими днями), ст. 71 КЗпП України (про заборону роботи у вихідні дні), ст. 73 КЗпП України (про святкові і неробочі дні).

Стаття 55 КЗпП України забороняє залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством [2]. А ст. 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає дещо інше: «у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота» [3].

Стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлює, що надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця у період дії воєнного стану може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Роботодавець у період дії воєнного стану може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми ч. 7 ст. 79, ч. 5 ст. 80 КЗпП України та ч. 5 ст. 11, ч. 2 ст. 12 Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури [3].

З огляду на зазначене, можна констатувати зниження сьогодні юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу та часу відпочинку, передбачених Кодексом законів про працю України та іншими актами національного законодавства. Воєнний стан в Україні триває вже півтора року і постійно продовжується без перспектив скасування у недалекому майбутньому, в той же час більшість підприємств, установ, організацій в Україні функціонують у звичайному режимі. Виходячи з цього було б доцільно залишити вказані вище обмеження юридичних гарантій, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», лише для тих, хто працює на

об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80#Text> (дата звернення: 20.09.2023).
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 20.09.2023).
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?find=1&text=колект#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20?find=1&text=колект#w1_1) (дата звернення: 20.09.2023).

**Москаленко О. В.,**

докт. юрид. наук, професорка  
деканка факультету менеджменту,  
адміністрування та права,  
Державного біотехнологічного університету

### **ДО ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНИ**

Тривалий час у публічному просторі поступово розгортається дискусія, що формування ефективної ветеранської політики в Україні. Це питання постає не випадково, тому що по закінченні війни ветерани будуть однією з найчисельніших категорій, що потребуватиме соціальної підтримки. Після війни український ринок праці очікує серйозна трансформація і державі у особі її органів необхідно бути готовим до цього вже зараз. Орієнтовно ветеранів в країні може бути понад 1 млн осіб, а разом з членами сімей – це вже близько 3 млн наших громадян. Це становитиме майже 10 % населення країни [1].

«Ми маємо готуватися до повної зміни ринку праці, адже кількість ветеранів, які повертатимуться з війни, утворює значний пласт робочої сили іншого формату, який ми, як роботодавці, муситимемо всіляко підтримувати та інтегрувати в бізнес-середовище. Це велике поле для роботи і тут потрібен відкритий до нового і дуже креативний підхід», – вважає директор відділу управління персоналом Мілена Метейко з агрокомпанії «Сингента». На думку самих ветеранів одним із найнеобхідніших їм заходів з адаптації є професійна перепідготовка - часто вони відчують, що втратили кваліфікацію за час служби [2].

Соціальна та професійна адаптація ветеранів охоплює всіх учасників війни (працюючих, непрацюючих, безробітних, військовослужбовців, працівників усіх силових структур, тощо), яким встановлено один із таких статусів: учасника бойових дій відповідно до пунктів 19 та 20 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [3]; особи з інвалідністю внаслідок війни відповідно до пунктів 10-14 частини другої статті 7 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [3]; учасника війни відповідно до пункту 13 статті 9 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». [3] Реалізація заходів з соціальної та професійної адаптації учасників війни повинні здійснюється з чітким дотриманням норм законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про зайнятість населення» та інших нормативно-правових актів з питань зайнятості, освіти та реабілітації.

Учасники війни мають право на соціальну та професійну адаптацію. Облік осіб, які пройшли соціальну та професійну адаптацію, знаходиться під контролем Міністерства у справах ветеранів України.

Соціальною адаптацією є допомога у проведенні аналізу життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх розв'язання; надання інформації з питань соціального захисту населення; навчання, формування та розвиток

соціальних навичок, умінь; допомога у зміцненні/відновленні родинних та суспільно корисних зав'язків, організації денної зайнятості та дозвілля.

Професійна адаптація це заходи, спрямовані на відновлення та вдосконалення професійних навичок і умінь шляхом професійного навчання, надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг із зазначених питань, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Професійна адаптація за робітничими професіями передбачає: професійну орієнтацію; первинну професійну підготовку; перепідготовку та підвищення кваліфікації з урахуванням навичок, умінь та побажань. Професійна адаптація організовується і здійснюється за рахунок коштів державного бюджету підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, що мають право в установленому законодавством порядку на здійснення адаптації. Професійна орієнтація здійснюється обласними, міськими, районними і міськрайонними центрами зайнятості чи іншими установами у порядку, визначеному законодавством.

Професійна адаптація ветеранів, які мають інвалідність внаслідок війни організовується згідно з рекомендаціями медико-соціальної експертної комісії, визначеними в індивідуальній програмі реабілітації.

Описані правові механізми адаптації повинні були пройти випробування в процесі роботи з учасниками АТО, однак в повній мірі свою ефективність вони не довили. Тому працювати над їх вдосконаленням потрібно негайно. Для вдосконалення вказаних процесів на даному етапі необхідно:

1. Провести ретельний аналіз ефективності взаємодії Міністерства у справах ветеранів України з органами соціального захисту.
2. Вести постійний моніторинг роботи з особами, які вже були звільнені з військової служби по досягненню граничного віку, а також особами, які вже повернулися з війни у наслідок отримання інвалідності.
3. Постійно вдосконалювати механізм зворотного зв'язку між ветеранами та відповідними органами соціального захисту.

Реалізація вказаних завдань є першочерговими заходами для початку створення і роботи ефективної ветеранської політики в Україні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Як влада змінює підходи до соціальної підтримки ветеранів URL: <https://voxukraine.org/yak-vlada-zminyuue-pidhody-do-sotsialnoyi-pidtrymky-veteraniv> (дата звернення 25.09.2023).
2. Як повернення ветеранів із фронту вплине на ринок праці в Україні URL: <https://vesti.ua/uk/poleznoe-uk/rabota-uk/kak-vozvrashhenie-veteranov-s-fronta-povliyaet-na-rynok-truda-v-ukraine> (дата звернення 25.09.2023).
3. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text> (дата звернення 25.09.2023).

**Подорожній Є. Ю.,**

докт. юрид. наук, професор,  
професор кафедри трудового та  
господарського права факультету №2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ

### **ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ (КОНТРОЛЮ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Одним із найбільш важливих завдань будь-якої сучасної соціально-спрямованої та демократичної держави є захист прав, свобод та інтересів громадян у всіх сферах суспільного життя. В умовах повномасштабної військової агресії РФ особливо гостро це питання постало у галузі праці. Зазначене пов'язано із декількома чинниками: по-перше, прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який

значно розширив можливості роботодавців щодо: укладення трудового договору; зміни істотних умов праці (оплати праці, часу відпочинку, тощо); припинення трудового договору і т. і.; по-друге, із фактичною відсутністю ефективного державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про праця. Саме останній аспект, як вбачається, створив сприятливі умови для порушення прав, свобод та інтересів працівників недобросовісними роботодавцями.

Взагалі, державний нагляд і контроль являють собою комплекс правових, організаційних, інформаційно-інспекційних заходів, що проводяться уповноваженими органами влади для виявлення, припинення та запобігання порушень правил здійснення суб'єктами господарювання з метою забезпечення якісної та безпечної діяльності, захисту інтересів осіб, суспільства й держави, безпеки навколишнього природного середовища [1, с. 176]. Тож, важливість здійснення державного нагляду (контролю) щодо дотримання законодавства про працю, обумовлюється тим, що за його допомогою вбачається можливим:

- 1) забезпечити дотримання та реалізацію прав, свобод та інтересів працівників, зокрема на: своєчасну та повну оплату праці, безпечні умови праці, належну тривалість робочого часу та часу відпочинку, тощо;
- 2) запобігти проявам дискримінації у сфері праці, використанню насильницької чи примусової праці;
- 3) створити умови для стабільного та сталого розвитку економіки країни, а також добросовісну конкуренцію між роботодавцями, в тому числі й на ринку праці;
- 4) попередити вчинення неправомірних дій збоку роботодавців, що можуть порушити гарантоване громадянам України право на працю;
- 5) вирівняти соціальні нерівності та забезпечити справедливий розподіл доходів та можливостей серед населення.

А відтак, з огляду на важливість державного нагляду (контролю) щодо дотримання законодавства про працю, на нашу думку, було помилкою збоку законодавця те, що постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303 було припинено проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період

воєнного стану, та передбачено, що за наявності загрози, що має негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави може бути дозволено здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) на підставі рішень центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у відповідних сферах [2].

Втім, чисельні порушення трудових прав працівників призвели до усвідомлення того, що здійснення нагляду (контролю) у досліджуваному напрямку є нагальною необхідністю. А відтак, у червні 2023 року Мінекономіки у встановленому порядку відповідним наказом дозволило Держпраці протягом періоду воєнного стану проводити позапланові заходи державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю з підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим та дев'ятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Так, «позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються: за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації; у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року» [3]. Зауважимо також, що у період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються [3].

Таким чином, повернення можливості здійснення позапланових перевірок, безумовно, є надважливим кроком у напрямку забезпечення та захисту законних прав, свобод та інтересів працівників в умовах воєнного стану. Оскільки



незважаючи на складні соціальні, економічні та політичні умови, важливим є збереження базових прав громадян, серед яких ключовим є право на працю. Втім, незважаючи на всі позитивні аспекти, варто також виділити і певні проблеми:

– по-перше, недосконалість механізмів звернення громадян до Держпраці з метою захисту їх прав. Зокрема, законодавцем не було передбачено можливість звернення до даного органу державної влади анонімно, що в подальшому досить часто ускладнює трудову діяльність працівників на цьому ж підприємстві, установі, організації;

– по-друге, в умовах війни Державна служба з питань праці досить обмежена у своїх людських, матеріальних та фінансових ресурсах, що не дає можливість їм оперативно реагувати на випадки порушення прав та інтересів працівників;

– по-третє, низький рівень правової культури як роботодавців, так і працівників, що не тільки ускладнює контроль-наглядову діяльність, а й перешкоджає практичному впровадженню результатів перевірки;

– по-четверте, високий рівень корупції в органах державної влади, адже в окремих випадках проведення перевірок здійснюється для того, щоб «заробити» гроші посадовим особам.

#### **Список використаних джерел:**

1. Сорока Л. Державний нагляд і контроль як основа адміністративно-правового забезпечення та реалізації державних гарантій. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2020. 31(70). № 4. С. 173–177.

URL: <https://doi.org/10.32838/1606-3716/2020.4/28>

2. Державний нагляд (контроль) з боку Держпраці повертається. які підстави для здійснення перевірки? Департамент охорони праці апарату ФПУ.

URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/okhorona-pratsi-i-zdorov-ya/24733-derzhavnyi-nahliad-kontrol-z-boku-derzhpratsi-povertaietsia-yaki-pidstavy-dlia-zdiisnennia-perevirky.html>

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>

**Sereda O. Hr.,**

Professor, Doctor of Law  
Yaroslav Mudriy National Law University,  
Head of the Department of Labour Law

**Shapovalova K. R.**

PhD student University of Zurich  
Digital Society Initiatives member

## **CERTAIN ASPECTS PERTAINING TO THE UTILIZATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE REALM OF LABOUR LAW**

Labour law unquestionably occupies a central position in the focus of scholars, particularly during periods marked by significant societal shifts, such as the advancement of industry and the adoption of innovative practices. As Yu Nanping [1, p. 79], rightly notes, AI has an undeniable influence on the international stage, being a «significant variable in competition between countries». Equally intriguing is the active integration of AI within enterprises. For instance, the use of AI is currently being adapted in 8 percent of all enterprises with more than 10 employees employed AI technology in the European Union [2, p.13].

The inception of artificial intelligence traces its origins to the mid-20th century, notably linked to Alan Turing's test, which aimed to determine whether a machine could exhibit human-like thinking. Simultaneously, the terminology commonly employed to describe this phenomenon was first coined in 1956 by the American computer scientist John McCarthy. [2, p. 4].

If we refer to the existing legal definitions, primarily in the European Union, then artificial intelligence is described as highly developed systems that analyze established

conditions and make autonomous decisions to a certain extent to achieve certain goals. The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) in its principles, approved in May 2019, states that AI is «AI system is a machine-based system that can, for a given set of human-defined objectives, make predictions, recommendations, or decisions influencing real or virtual environments. AI systems are designed to operate with varying levels of autonomy. Moreover, such systems can be developed to work with different levels of autonomy» [4].

If we talk about the vectors of the development of national legislation, here again it is worth paying attention to the Recommendations of the Organisation for Economic Co-operation and Development on artificial intelligence and the General Human-Centered Principles of the G20 adopted by it in June 2019 [5], and Ethics guidelines for trustworthy AI, developed by the European Commission [6]. OECD recommendations structurally have two major components: a) principles of responsible management of reliable AI, b) national policies and international cooperation. In particular, the document establishes five interrelated principles: growth, sustainable development and well-being; human-centered values and fairness; transparency and explainability; robustness, security and safety; accountability.

Instead, the Coordination Plan of the European Commission [7] provides for the provision of a legal and ethical basis that will correspond to the values of the European Union and the European Charter on Human Rights in addition to increasing technological and industrial potential. Crucially, the aforementioned documents, which reflect the current trend in personal data processing, emphasize ethics and the protection of human rights. At the same time, the main issues are freedom, dignity, autonomy, privacy, non-discrimination, equality, social justice and labour rights. In Ukraine, preliminary steps have been taken to establish legal frameworks for artificial intelligence. On December 2, 2020, the Cabinet of Ministers of Ukraine issued Decree No. 1556-r, endorsing the Concept of Artificial Intelligence Development in Ukraine [8], which represents a legislative milestone by providing definitions, objectives, principles, and development tasks related to artificial intelligence

technologies in Ukraine. Meanwhile, in Switzerland, AI is recognized as a crucial component of its «Digital Strategy» [9].

Both domestic and international legislation actively engage in the ongoing process of enhancing the legal framework governing artificial intelligence (AI) technologies. This reflects a collective aspiration to secure a substantial share of the global AI technology market and to attain prominent positions in international rankings. The application of AI technologies is anticipated to facilitate substantial transformations across the economy, labour markets, governmental institutions, and society as a whole. Their adoption promises opportunities for cost reduction, enhanced production efficiency, and improved quality of goods and services. However, it is imperative to acknowledge that the utilization of AI also carries inherent risks, potentially posing threats to human rights in various forms. Addressing these risks and threats requires the development of strategies and mechanisms to safeguard human rights and ensure the effective functioning of mechanisms for their protection and restoration.

Different scientists and practitioners are concerned about quite diverse issues of AI in labour law: Bax Willemien [10] noted that regarding the potential AI replacement of workers, others are thinking about increasing job satisfaction indicators through the use of AI [11], some are examining AI within the context of «gaining competitive advantage» [12, p. 59]. Within the scope of this study, we would like to contribute to the rather narrow question of the responsibility of employees and employers for the use of AI. Wang, J. et al. proved that «AI technology has a negative effect on employee responsibility, with supervision cost partially mediating the relationship between AI technology application and employee responsibility» [13, p. 1]. And therefore, the above forces us to proposals for the formation of additional clauses to protect both sides of the employment contract. In addition, AI and responsibility operate differently within the private sector of the economy and in the public service sector: «the negative relationship between AI technology application and employee responsibility decreases as the level of product market competition in which the firm operates increases, and it is stronger in government-controlled firms than in privately controlled firms» [13, p.1].

And therefore, recommendations for the implementation of AI in the private and public sectors should be different.

From our point of view, one of the solutions to the above may be providing advice to employers on concluding an employment contract to protect their rights. The analysis of Swiss labour legislation is interesting in this aspect. AI can really «simplify a significant number of tasks» [14]. Clauses of the contract regarding «confidentiality of company data» [15] and careful use of third-party services such as ChatGPT may become reasonable. For instance, there are obvious restrictions on the dissemination of innovative development or software code that could in the future put the company's economic or cyber security at risk. In addition, generative AI cannot always provide «quality and reliable information» [15] and, hence, it is crucial to prioritize the additional validation of data provided by AI. Consideration should be given to incorporating a clause outlining the employer's preferred list of AI providers, along with the employee's notification that AI usage may be subject to monitoring within their job responsibilities. This matter holds significant importance for employees as well. Indeed, the utility of AI can vary greatly depending on the specific «worker taxonomy» [16] in question. However, it should be integrated into practical activities carefully, because careless use of third-party services can be grounds for dismissal (for example, using AI with open access to write official letters with the distribution of personal data or information with limited access, commercial secrets and the subsequent significant task of harm interests of the employer) due to, for example, creating conditions for loss of trust, which, for example, is grounds for dismissal in accordance with Art. 337 Swiss Code of Obligations [17]. Even from the point of view of ethics, «AI can complete certain tasks better than we can», with which we fully agree. However, as of now, «even in the most autonomous cases, AI needs to be reviewed constantly. We need to continuously test whether the system is actually doing what it is designed to. This is a job that will always need to be performed by a human. A banker who relies on the recommendations of AI to make mortgage decisions must ultimately know when they can trust the system and when they can't» [18], and therefore we cannot reject the issue of control over the actions of AI. At the same time,

the employee under the terms of the employment contract regarding «monitoring by the employer of the quality of use of AI» may well demand additional information regarding the impossibility of the software for such monitoring «to collect personal data of the employee that is not related to the work function» (this also corresponds to the provisions of Art. 328b Swiss Code of Obligations [17]).

It is important to emphasize liability for harm caused by the use of AI. It's quite unclear to us why there are so many attempts at certainty in the field of AI and vehicles [19], however, in labour law, the use of AI is mentioned in the EU advisory act [20] and without sufficient details. We believe that the issue of damage under current conditions should appear in the terms of the employment contract. Advice provided by Yaniv Benhamou may be used to calculate damages considering different types of criteria [21, 165]. At the same time, the definition of responsibility may vary depending on the presence of AI recommended by the employer (and under these conditions, the employee's responsibility is reduced) or, in the absence of recommendations regarding AI, become the area of full responsibility of the employee. In addition, the employee can demand a certain structure and guaranteed programs or courses to improve skills and competencies in the field of AI from the employer.

In addition, returning to the previously mentioned information regarding the reduction of competitive market share and employee liability [13, p.1]. Under these conditions, we should be very careful when introducing AI for civil servants and include additional restrictions and additional liability for their unfair use of AI to prevent negative impact on their job performance.

The potential benefits of AI in the workplace are recognized by us. With this study, we tried to contribute to mitigating the risks of negative scenarios. Therefore, the issue of liability and the use of AI can be partially ameliorated by improving the terms of the employment contract during this transition period. The above will be able to emphasize the peculiarities of the realities of digitalization for both sides of the employment contract and will contribute to certainty.

The legal regulation of AI is indeed gaining increasing importance in response to the rapid advancements in technology. All countries are now actively working on the

creation of adapted and effective legal norms that take into account the peculiarities of AI. This makes it possible to ensure the safety and protection of the rights of users of AI technologies, as well as to create favorable conditions for the development of innovation and the digital economy.

Taking into account the fact that Ukraine has become a candidate country for the EU, it is assumed that in the future our legislation in the field of AI regulation will be harmonized with European legislation. There are many challenges and tasks on the way to the development of AI regulation in Ukraine, but understanding the importance and necessity of creating legal regulation is a step in the right direction. Equally important is the further movement and development of Swiss legislation, as a country with strong innovation development and human-centered labour legislation.

Effective legal regulation of AI will ensure a balanced approach to the use of AI systems, protection of labour rights of citizens and support for innovative development of countries.

#### **Acknowledgments:**

This study was supported by the Digital Society Initiatives (University Zurich).

#### **References:**

1. Yu Nanping (余南平), The new generation of general artificial intelligence has a profound impact on international relations. *International Issues Research*, 4, 2023. URL: <https://www.ciis.org.cn/gjwtyj/dqqk/202308/P020230829503449237015.pdf>
2. The impact of artificial intelligence on the future of workforces in the European union and the United States of America an economic study prepared in response to the Us-Eu Trade and Technology Council Inaugural. URL: <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/12/TTC-EC-CEA-AI-Report-12052022-1.pdf>
3. Brian McGuire et al., *The History of Artificial Intelligence*. History of Computing. Washington. 2006. URL: <https://courses.cs.washington.edu/courses/csep590/06au/projects/history-ai.pdf>

4. Recommendation of the Council on Artificial Intelligence. – URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>
5. G20 Ministerial Statement on Trade and Digital Economy. – URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000486596.pdf>.
6. Ethics guidelines for trustworthy AI: European Commis. – URL: [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=60419](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=60419)
7. Coordinated Plan on Artificial Intelligence (COM(2018) 795 final): European Commission – URL: [https://ec.europa.eu/knowledge4policy/publication/coordinated-plan-artificial-intelligence-com2018-795-final\\_en](https://ec.europa.eu/knowledge4policy/publication/coordinated-plan-artificial-intelligence-com2018-795-final_en))
8. Concept of Artificial Intelligence Development in Ukraine: Cabinet of Ministers of Ukraine. Decree No. 1556-r.
9. Artificial Intelligence. Digitalisation in the ERI sector. URL: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bfi-politik/bfi-2021-2024/transversale-themen/digitalisierung-bfi/kuenstliche-intelligenz.html>
10. Bax Willemien, How AI Might Change Our Jobs & What We Can Do About It, 20 July 2023. URL: <https://www.oecd-forum.org/posts/how-ai-might-change-our-jobs-what-we-can-do-about-it>
11. Andrew Green et al., Artificial intelligence, job quality and inclusiveness. 2023. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/08785bba-en/1/3/4/index.html?itemId=/content/publication/08785bba-en&\\_csp\\_=9f4368ffe3fc59de4786c462d2cdc236&itemIGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/08785bba-en/1/3/4/index.html?itemId=/content/publication/08785bba-en&_csp_=9f4368ffe3fc59de4786c462d2cdc236&itemIGO=oecd&itemContentType=book)
12. Spyros Makridakis, The forthcoming Artificial Intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms. Futures, 2017. P. 46–60. URL: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4310583/mod\\_resource/content/1/The%20forthcoming%20Artificial%20Intelligence%20%28AI%29%20revolution\\_%20Its%20impact%20on%20society%20and%20firms.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4310583/mod_resource/content/1/The%20forthcoming%20Artificial%20Intelligence%20%28AI%29%20revolution_%20Its%20impact%20on%20society%20and%20firms.pdf)



13. Wang Jing et al., AI technology application and employee responsibility. *Humanit Soc Sci Commun* 10, 356, 2023. URL: <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01843-3>
14. Paweł Gmyrek et al., Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. ILO Working Paper. 2023. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_890761.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_890761.pdf)
15. Kerry Kirby, What should employers consider when employees use AI at work? 2023. URL: <https://www.foxwilliams.com/2023/07/26/what-should-employers-consider-when-employees-use-ai-at-work/>
16. Yann Ferguson, AI at Work, Working with AI. First Lessons from Real Use Cases. Springer, Cham. 2023. URL: [https://doi.org/10.1007/978-3-031-32633-2\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-031-32633-2_11)
17. Federal Act on the Amendment of the Swiss Civil Code (Part Five: The Code of Obligations). URL: [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317\\_321\\_377/de](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de)
18. Markus Christen, Why do we even focus on AI when it comes to making decisions? *KI und Fairness* 2020. <https://www.news.uzh.ch/en/articles/2020/AI-and-fairness.html>
19. Responsible Innovation in Self-Driving Vehicles. Centre for Data Ethics and Innovation. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/responsible-innovation-in-self-driving-vehicles/responsible-innovation-in-self-driving-vehicles#summary-of-recommendations>
20. Proposal for a regulation of the European parliament and of the council laying down harmonised rules on artificial intelligence (artificial intelligence act) and amending certain union legislative acts. Com/2021/206 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021PC0206>
21. Yaniv Benhamou, Justine Ferland, Artificial Intelligence and Damages: Assessing Liability and Calculating Damages. In: Giuseppina D'Agostino, Aviv Gaon, Carole Piovesan. *Leading Legal Disruption: Artificial Intelligence*

And A Toolkit For Lawyers And The Law. Montréal: Thomson Reuters - Yvon Blais, 2021. p. 165-197.

**Синчук С. М.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
професорка кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **БЮДЖЕТНІ УСТАНОВИ ЯК НАДАВАЧІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ТА ПЕРСПЕКТИВА РОЗВИТКУ РИНКУ У ЦЬЙ СФЕРІ**

Законом України «Про соціальні послуги» (ст. 9) визначено основні напрями державної політики України у сфері надання соціальних послуг [1], де передбачено «створення умов для формування та розвитку ринку соціальних послуг». Статтею 10 цього Закону України серед основних засад функціонування системи надання соціальних послуг є забезпечення державних гарантій у сфері надання соціальних послуг та демонополізація на ринку соціальних послуг.

Ринок соціальних послуг, як і будь-який інший, передбачає певну систему відносин в ринкових умовах щодо купівлі-продажу цих послуг та передбачає, що соціальна послуга набуває ознак товару. І ця система відносин визначається власним суб'єктним складом, де відповідно до класичних правових конструкцій є замовник (закупівельник) послуги, її надавач (постачальник) та отримувач. А механізм закупівлі, з огляду на законодавчі гарантії, повинен передбачати конкурентний спосіб закупівлі соціальної послуги у надавачів, які здатні таку послугу надати.

Чинний Закон України «Про соціальні послуги» не визначає механізму закупівлі соціальних послуг. Статтями 1 (п. 16), 11 (п. 4 ч. 4), 26 та Постановою Кабінету Міністрів України № 450 закріплена процедура соціального замовлення

як засобу регулювання діяльності у системі надання соціальних послуг шляхом залучення на договірній основі надавачів соціальних послуг за рахунок бюджетних коштів на рівні територіальних громад [2].

Впровадження механізму закупівлі соціальних послуг потребує насамперед впорядкування законодавчих норм, які регулюють статус та діяльність надавачів соціальних послуг. Сьогодні значна частина надавачів державної або комунальної власності функціонують як бюджетні установи, що безумовно є неефективною організаційно-правовою формою юридичної особи в контексті розвитку їх як рівноправних учасників ринку соціальних послуг. Передусім, бюджетна установа є негнучкою щодо актуальних та гострих потреб жителів територіальної громади у соціальних послугах, розрахована на відповідну затверджену раз в рік штатну чисельність працівників та не може самостійно швидко вводити потрібні додаткові посади соціальних менеджерів, фахівців соціальної роботи, соціальних працівників, практичних психологів чи інших фахівців у сфері надання соціальних послуг, якщо збільшується кількість отримувачів соціальних послуг (в умовах вимушеного переселення громадян України приймаючі громади отримують додаткових потенційних отримувачів соціальних послуг). Це особливо проглядається за умов, коли в сучасних умовах проектується до запровадження різні експериментальні чи пілотні програми соціального захисту населення через нові соціальні послуги, які передбачають рівні конкурсні засади відбору надавачів соціальних послуг (закупівлю / замовлення), незалежно від форми власності такого надавача. Так, на сайті Міністерства соціальної політики України розміщено проект постанови Кабінету Міністрів України «Про реалізацію експериментального проекту із запровадження комплексної соціальної послуги формування життєстійкості», де передбачено перші спроби запровадити загальнодержавні конкурсні процедури закупівлі соціальних послуг [3].

По-друге, бюджетна установа не може отримувати додаткове фінансування з державних бюджетних програм. В сучасних умовах це негативно позначається на забезпеченні жителів територіальної громади соціальними

послугами, адже місцева рада не створює надавачів соціальних послуг для надання дороговартісних соціальних послуг, хоча потрібних жителям територіальних громад. Актуальною особливо зараз є соціальна послуга догляду та виховання в умовах наближених до сімейних дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування. За чинним соціальним та бюджетним законодавством надання цієї послуги як базової є бюджетним зобов'язанням територіальної громади. Це призводить до того, що територіальні громади уникають не лише створювати малі групові будинки для надання такої послуги відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 926 [4, 5], а й брати на утримання вже побудовані за благодійну пожертву будинки, оскільки соціальна послуга догляду та виховання в умовах наближених до сімейних дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування є дорогою. Ще важче забезпечувати послугу догляду та виховання в умовах наближених до сімейних для дітей з інвалідністю. Держава в рамках бюджетних соціальних програм може співфінансувати соціальні послуги разом із територіальними громадами. Однак така модель можлива за умови, що малий груповий будинок матиме статус комунального некомерційного підприємства. Інший приклад соціальних послуг, які в сучасних умовах потребують державного та комунального співфінансування, це – послуга підтриманого проживання осіб похилого віку та осіб з інвалідністю або послуга надання притулку, зокрема особам, які зазнали домашнього чи іншого насильства або послуга денного догляду та денного догляду дітей з інвалідністю.

Ще одним недоліком надавачів соціальних послуг із правовим статусом бюджетної установи в контексті розвитку ринку соціальних послуг є той факт, що оплата соціальних послуг, яка ними надається здійснюється шляхом фінансування самої установи (за принципом інституційного фінансування), а не за фактично надані таким надавачем соціальних послуг. Нівелюється принцип оплати за фактично надані соціальні послуги. Також будь-які заохочувальні механізми оплати діяльності надавача та його працівників за вищу якість наданих соціальних послуг, чи для оплати підвищеної потреби в конкретній соціальній послугі (для прикладу, з огляду на кількість вимушено переселених

осіб, які проживають на території громади) щодо бюджетної установи запровадити не можливо.

По-третє, бюджетна установа не може бути самостійним учасником відносин державно-приватного партнерства у сфері надання соціальних послуг, чи бути учасником відносин на підставі договорів, де розпорядник бюджетних коштів діятиме в інтересах отримувачів соціальних послуг як третя сторона-платник, а надавач соціальних послуг буде надавачем послуги конкретному отримувачу.

Підсумовуючи, впровадження ринку соціальних послуг безпосередньо пов'язані, зокрема із внесенням змін у ст. 13 Закону України «Про соціальні послуги» щодо можливості реорганізації (перетворення) бюджетних установ в комунальні некомерційні підприємства [1]. Адже чинна ч. 4 ст.104 ЦК України передбачає, що перетворення бюджетних установ можливі лише у тих сферах, щодо яких передбачене таке право у Законах України [6]. Чинні ст.ст. 13 і 17 Закону України «Про соціальні послуги» потребують й інших змін, пов'язаних із відповідністю організаційно-правових надавачів соціальних послуг чинному цивільно-правовому та господарському законодавству.

#### **Список використаних джерел:**

1.Про соціальні послуги : Закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19?find=1&text=рин>

2. Деякі питання надання соціальних послуг шляхом соціального замовлення : постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 р. № 450. / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/450-2020-п#n9>

3. Про реалізацію експериментального проекту із запровадження комплексної соціальної послуги формування життєстійкості: проект постанови Кабінету Міністрів України. / веб-сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/828/>

4. Про затвердження Примірного положення про малий груповий будинок : постанова Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2018 р. № 926. / Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-primirnogo-polozhennya-pro-malij-grupovij-budinok>

5. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги догляду та виховання дітей в умовах, наближених до сімейних : наказ Міністерства соціальної політики України від 09.03.2021. № 115. / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0856-21#Text>

6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV ( в ред. від 03.09.2023 р.) / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

**Сімутіна Яна<sup>1</sup>,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
провідна наукова співробітниця відділу  
проблем цивільного, трудового та  
підприємницького права Інституту держави і  
права імені В. М. Корецького НАН України

## **ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА МЕЖАМИ СТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ**

В умовах триваючої реформи трудового законодавства, зокрема, з огляду на ухвалення Верховною Радою нового Закону України «Про колективні угоди і договори», нещодавнє оприлюднення проекту нового закону «Про колективні трудові спори», а також зважаючи на все більш чіткі перспективи інтеграції України до ЄС, важливо розуміти сучасні тенденції розвитку трудового права в зарубіжних країнах та на рівні ЄС. Однією з таких тенденцій, на якій буде

---

<sup>1</sup> Запрошений професор Школи права Брістольського університету, Велика Британія в рамках програми стипендій Британської академії для дослідників у зоні ризику.

сфокусована ця доповідь, є застосування широкого підходу до визнання основоположних трудових прав, як-то права на об'єднання, ведення колективних переговорів та колективні дії, за усіма працівниками, які залучені як до традиційної (на підставі трудового договору), так і до інших форм зайнятості, зокрема, на підставі цивільно-правових договорів. Актуальність цієї проблематики зумовлена впливом інформаційних технологій на сферу праці, трансформацією ознак трудових відносин та можливого переосмислення категорій «працівник» і «роботодавець» з метою забезпечення реалізації основних трудових прав усіма працюючими незалежно від форми залучення до трудової діяльності, включаючи так званих «залежних самозайнятих», тих, хто працює на онлайн-платформах тощо.

Варто почати з того, що при тлумаченні сфери застосування Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. і Конвенції МОП № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р., Комітет МОП з питань свободи асоціації вказав, що «критерій для визначення осіб, на яких поширюється це право... не ґрунтується на наявності трудових відносин, яких часто немає, наприклад, у випадку сільськогосподарських робітників, самозайнятих працівників у цілому або тих, хто практикує вільні професії, які, тим не менш, повинні користуватися правом на організацію». [1]

Європейський суд з прав людини поширив захист свободи асоціації відповідно до ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод на самозайнятих осіб [2].

Європейський комітет із соціальних прав у своїй практиці з цього питання зазначив, що «світ праці швидко і докорінно змінюється з поширенням контрактних відносин, часто з прямою метою уникнення трудових договорів, передбачених трудовим законодавством, перекладання ризику з перенесення ризику з особи, яка наймає робочу силу, на постачальника робочої сили. Ці зміни необхідно враховувати при визначенні сфери застосування статті 6 §2 Європейської соціальної хартії щодо самозайнятих працівників», а також чітко

заявив, що самозайняті особи захищені статтею 6 §2 Європейської соціальної хартії, яка надає право вести колективні переговори, і зазначив, що «пряма заборона на ведення колективних переговорів усіх самозайнятих працівників була б надмірною, оскільки суперечила б цілям цього положення» [3].

Суд Європейського Союзу, рішення якого відіграють важливу роль у визначенні обсягу захисту зайнятості, передбаченого трудовим правом ЄС, застосовує широкий підхід при тлумаченні поняття «працівник» у відносинах, в яких нібито незалежні підрядники насправді є економічно та/або функціонально та/або операційно залежними від одного основного замовника [4]. При цьому, якщо першочерговою метою Суду ЄС було забезпечення застосування принципу вільного переміщення працівників, результатом також стало тлумачення поняття «працівника», що на сьогодні є значно ширшим від його визначень, закріплених у національних законодавствах, і які у той чи інший спосіб зазнають впливу цієї практики.

Прикладом такого впливу є, зокрема, національне законодавство Польщі, де у 2018 році відбулася трансформація обсягу права на об'єднання в профспілки, запроваджена змінами до Закону «Про профспілки» [5]. Замість закритого та досить вузького переліку осіб, які мали право на створення профспілок та вступ до них, було обрано більш універсальну формулу, надавши це право особам, які виконують оплачувану роботу. При цьому польський законодавець уточнив поняття «особи, які виконують оплачувану роботу». Ними є працівники або особи, які виконують оплачувану роботу на іншій основі, ніж трудові відносини, якщо вони не використовують працю інших осіб, незалежно від підстав такої роботи, і мають такі права та інтереси, пов'язані з виконанням роботи, які можуть бути представлені профспілкою. Таким чином, окрім власне працівників, право на створення профспілок та вступ до них має будь-яка особа, яка відповідає трьом критеріям. Першим критерієм визначено виконання роботи на іншій основі, ніж трудові відносини з метою отримання прибутку. По-друге, така особа не може використовувати працю інших осіб для виконання робіт, незалежно від підстав для працевлаштування, тобто



необхідність виконання роботи особисто. Третій критерій полягає в тому, що особа має права та інтереси, пов'язані з її роботою, які може представляти профспілка. Цей критерій стосується групових інтересів, зокрема, формування соціально-економічних умов праці [6].

Найважливішим при цьому є те, що таким особам надано право представляти свої права та інтереси в колективних трудових спорах, що, в першу чергу, передбачає право на страйк. У результаті внесення цих змін вперше право на страйк отримали такі категорії суб'єктів, як виконавці робіт (послуг) за договорами підряду та самозайняті особи. Особи, які залучаються до виконання роботи на інших засадах, ніж трудові відносини, також отримали право укладати колективні договори. До внесення аналізованих змін дійсно можна було включати цих осіб до колективних договорів лише субсидіарно, на додаток до працівників, які були основними (і необхідними) суб'єктами, для яких укладається колективний договір. На сьогодні у Польщі також можна укласти колективний договір, який охоплюватиме лише осіб, які виконують роботу на іншій основі, ніж трудові відносини.

Наведений вище польський досвід, який попри «теоретичну революційність» ще тільки проходить випробування на свою практичну ефективність, тим не менш є цікавим в контексті сьогоденного удосконалення механізму колективно-договірної регулювання трудових відносин в Україні.

Звертаючись до національного законодавства, варто зазначити, що Конституція України гарантує усім громадянам право на участь у професійних спілках. Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти. У частині 4 статі 7 цього Закону закріплено, що статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, фізичних осіб – суб'єктів

підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють.

Незважаючи на широкий перелік «потенційних» членів профспілки, механізм реалізації цих норм на практиці є неефективним, враховуючи положення інших законодавчих актів у сфері колективно-договірного регулювання, які ставлять під питання доцільність їх реалізації взагалі. Як приклад розглянемо кілька статей чинного Закону України «Про колективні договори і угоди». Так, згідно зі статтею 1 колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Відповідно до статті 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. У свою чергу, стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» сторонами соціального діалогу на локальному рівні визначає сторону працівників та сторону роботодавців, а на національному, галузевому, територіальному рівнях – репрезентативні професійні спілки та об'єднання роботодавців. Варто зауважити, що у новоприйнятому Законі «Про колективні угоди і договори» підходи законодавця до цього питання не змінилися.

Виходячи з наведених вище норм, в Україні на сьогодні лише одне з основоположних трудових прав – право на об'єднання *de jure* не обмежене наявністю трудових відносин чи статусу працівника. Водночас реалізація права на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та права на колективні дії для захисту своїх прав, які є невід'ємною складовою права на свободу об'єднання, *de facto* можлива лише тими, хто перебуває у трудових правовідносинах та має статус працівника на підставі трудового договору. Поза

тим, як свідчать тенденції останніх років, як на рівні європейських 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. Ці тенденції відповідають змінам, що відбуваються у світі праці у XXI столітті, перш за все технологічним, пов'язаним з більш широким використанням праці на основі цифрових платформ, і рано чи пізно українському законотворцю доведеться врахувати ці тенденції та певним чином відобразити їх у національному трудовому законодавстві.

#### **Список використаних джерел:**

1. Definitive Report – Report № 326. November 2001. Case № 2013 (Mexico), 416. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2905151](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905151)
2. *Ólafsson v Iceland* (2013) 56 EHRR 21. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:\[%22001-98443%22\]%7D](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:[%22001-98443%22]%7D)
3. European Committee of Social Rights, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland*, Complaint No 123/2016, 12.09.2018, п. 37, 40. URL: [https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],\[%22escdcidentifier%22:\[%22cc-123-2016-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],[%22escdcidentifier%22:[%22cc-123-2016-dmerits-en%22]})
4. Act of 5 July 2018 amending the Act on trade unions and certain other acts. URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=108997&p\\_country=POL&p\\_count=1496](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=108997&p_country=POL&p_count=1496)
5. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин // Соціально-трудова права та виклики цифровізації : монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 21.

6. Latos-Milkowska, M. The right to unionise in Poland after the amendment of the law on trade unions. *European Labour Law Journal*. 2023. 14(1), 108–113. <https://doi.org/10.1177/20319525221148129>

**Скоробагатько А. В.,**

докт. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри  
загальноправових дисциплін  
Національного університету  
«Одеська морська академія»

**Ткаченко М.А.,**

здобувач вищої освіти 6 курсу, групи 6601  
Навчально-наукового інституту морського  
права та менеджменту Національного  
університету «Одеська морська академія»

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ.**

Українське трудове законодавство сьогодні важко назвати досконалим. Трудові відносини досі регулюються старим кодексом, який очевидно потребує адаптації до сучасних умов. Щодо питання правового регулювання дистанційної роботи, варто зазначити, що донедавна воно порушувалося досить рідко, законодавець приділяв йому недостатньо уваги, більше того – окремо норми, що визначали поняття та умови праці в дистанційному режимі не виділялись, а розглядались як складова частина норми про гнучкий режим робочого часу. Однак такий підхід є хибним, і в даному випадку слід погодитися з думкою Д. О. Новікова та О. М. Лук'янчикова, які справедливо наголошують, що дистанційна робота не може визнаватися особливою формою організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу. Вона є самостійним комплексом взаємопов'язаної трудової діяльності, що об'єднує працівників зі специфічним характером праці [1, с. 101].

В умовах, коли перед людством постала загроза у вигляді пандемії COVID-19, громадяни були змушені залишатися вдома та шукати нові шляхи для виконання своїх трудових обов'язків. Окрім того, враховуючи введення воєнного стану в державі, наразі для громадян України питання правового врегулювання дистанційної роботи стало особливо гострим, адже почало стосуватися не лише здоров'я, але й, без перебільшень, життя. За таких реалій поняття «дистанційна робота» набирає все більшої актуальності та значення, що обумовлює доцільність удосконалення його правового регулювання. Актуалізація питання дистанційної роботи також пов'язана і з іншими чинниками, серед яких: збільшення ролі телекомунікаційних, комп'ютерних та інформаційних систем і технологій у всіх сферах суспільства; поява нових опцій для оптимізації робочого часу відповідно до зручності роботодавця та працівника; створення можливості додаткових способів заробітку на додаток до традиційної «очної» роботи.

Цілком логічно, що науковці наголошували на важливості впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Наприклад, О. Г. Середа вказувала, що «нездатність регулювати зайнятість дистанційних працівників обмежує їх самостійність, гідність і захищеність. Регулювання умов праці дистанційних працівників та забезпечення їх соціального захисту – це визнання не тільки економічного значення роботи по догляду за будинком, а й гідності, яка властива тим, хто піклується про інших» [2, с. 247].

Наявність великої кількості прогалин у нормативних актах, що регулюють сферу трудових відносин, спонукає українських законодавців до спроб їх удосконалення. Не є виключенням і питання врегулювання дистанційної роботи. Так, 04.02.2021 р. Верховною Радою України було прийнято Закон № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Ним було внесено зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці».

Положення щодо дистанційної та надомної роботи нарешті отримали самостійне закріплення в статтях Кодексу, окремо від гнучкого режиму робочого часу у більш деталізованому і конкретизованому викладенні. Якщо раніше дистанційна та надомна робота вважалися суміжними поняттями, то тепер законодавець встановив окремі визначення для кожного з двох видів роботи та фактично розділив їх. Відповідно до ст. 60<sup>2</sup> КЗпП, 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 [3].

Слід акцентувати увагу на найбільш вагомим аспектах правового регулювання дистанційної роботи. В першу чергу, важливою особливістю правового регулювання дистанційної роботи є те, що у разі її запровадження працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. До того ж, виконання дистанційної роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

При дистанційній роботі закон встановлює для працівника гарантію розподілу робочого часу на його власний розсуд. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. Наступним важливим аспектом є те, що працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), який визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Законом передбачено суттєву гарантію у вигляді компенсації працівникам за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів. Порядок відшкодування цих та інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

Також для дистанційної роботи п. 6<sup>1</sup> ч. 1 ст. 24 КЗпП на загальних засадах встановлюється обов'язкова письмова форма трудового договору. Станом на

сьогодні існує типова форма трудового договору про дистанційну роботу, затверджена Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» від 05.05.2021 р. № 913-21. Однак, у встановлених законом випадках (на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру) дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу 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. При цьому важливо забезпечити організацію умов праці, постановку завдань і контроль за їх виконанням, облік робочого часу та інші процедурні питання.

Водночас роботодавцю необхідно врахувати, що не усіх працівників можна перевести на дистанційну роботу. Зокрема, законом встановлено важливе обмеження, відповідно до якого за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів укладення трудового договору про дистанційну роботу забороняється.

Також слушно наголосити, що Закон України «Про охорону праці» було доповнено схожими положеннями щодо дистанційної роботи, а також встановлено обов'язок роботодавця стосовно систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем (ч. 4 ст. 13) [4].

Однак не слід забувати, що під час воєнного стану із забезпеченням дистанційної роботи можуть виникати певні складнощі. Так, варто розуміти, що в умовах воєнних дій з різних об'єктивних причин можливі відключення комунікацій, які забезпечують виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет. Неможливість виконання працівником дистанційної роботи

у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій недоцільно розглядати як підставу для накладення дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни.

Стає зрозумілим, що можуть виникнути окремі питання стосовно дистанційної роботи, які прямо не врегульовані законодавством. В такому випадку дані прогалини можуть заповнюватися на локальному рівні шляхом введення необхідних змін у колективний договір та правила внутрішнього трудового розпорядку.

Таким чином, правове регулювання дистанційної роботи в Україні отримало позитивні зміни. Нові положення встановлюють взаємні права та обов'язки, забезпечують гарантії для роботодавців і працівників в умовах дистанційної роботи. Така деталізація є надзвичайно важливою, адже роз'яснює правила поведінки для обох сторін трудового договору та захищає їх від порушення прав.

Дистанційна робота є особливо актуальною під час війни в Україні, адже дозволяє людям продовжувати свою професійну діяльність, не покидаючи зони безпеки, забезпечує альтернативні, безпечніші способи роботи. З урахуванням непередбачуваності ситуації на фронті та економічних труднощів, які виникають в умовах війни, зрозуміле, чітке та ефективне регулювання дистанційної роботи може стати ключовим чинником стабільності для бізнесу та допомогти в збереженні робочих місць та добробуту працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103.

2. Середа О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Суми : СумДУ, 2014. С. 245-248.



3. 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:  
29.09.2023).

4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 29.09.2023).

**Тищенко О. В.,**

докт. юрид. наук, професорка,  
професорка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## **ВETERАНСЬКЕ МЕНТОРСТВО ЯК ВАГОМИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНО- ПРАВОВОЇ АДАПТАЦІЇ ВETERАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ**

В умовах жорстокої, кровопролитної війни, віроломно розв'язаної країною агресором в Україні, особливого значення та ваги набуває проблема налагодження функціонування ефективного правового механізму соціального захисту ветеранів війни (учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок війни, учасників війни) [1]. Суспільно-значуще поняття «ветеран» потребує оновлення за своїм змістовим наповненням в аспекті усвідомлення, яку найважливішу державницьку функцію, виконували з 2014 року і виконують сьогодні ветерани війни, - захищаючи незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України. Відповідно, саме зараз, особливо активізується запит на осучаснення соціальної політики підтримки ветеранів війни. У державі та суспільстві має сформуватися розуміння необхідності створення умов для запровадження дієвої системи адаптації ветеранів війни до мирного життя. Як слушно підкреслюється в Проєкті Плану відновлення України (Матеріали

робочої групи «Захист прав ветеранів»), державна політика з захисту прав ветеранів через широкомасштабне військове вторгнення рф до України, повинна знайти відповіді на такі виклики: стрімке зростання кількості ветеранів та сімей загиблих захисників, які потребують соціальної підтримки та виплат; дефіцит фінансових ресурсів для забезпечення всіх виявлених потреб ветеранів, їх сімей та членів сімей загиблих захисників; неможливість спрогнозувати кількість ветеранів, які матимуть право на державну підтримку після завершення війни; прогресування масштабу необхідної соціальної підтримки та адресних потреб у сфері захисту прав ветеранів, зокрема у невідкладній психологічній та медичній допомозі, реабілітації серед військовослужбовців з числа ветеранів, членів сімей загиблих захисників; виявлення численних порушень на місцях при процедурі мобілізації (поверхневий розгляд документів, формальне проходження військово-лікарських комісій), а також відсутність чи неякісне навчання мобілізованих без військового досвіду, що підвищує ризик бути травмованим чи загинути; відсутність дієвих інструментів для переходу від військового до цивільного життя [2].

Означені проблеми зумовили потребу пошуку нових дієвих підходів щодо реалізації підтримки ветеранів війни. На це спрямована діяльність Міністерства у справах ветеранів України, як головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, постраждалих учасників Революції Гідності, членів сімей таких осіб і членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України. До основних завдань якого віднесено зокрема такі: формування і реалізація державної політики у сфері: соціального захисту ветеранів та членів їх сімей, зокрема забезпечення психологічної реабілітації, соціальної та професійної адаптації, зайнятості, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, а також санаторно-курортним лікуванням, житлом; надання довічних державних стипендій, щорічної виплати до 5 травня разової грошової допомоги (крім організації виплати такої допомоги); надання, позбавлення

статусу та видачі посвідчень ветеранам та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України; забезпечення прав і свобод ветеранів та членів їх сімей; забезпечення формування і ведення Єдиного державного реєстру ветеранів війни [3] тощо. Для забезпечення підтримки ветеранів війни та членів їх сімей, членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, подальшої реадaptaції та реінтеграції ветеранів війни до мирного життя через відповідні проекти, на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 14.07.2021 р. № 720 «Про утворення бюджетної установи «Український ветеранський фонд» [4] наказом Міністерства у справах ветеранів України від 22 липня 2021 р. № 164 було створено «Український ветеранський фонд» [5]. Основними завданнями Фонду є: сприяння соціальному захисту ветеранів та членів сімей ветеранів шляхом підтримки та реалізації проектів, які спрямовані на: забезпечення належних прав і гарантій державної підтримки ветеранів та членів сімей ветеранів; реінтеграцію ветеранів до активного суспільного життя, забезпечення збереження і відновлення їх фізичного та психічного здоров'я; підвищення професійного та освітнього рівня ветеранів; підтримку ведення підприємницької діяльності ветеранами та сприяння у їх працевлаштуванні; належне вшанування пам'яті загиблих Захисників України та шанобливого ставлення до членів їх сімей; залучення ветеранів до формування української громадянської ідентичності [6]. Саме для дієвої реалізації означених вище завдань, Міністерство у справах ветеранів запустило новий проект - Інститут ветеранського менторства. Суть цього проекту полягає у тому, що спеціально навчені фахівці-ментори, будуть допомагати ветеранам вирішувати проблеми на місцях, зокрема ті, що пов'язані із оформленням документів, отриманням довідок тощо. Передусім пілотні проекти запрацюють у Вінницькій, Дніпропетровській, Львівській та Миколаївській областях [7]. Як наголосила очільниця Міністерства у справах ветеранів Ю. Лапутіна, що ветеранська політика у сучасних умовах – це зміна підходів... Інститут помічника ветерана має стати базовим інфраструктурним органом, який комунікує зі всіма інститутами, котрі будуть корисними для ветеранів: міністерствами, ОВА тощо. На рівні громади

повинен бути сервісний офіс, у якому будуть працювати помічники ветеранів. Це не будуть офісні працівники. Це будуть люди з планшетом чи телефоном, у якому контакти ветеранів і тих, хто надає їм послуги. Ветерани можуть телефонувати помічнику у будь-який момент. Якщо до прикладу ветерану потрібна буде психологічна підтримка, його помічник бере із собою лікаря чи психолога та їде на нього. Міністерство у справах ветеранів - менеджер системи підтримки ветеранів [8]. На суспільному й державному рівнях формується інформаційно-консультаційна, рекрутингова та захисна функції для кращої співпраці інстанцій, які надають послуги ветеранам. У межах рекрутингової функції, державний сектор має активно співпрацювати з громадським сектором, щоб створити умови для працевлаштування, перекваліфікації та навчання ветеранів у найкоротші терміни після звільнення зі служби. Захисна функція держави у сфері підтримки ветеранів має бути всеосяжною та проявлятися в різноманітні способи [9]. Помічники ветеранів у громадах повинні стати своєрідними наставниками і координаторами (менторами) повернення з реалій війни до мирного буття. Їхнім завданням буде, насамперед, індивідуальний професійний супровід у межах системи переходу від військової служби до цивільного життя наших Захисників та Захисниць, які повертатимуться з фронту та служби додому. Йдеться про консультування, організаційну роботу, представлення інтересів, навчання, працевлаштування тощо. Інститут помічника ветерана стане новою адміністративно-сервісною реалією у діяльності територіальних громад України вже найближчим часом. Послуга розроблена Мінветеранів України за сприяння «Проекту підтримки Дія», що реалізується Програмою розвитку ООН в Україні за фінансування Швеції. З 1 липня 2023 року проходив конкурсний відбір кандидатів у помічники ветеранів, який здійснювався через інформаційний портал <https://eveteran.gov.ua>. Навіть було розроблено відеоінструкцію як подати заявку на конкурс. Згідно опублікованих конкурсних вимог: кандидатом у помічники ветерана може бути громадянин України, ветеран війни, член сім'ї ветерана, постраждалий учасник Революції Гідності, член сім'ї загиблого (померлого) ветерана, член сім'ї загиблого (померлого) Захисника чи Захисниці

України, який володіє українською мовою, проживає у громаді, де мешкають і отримувачі відповідного соціального супроводу, має освіту не нижче рівня молодшого бакалавра та перебуває на обліку в Єдиному державному реєстрі ветеранів війни і має реєстраційний номер облікової картки платника податків. Після конкурсного відбору заяв успішні кандидати проходять спеціалізоване навчання та будуть працевлаштовані в сервісному офісі у справах ветеранів в одній з областей, що беруть участь у пілотному проєкті [10].

За даними, оприлюдненими Міністерством у справах ветеранів України до 2024 року планується підготувати 15 тисяч помічників ветеранів, на сьогодні ж вже є 439 кандидатів, які виявили бажання стати помічником ветерана, на 400 запланованих посад. Найбільше таких бажаючих на Вінниччині - 119, та Львівщині - 109 особи. Наразі тривають співбесіди другої хвилі з кандидатами у громадах Вінницької, Миколаївської, Дніпропетровської та Львівської областях. Вже 181 кандидатів пройшли другий етап відбору та невдовзі розпочнуть профільне навчання у Центрах ветеранського розвитку [11]. Наведені дані свідчать про високий рівень підтримки в українському суспільстві необхідності запровадження ветеранського менторства, оскільки це дієвий напрям соціально-правової підтримки та допомоги Захисникам та Захисницям нашої держави.

Враховуючи вищезазначене, варто констатувати, що дійсно, в складних умовах сьогодення, потребує першочергової уваги проблема реабілітації та адаптації ветеранів війни, які повертаються і будуть повертатися з війни. Прояви посттравматичного стресового розладу, складнощі адаптації до мирного життя, можуть ефективно вирішуватися лише за допомогою відповідного супроводу і допомоги. Саме такий супровід будуть здійснювати за принципом «рівний-рівному» належно підготовлені помічники ветеранів, які допоможуть їм соціалізуватися і відчувати себе комфортно у суспільному середовищі. Таким чином має досягатися максимум взаєморозуміння у цьому процесі. На нашу думку, вказана ініціатива дуже важлива і необхідна, але вона буде мати успіх за умови, що функції менторів, чи то пак, помічників ветеранів, виконуватимуть особи, які добре обізнані з проблематикою функціонування соціально-захисних

установ, мають відповідну правову підготовку, а, головне, веління душі і серця виконувати цю надзвичайно вагому для нашої держави справу.

### Список використаних джерел:

1. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3551-12>
2. Проєкт Плану відновлення України. Матеріали робочої групи «Захист прав ветеранів». URL. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/protection-of-the%20rights-of-war-veterans.pdf>
3. Положення про Міністерство у справах ветеранів України: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 р. № 1175 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2020 р. № 276)/ URL. <https://mva.gov.ua/ua/pro-ministerstvo/polozhennay-pro-ministerstvo-u-spravah-veteraniv-ukrainy>
4. Про утворення бюджетної установи «Український ветеранський фонд» : постанова Кабінету міністрів України від 14.07.2021 р. № 720. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/720-2021-п#Text>
5. Про утворення бюджетної установи «Український ветеранський фонд» : наказ Міністерства у справах ветеранів України від 22 липня 2021 р. № 164. URL. <https://mva.gov.ua/ua/veteranskij-fond/nomativno-pravova-baza-veteranskgo-fondu>
6. Проєкт Положення про Український ветеранський фонд. URL. [https://mva.gov.ua/storage/app/sites/1/uploaded-files/\\_положення\\_на\\_погодж.pdf](https://mva.gov.ua/storage/app/sites/1/uploaded-files/_положення_на_погодж.pdf)
7. Штефко В. В. Україні з'явиться Інститут ветеранського менторства. URL: <https://nako.org.ua/news/v-ukrayini-zyavitsya-institut-veteranskogo-mentorstva>
8. Дніпропетровщина: відбувся перший Регіональний ветеранський форум «Об'єднані гідністю заради майбутнього». URL: <https://veteranfund.com.ua/2023/09/29/dnipro/>

9. Іванов Г. «Гідність та Повага»: у Києві презентували стратегічну концепцію взаємодії з ветеранами. URL: <https://news.obozrevatel.com/ukr/society/gidnist-ta-povaga-u-kievi-prezentovali-strategichnu-kontseptsiyu-vzaemodii-z-veteranami.htm>

10. Стартує конкурсний відбір кандидатів у помічники ветерана. URL: <https://mva.gov.ua/ua/news/startuye-konkursnij-vidbir-kandidativ-u-pomichniki-veterana>

11. «Рівний з рівним»: Вже 439 кандидатів у помічники ветеранів долучилися до проекту Мінветеранів. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/rivnyi-z-rivnym-vzhe-439-kandydativ-u-pomichnyky-veteraniv-doluchylisia-do-proektu-minveteraniv>

**Чанишева Г. І.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
завідувачка кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Національного університету  
«Одеська юридична академія»

## **РОЗВИТОК КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

В Україні триває масштабне реформування трудового законодавства, що розпочалося після 24 лютого 2022 року. Його початок пов'язується як із введенням воєнного стану через російську військову агресію, так і з триваючими процесами європейської інтеграції, розвитком цифрової економіки, а у зв'язку з цим і цифровізацією сфери праці. При цьому реформування стосується усіх складових системи трудового права – Загальних положень, Індивідуального трудового права та Колективного трудового права.

Серед нових законодавчих актів у царині колективного трудового права варто відзначити, насамперед, так званий «євроінтеграційний» Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX [1], метою якого є підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців, налагодження співпраці сторін соціального діалогу. У преамбулі Закону зазначається, що «цей Закон визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження сторін соціального діалогу». У п. 1 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону передбачено, що «цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану», крім пункту 5 цього розділу, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону.

Крім визначення понять колективної угоди та колективного договору, потрібно відзначити вдалу і логічну структуру Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року. На відміну від чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-XII [2] нормами окремих розділів нового Закону врегульовані колективні переговори, колективні угоди та колективні договори (відповідно розділи II, III і IV). Виокремлення в розділі II норм про колективні переговори з укладення колективних угод та договорів відповідає практиці МОП, яка розглядає колективні переговори як одну з основних форм здійснення соціального діалогу.

Серед новел Закону України «Про колективні угоди та договори» слід назвати закріплення в ст. 4 можливості укладення окремого виду галузевих угод – галузевих угод обмеженої дії, що укладаються в галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня. Цією статтею також передбачено можливість укладення на територіальному рівні територіальної угоди в окремій галузі в галузях, де рішення місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування регулюють оплату та інші умови праці.

Окремі новели передбачені щодо сфери дії колективних угод (ст. 5 Закону). Так, абзацом першим частини другої цієї статті визначено дію колективної угоди



у разі, коли для роботодавця і працівників є обов'язковими умови кількох галузевих (міжгалузевих) угод. Ідеться про положення угоди, укладеної за участю центральних органів виконавчої влади та виключно репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу. При цьому зазначається, що положення іншої галузевої (міжгалузевий) угоди застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з такою угодою.

Абзацом другим частини другої ст. 5 Закону встановлено співвідношення між дією галузевої (міжгалузевий) угоди і територіальної угоди у разі, коли такі угоди є одночасно обов'язковими для роботодавця і працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем. Пріоритет у такому разі мають положення галузевої (міжгалузевий) угоди. При цьому положення територіальної угоди застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з галузевою (міжгалузевий) угодою.

В окремих статтях розділу II Закону закріплені норми про зміст колективної угоди (ст.13), порядок її підписання (ст. 14), приєднання до сторони колективної угоди (ст. 15), поширення дії галузевої (міжгалузевий) угоди (ст. 16), строк дії колективної угоди (ст.17) та ін., що має важливе значення для колективно-договірної практики.

Окремо слід відзначити такі новели Закону, як можливість призупинення та зупинення дії окремих положень колективної угоди. Абзацом першим частини першої ст. 18 передбачена можливість призупинення дії окремих положень колективної угоди сторонами за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених угодою. Водночас відповідно до абзацу першого частини другої ст. 18 Закону у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в угоді, дія окремих положень угоди зупиняється на час дії таких обставин.

Потрібно також звернути увагу на положення частини другої ст. 32 Закону, якою закріплено порядок вирішення трудових спорів, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладання чи внесення змін і доповнень до колективної угоди та договору, виконання угоди та договору

або їх окремих положень. Встановлено, що такі трудові спори вирішуються в порядку, визначеному сторонами, а в разі недосягнення згоди, – у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), або в судовому порядку.

Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX передбачені й інші новели, спрямовані на вдосконалення колективно-договірного процесу з метою подальшого розвитку соціального діалогу.

Важливим етапом у розвитку сучасного колективного трудового права має стати прийняття Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів», проєкт якого розроблений Національною службою посередництва і примирення.

Позитивно оцінюючи підготований законопроект, варто звернути увагу на правильне впровадження єдиного терміну «колективні трудові спори» замість терміну «колективні трудові спори (конфлікти)». На відміну від чинного Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР [3] у проєкті Закону більш докладно врегульовано порядок вирішення колективних трудових спорів: чинний Закон містить 34 статті + розділ V «Прикінцеві положення», а законопроект – 52 статті, 6 розділів + розділ VII «Прикінцеві положення». При цьому не просто збільшено обсяг законопроекту, а передбачено низку принципово нових важливих положень порівняно з чинним Законом. Враховано положення міжнародно-правових актів, зокрема Рекомендації МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року [4], Європейської соціальної хартії (переглянутої) [5], зокрема норм ст. 6 «Право на укладення колективних договорів», а саме частини третьої – сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів, та частини четвертої, в якій Сторони визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

У законопроекті більш повно відображені інтереси роботодавців, органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Зокрема, ст. 12 врегульовано порядок формування вимог стороною-ініціатором колективного трудового спору, ст. 13 строки їх розгляду, а не тільки формування вимог працівників або профспілки (ст. 4, ст. 5) і строки їх розгляду, як у чинному Законі.

Важливою новелою проекту Закону України «Про колективні трудові спори» є здійснення класифікації колективних трудових спорів на спори про інтереси та спори про права (ст. 11) із встановленням відповідних способів та послідовності їх вирішення, що відрізняються від порядку вирішення, передбаченого чинним Законом.

Законопроектом установлений альтернативний порядок вирішення колективних трудових спорів. Запроваджено переговори між сторонами та трудову медіацію як етапи розгляду колективного трудового спору про інтереси. Етапами розгляду колективного трудового спору про права є: 1) переговори між сторонами колективного трудового спору; 2) трудовий арбітраж; 3) судовий порядок.

Законопроектом передбачено примусове виконання рішення трудового арбітражу. Передбачено, що рішення про оголошення та висунення вимог страйку (ст. 35 законопроекту) – також приймається шляхом збору підписів працівників, у т. ч. електронних підписів з використанням засобів електронної комунікації з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

Проектом Закону передбачено проведення попереджувального страйку, а норми про страйк закріплені в окремому розділі VI «Страйки та локаути». Останні вперше отримують законодавче врегулювання у новому Законі.

Проект Закону України «Про колективні трудові спори», безумовно, потребує доопрацювання. Проте зазначені вище та інші законодавчі новели свідчать про його прогресивний характер, насамперед, з точки зору врахування

міжнародних та європейських стандартів, кращих законодавчих практик країн ЄС.

У сучасний період назріла необхідність прийняття нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [6]. Прийнятий 23 грудня 2010 року цей рамковий Закон виконав свою функціональну роль, закріпивши на законодавчому рівні правові основи здійснення соціального діалогу в Україні. У теперішній час потребують вдосконалення як структура зазначеного Закону, так і його зміст. Питання виникають щодо визначення поняття соціального діалогу як «процесу», що свідчить про його незавершений характер. Необхідним є впорядкування принципів соціального діалогу, чітке визначення сторін соціального діалогу та їх представників. Адже у ст. 4 Закону стороною соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях визнано профспілкову сторону, водночас іншими сторонами визнано сторону роботодавців та сторону органів виконавчої влади. Тому логічним видається визнання стороною соціального діалогу на зазначених рівнях працівників, а не профспілкову сторону. Профспілки, своєю чергою, є представниками працівників, вони створюються відповідно до частини першої ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [8] «з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки».

Потребують удосконалення норми про форми соціального діалогу та порядок їх здійснення, органи соціального діалогу, відповідальність сторін соціального діалогу та ін.

Логічним завершенням формування сучасної законодавчої бази колективного трудового права мало б стати прийняття Трудового кодексу України. Недоліком чинного Кодексу законів про працю України [7] є відсутність спеціальних норм про колективні трудові відносини. Для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, у трудових кодексах яких є окремі глави (розділи), частини, що регулюють колективні трудові відносини. Так, окрема Частина III

«Колективні трудові відносини» включена до Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року, а у Трудовому кодексі Республіки Вірменія від 14 грудня 2004 року є окремий Розділ 2 «Колективні трудові відносини», нормами яких досить повно врегульовані зазначені відносини.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
4. Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Т.1. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 547-548.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062/print)
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
7. Кодекс законів про працю України : Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

**Шумило Михайло,**  
докт. юрид. наук,  
старший науковий співробітник,  
начальник правового управління  
Вищої ради правосуддя

## **ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ТА РОБОЧИЙ ЧАС: ДИСКУСІЙНЕ РІШЕННЯ ВЕРХОВНОГО СУДУ**

У постанові Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 12 вересня 2018 року у справі № 127/21890/16-ц зазначено, що у жовтні 2016 року позивач звернувся до суду з позовом до Державного агентства автомобільних доріг України (далі – Держагенство) про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі. Позов мотивовано тим, що наказом від 10.10.2016 його було звільнено з посади начальника Служби автомобільних доріг у Вінницькій області за пунктом 3 статті 40 КЗпП України. Позивач вважає, що його звільнення проведено з порушенням законодавства про працю, зокрема, що звільнення відбулося в період його тимчасової непрацездатності.

Рішенням суду першої інстанції у задоволенні позову відмовлено. Постановою апеляційного суду апеляційну скаргу залишено без задоволення, а рішення суду першої інстанції без змін.

З фактичних обставин вбачається, що обґрунтовуючи позов, позивач посилався на те, що в день звільнення 10.10.2016 він перебував на лікарняному. Із матеріалів справи вбачається, що з 10.10.2016 позивач дійсно знаходився на лікарняному, що підтверджується листком непрацездатності.

Відмовляючи в задоволенні позову, суди виходили із того, що згідно з листом медичного закладу позивач був госпіталізований 10.10.2016 о 19:15 год., доставлений в заклад машиною швидкої медичної допомоги. Згідно інформації супровідного листа, виклик було прийнято о 18:24 год., тобто позивач звернувся

за медичною допомогою після закінчення робочого часу, а листи ТОВ «Медичний центр Статус» щодо його тимчасової непрацездатності саме 10.10.2016 року (у день звільнення) не є документами, що засвідчують тимчасову непрацездатність. Також суди врахували, що з табеля обліку робочого часу за 10.10.2016, навпроти прізвища працівника є відмітка про відпрацьований час – 8,15.

Верховний Суд послався у своїй мотивації, зокрема, на п. 17 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» у якому роз'яснено, що правила про недопустимість звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП України) стосуються як передбачених ст. 40, 41 КЗпП України, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Водночас йдеться про щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку.

Отже, Верховний Суд резюмував, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

Оскільки в день звільнення позивач перебував на лікарняному, що підтверджує його тимчасову непрацездатність, висновок судів про те, що оскільки відкриття лікарняного листа позивачу було здійснено хоч і у день звільнення, але після видання наказу про його звільнення, а відтак відсутні підстави й для визнання його звільнення незаконним, є помилковим.

Отже, з матеріалів справи вбачається, що 10.10.2016, тобто у день звільнення, позивач знаходився на лікарняному, а тому був звільнений з посади з порушенням вимог ч. 3 ст. 40 КЗпП України.

У підсумку касаційна скарга позивача була задоволена і останній був поновлений на роботі.

Метою цієї розвідки жодним чином не є критика чи бажання підважити рішення касаційного суду, однак є об'єктивна необхідність у науковій рефлексії на такий правовий висновок.

Дискусійність застосованого Верховним Судом підходу полягає в тому, що перед судом постала певна дилема, а саме, як тлумачити такий термін трудового законодавства як «робочий день». Кодекс не містить законодавчої дефініції поняття «робочий день», однак Глава IV Кодексу присвячена робочому часу. Стаття 50 визначає норму тривалості робочого часу, а саме, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Отже, можемо презюмувати, що нормальна тривалість робочого дня складає 8 годин, що одночасно є міжнародним трудо-правовим стандартом. Коли починається робочий день і коли закінчується, визначається або договором, або правилами внутрішнього трудового розпорядку, як правило це або з 08:00 до 17:00, або з 09:00 до 18:00. Наведене у сукупності дає можливість виснувати, що під робочим днем у трудовому праві необхідно розуміти саме певну кількість годин, яку працівник повинен відпрацювати, себто це визначена тривалість робочого часу у продовж доби, проте не вся доба.

Натомість Цивільний кодекс у ст. 255 визначає порядок вчинення дій в останній день строку. Якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі, якщо ця дія має бути вчинена в установі, то строк спливає тоді, коли у цій установі за встановленими правилами припиняються відповідні операції. Письмові заяви та повідомлення, здані до установи зв'язку до закінчення останнього дня строку, вважаються такими, що здані своєчасно.

Цивільний процесуальний кодекс у ст. 124 визначає закінчення процесуальних строків. Останній день строку триває до 24 години, але коли в цей строк слід було вчинити процесуальну дію в суді, де робочий час закінчується раніше, строк закінчується в момент закінчення цього часу.



Строк не вважається пропущеним, якщо до його закінчення заява, скарга, інші документи чи матеріали або грошові кошти здані на пошту чи передані іншими відповідними засобами зв'язку.

Такий підхід говорить про те, що цивільне законодавство оперує астрономічним розумінням дня, тобто 24 години. Цивільний процесуальний кодекс також під днем розуміє астрономічний час, але із застереженням про дії, які вчиняються в суді, тобто час роботи суду, що у певному сенсі корелюється із обставинами аналізованої справи.

Викладене дозволяє сформулювати певні міркування про те, що ставити знак рівності між «робочим днем» та «астрономічним днем» не можна, і це різні правні категорії. Отже, їх необхідно розмежовувати і робочий день обмежувати виключно часом, коли особа виконує свою трудову функцію. Інакше, такий підхід може заохотити недобросовісних працівників після закінчення останнього робочого дня отримувати листки тимчасової непрацездатності, що дозволить їм поновлюватись на роботі і тим самим зловживати правом.

Окремо хотілось би наголосити на тому факті, що коли йдеться про поновлення на роботі через порушення процедури звільнення, то необхідно враховувати наявність вини роботодавця в таких діях. У спорі, який був предметом касаційного перегляду немає жодних фактів, які б підтверджували недобросовісність дій роботодавця, який чітко дотримався процедури звільнення працівника, яка визначена законодавством. Роботодавець не міг спрогнозувати ситуацію, що після закінчення робочого дня працівнику необхідно буде надавати медичну допомогу і будуть підстави для його госпіталізації.

Досліджувана ситуація порушує питання темпоральних меж не тільки робочого дня, але і трудових відносин. За загальним правилом, трудові відносини вважаються припиненими *de facto* у момент видачі копії наказу про звільнення та трудової книжки (до її відміни), а *de jure* годиною, коли закінчується робочий день вже звільненого працівника. Тобто, якщо робочий день працівника тривав до 18:00 години, то правові зв'язки між роботодавцем та працівником припиняються і зникають, і статус «працівник» та «роботодавець»

учасників трудових відносин модифікується на «фізична особа» та «фізична особа/юридична особа», які не мають взаємних трудових прав та обов'язків. Натомість із висновку Верховного Суду можна висувати, що правовий зв'язок між працівником та роботодавцем продовжує тривати і після закінчення робочого дня, остаточного розрахунку, отриманням копії наказу та трудової книжки, і трудові відносини не припиняються ще до 00:00 годин (півночі), себто ще кілька годин. Такий підхід, на нашу думку, є небезпечним і містить у собі низку ризиків уможливлення (сприяння) зловживання правом з боку працівника, на які вказувалось раніше.

Викладене дає можливість зробити висновок, що під час рекодифікації трудового законодавства, питання робочого часу, як мінімум його визначення, повинне знайти своє відображення серед норм вже нового Трудового кодексу.

**Яковлєв Олександр,**  
докт. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## **ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІГРАФУ ПРИ ВИНИКНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Питання застосування поліграфа при прийомі на роботу завжди були в центрі уваги фахівців в галузі права, представників правозастосовної практики, роботодавців, але не законодавця. Дане питання практично не врегульовано нормами вітчизняного законодавства, існують тільки норми, які опосередковано регулюють дане питання. Доволі часто при прийомі на роботу роботодавці вимагають від кандидатів на заміщення вакантної посади проходження тесту на «детекторі брехні», для більшої впевненості в людині. Однак на теперішній

момент норми, яка б прямо регулювала дану сферу суспільних відносин не існує. Тому для правильного застосування норм трудового законодавства, необхідно ретельно дослідити дану проблему, аби в подальшому уникнути проблем, які на теперішній час виникають при прийомі на роботу. У службових розслідуваннях, коли на підприємстві трапляються казуси, крадіжки, завдання шкоди товару, нещасні випадки та ін. Попри всьому вищезазначеному, як працівників так і роботодавців цікавить одне питання – чи є законними дані перевірки та які наслідки для працівників можуть настати в результаті тесту на поліграфі?

Взагалі, на нашу думку, використання поліграфа на підприємствах приватної форми власності є правомірним, тобто таке використання не порушує букву закону, оскільки спеціального нормативно-правового акту, який би регулював сферу застосування та зміст такого застосування в Україні фактично відсутнє. Тому на даному етапі розвитку нашої держави не існує прямої заборони про перевірку кандидатів на посаду чи працівників на поліграфі. Навпаки, роботодавцеві, відповідно до статті 22 КЗпП України, прямо надано право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади), та можливість встановлення і перевірки кваліфікаційних та професійних якостей майбутнього працівника (ділові якості претендента, схильність до управлінської діяльності, його комунікабельність, аналітичні та організаційні здібності, схильність до підвищення своєї кваліфікації, впевненість у собі та ін.), в тому числі й за допомогою методу спеціальної психофізіологічної діагностики з активним використанням поліграфа.

В цьому питанні необхідно в першу чергу мати на увазі, що використання поліграфа повинно бути добровільним. За правовою природою, тест на поліграфі є дослідженням, а якщо так, то відповідно до ч. 2 ст. 28 Конституції України, жодна людина без її вільної згоди не може бути піддана медичним, науковим чи іншим дослідженням [1]. Отже можна зробити висновок, що пройти перевірку на «детекторі брехні» кандидат на заміщення вакантної посади може виключно в разі, якщо він дає на це письмову та власноруч підписану згоду. Але тут відразу виникає питання, який зміст цієї згоди, чи може роботодавець задавати

абсолютно будь-які питання в ході тестування? З цього приводу вітчизняне законодавство як і раніше відповіді не дає, але відповідь на це питання лежить у науковій середі, так науковець Луценко О. Є. констатує, що перед проведенням тесту з використанням поліграфа роботодавець повинен попросити кандидата підписати заяву, яка включає:

- 1) список тем, про які не можна запитувати, включаючи питання про релігійні переконання, сексуальну орієнтацію, расову та політичну належність;
- 2) інформацію про право кандидата відмовитись від проходження тесту;
- 3) підтвердження факту, що від кандидата не вимагається пройти тест як умову з працевлаштування;
- 4) пояснення того, як можна використовувати результати тесту;
- 5) перелік прав кандидата під час проходження тесту [2].

Це дуже слушні пункти, оскільки завдяки ним під час проведення тесту з використанням поліграфа кандидат на посаду, наприклад, зможе мати право зупинити його в будь-який час або відмовитись відповідати на запитання, які є принизливими чи безглуздими. Звідси випливає, що з формально-юридичної точки зору, у випадку коли особа відмовляється пройти перевірку на поліграфі, за цю відмову відмовити їй у прийнятті на роботи чи притягнути до юридичної відповідальності неможливо.

Як було зазначено раніше, питання застосування поліграфа при прийомі на роботу опосередковано регулюють деякі нормативно-правові акти. Так, наприклад, згідно з ч. 1 ст. 26 КЗпП, 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 [3]. Також опосередковано поліграф можуть регулювати норми про розірвання трудового договору, так відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП, 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 виявленої невідповідності працівника займаній посаді [3].

Також до актів, які опосередковано регулюють застосування поліграфа у сфері трудових відносин необхідно віднести п. 17 ПКМУ від 19 березня 1994 р. «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» № 170, у контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених чинним законодавством, підстави його розірвання [4]. Саме тому в процесі укладання контрактної форми трудового договору до його змісту можна включити різноманітні юридичні конструкції згідно з якими можна прописати вимогу щодо обов'язковості проходження працівником перевірки на поліграфі, періодичність такої перевірки, та суб'єктів, за ініціативою яких такі перевірки можуть проводитись.

Однак з такого роду юридичними позиціями слід бути обережним, оскільки вони можуть бути визнані, як обставини що погіршують становище працівника. На цьому зокрема наголошує рішення Конституційного Суду України від 98.07.1998 № 12-рп/98 в якому визначено, що незважаючи на застереження, які містяться в Кодексі Законів про працю та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови [5].

Також з метою певної юридичної «підстраховки» норми про проходження працівником перевірки на поліграфі можна включити до змісту колективного договору, котрий укладається між адміністрацією певного підприємства та трудовим колективом, інших локальних нормативних актів підприємства, погоджених сторонами соціально-трудова відносин.

Насамкінець слід зазначити, що використання поліграфа при прийомі на роботу є достатньо важливим питанням у сучасній сфері трудових відносин і відносин тісно з ними пов'язаних. Проте, як і більшість інших проблемних аспектів українського законодавства потребує удосконалення і необхідно залучати досвід розвинених країн для розвитку власної моделі застосування «детектора брехні» в системі трудових відносин нашої держави.

### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Проблеми законності : зб. наук. праць / відп. ред. В. Я. Тацій. Харків : Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2019. Вип. 145. 272 с. Олена Євгенівна Луценко «Правове регулювання проходження конкурсу на зайняття посад державної служби із застосуванням поліграфа URL: <http://plaw.nlu.edu.ua/article/view/155428>
3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>.
5. Рішення Конституційного Суду України від 98.07.1998 № 12-рп/98 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>

**Яковлєва Г. О.,**

докт. юрид. наук, професорка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

### **ЩОДО ВІДРАХУВАНЬ З ПЕНСІЇ ОСОБИ, ЩО Є БОРЖНИКОМ**

Соціальна держава ґрунтується на соціально орієнтованій ринковій економіці, створює необхідні умови для реалізації економічних і соціальних прав людини щодо забезпечення належного рівня особистого матеріального добробуту та членів її сім'ї, гарантує кожному прожитковий мінімум для гідного людини існування й сприяє зміцненню соціальної злагоди в суспільстві.

Відповідно до Конституції України права і свободи людини є невідчужуваними й непорушними (стаття 21). Зміст конституційного права людини на соціальний захист розкривається в статтях 46, 48, 49, 50, 51 Основного Закону. Правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій, визначаються Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [1], відповідно до якого державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій, а державні соціальні гарантії – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Відповідно до статей 17, 19, 20 згаданого Закону основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень. Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Прожитковий мінімум як базовий державний соціальний стандарт, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти, 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 (стаття 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» [2]).

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (далі – Закон № 1058) [3] визначає пенсію як щомісячну пенсійну виплату 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. Відповідно, мінімальна пенсія – державна соціальна гарантія, розмір якої визначається законом та встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Згідно із статтею 50 цього Закону відрахування з пенсії провадяться в установленому законом порядку на підставі судових рішень, ухвал, постанов і вироків (щодо майнових стягнень), виконавчих написів нотаріусів та інших рішень і постанов, виконання яких відповідно до закону провадиться в порядку, встановленому для виконання судових рішень. Розмір відрахування з пенсії обчислюється з суми, що належить пенсіонерові до виплати. З пенсії може бути відраховано не більш як 50 відсотків її розміру: на утримання членів сім'ї (аліменти), на відшкодування збитків від розкрадання майна підприємств і організацій, на відшкодування пенсіонером шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також у зв'язку зі смертю потерпілого, на повернення переплачених сум заробітної плати в передбачених законом випадках. З усіх інших видів стягнень може бути відраховано не більш як 20 відсотків пенсії.

Виконавче провадження як завершальна стадія судового провадження і примусове виконання судових рішень та рішень інших органів (посадових осіб) визначається Законом України «Про виконавче провадження» (далі – Закон № 1404) [4] як сукупність дій визначених у цьому Законі органів і осіб, що спрямовані на примусове виконання рішень і проводяться на підставах, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією України, цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до цього Закону, а також рішеннями, які відповідно до цього Закону підлягають



примусовому виконанню. Одним із заходів примусового виконання рішень відповідно до ст. 10 Закону № 1404 є звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інший дохід боржника. До того ж ст. 70 цього Закону містить норми, аналогічні за змістом нормам ст. 50 Закону № 1058, та, крім того, визначає, що розмір відрахувань із заробітної плати, пенсії, стипендії та інших доходів боржника вираховується із суми, що залишається після утримання податків, зборів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Відповідно до пп. 165.1.1. ст. 165 Податкового Кодексу України [5] сума пенсій (включаючи суму їх індексації, нараховану відповідно до закону) або щомісячного довічного грошового утримання, отримувана платником податку з Пенсійного фонду України чи бюджету згідно із законом, не підлягає оподаткуванню. Тобто, сума, з якої буде проводитись визначення розміру відрахувань, є сума пенсії, що належить пенсіонерові до виплати.

Отже, враховуючи, що державні соціальні гарантії є обов'язковими для всіх державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, в розумінні норм Конституції мінімальна пенсія – державна соціальна гарантія, розмір якої встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, а держава повинна забезпечувати непорушність такого розміру пенсії за будь-яких умов. Можливість зменшення розміру пенсії, що отримуватиме особа через приписи Законів № 1404, № 1058, нижче розміру прожиткового мінімуму, встановленого законом, нівелюватиме сутність конституційних прав людини на соціальний захист, на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, на повагу до гідності людини тощо, оскільки не дозволить особі задовольняти свої основні потреби та зберігати людську гідність.

Попри те, що легітимною метою звернення стягнень на пенсію відповідно до Закону № 1404 є необхідність забезпечити виконання судових рішень, ухвал, постанов і вироків (щодо майнових стягнень), виконавчих написів нотаріусів та інших рішень і постанов, виконання яких відповідно до закону провадиться в порядку, встановленому для виконання судових рішень, про утримання членів

сім'ї (аліменти), на відшкодування збитків від розкрадання майна підприємств, установ і організацій, на відшкодування пенсіонером шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також у зв'язку із смертю потерпілого, на повернення переплачених сум заробітної плати в передбачених законом випадках та за іншими видами стягнень, не в усіх випадках розмір відрахувань із пенсії боржника на підставі приписів Закону № 1404, Закону № 1058 сприяє досягненню такої мети. В разі, якщо розмір пенсії, що є основним джерелом доходів особи, після застосування заходів стягнення стає меншим прожиткового мінімуму, встановленого законом, то необхідність забезпечення виконання судового рішення переважає обов'язок держави забезпечити соціальний захист людини, що в кінцевому результаті замість підвищення добробуту своїх громадян призведе до заглиблення у злидні для особи та матиме місце посягання на її гідність в цілому. Крім того, в такому випадку порушуватиметься одна із засад виконавчого провадження, а саме, співмірність заходів примусового виконання рішень та обсягу вимог за рішеннями.

Суддя Конституційного Суду України Первомайський О. О. наголошує на тому, що, звісно, судові рішення має бути виконано, однак лише в такий спосіб, аби таке виконання узгоджувалось з конституційними цінностями та принципами. Конституція України визначає конституційні цінності та їх своєрідну ієрархію й вказує насамперед на такі цінності, як життя, здоров'я та людська гідність. Потреба обов'язковості виконання судового рішення не повинна бути більш значущою, ніж потреба захисту зазначених конституційних цінностей, оскільки реалізація конституційної вимоги щодо обов'язковості виконання судового рішення не повинна мати наслідком смерть людини та реальні ризики для її фізичного виживання та/або соціального існування. Відносини з виконання судового рішення мають бути внормовані в такий спосіб, щоб таке виконання не атакувало фундаментальних конституційних цінностей [6]. До того ж, Закон № 1404 дозволяє альтернативність засобів забезпечення виконання судових рішень, крім звернення стягнення на пенсію боржника, що можливі на підставах, зазначених у статтях 48, 50, 68 Закону (з

урахуванням приписів щодо неможливості звернення на майно боржника, зазначені у статтях 48, 55 Закону та Додатку до цього ж Закону № 1404).

І хоча Конституційний суд України визнав неконституційними приписи абз. 4, 5 ч. 2 ст. 70 Закону № 1404 та абз. 3, 4 ч. 2 ст. 50 Закону № 1058 в тім, що вони унеможливають виплату – у розмірі не нижче прожиткового мінімуму – пенсії, що є основним джерелом існування, призначеної в установленому законом розмірі прожиткового мінімуму [7], законодавець до цього часу не вніс нормування порядку відрахування з пенсії у разі звернення стягнення на неї у виконавчому провадженні, тому законодавство не містить дієвих заборон чи запобіжників щодо цього, а визначає лише максимальний відсоток відрахувань з її розміру в ст. 70 Закону № 1404 та ст. 50 Закону № 1058, що є аналогічними за змістом.

Враховуючи викладене, з метою недопущення порушення конституційних прав і свобод людини і громадянина в сфері соціального захисту, на нашу думку, існує нагальна необхідність внесення змін до законодавства, а саме до зазначених приписів Законів № 1404, № 1058, шляхом встановлення заборони звернення стягнення на пенсію боржника, яка є основним джерелом існування особи, та розмір якої дорівнює прожитковому мінімуму, встановленого законом. А також є потреба закріпити норму, яка визначатиме, що розмір пенсії після застосування заходів стягнення не повинен бути меншим за розмір прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Насамкінець, не зважаючи, що статтею 64 Конституції України закріплено, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень, п. 10<sup>2</sup> «Прикінцевих та перехідних положень» Закону № 1404 закріплює, що тимчасово, на період до припинення або скасування воєнного стану на території України припиняється звернення стягнення на пенсію, стипендію (крім рішень про стягнення аліментів, про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю внаслідок кримінального правопорушення, та рішень, боржниками за якими є громадяни Російської Федерації), а також

забороняється відкриття виконавчих проваджень та вжиття заходів примусового виконання рішень на території територіальних громад, що належать до територій, на яких ведуться активні бойові дії, або тимчасово окупованих територій відповідно до переліку, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику з питань тимчасово окупованої Російською Федерацією території України (з дати віднесення територій до таких, на яких ведуться активні бойові дії, або тимчасово окупованих територій до моменту виключення таких територій з переліку). Такий припис, зокрема, додатково свідчить про непорушність принципів соціального захисту населення державою навіть в умовах воєнного стану в Україні та спірність приписів Закону № 1404 та Закону № 1058 щодо звернення стягнення на пенсію боржника.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України № 2017-III від 05.10.2000 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>.

2. Про прожитковий мінімум : Закон України № 966-XIV від 15.07.1999 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.

3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України № 1058-IV від 09.07.2003 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.

4. Про виконавче провадження : Закон України № 1404-VIII від 02.06.2016 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>.

5. Податковий кодекс України : Закон України № 2755-VI від 02.12.2010 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

6. Окрема (збіжна) думка судді Конституційного Суду України Олега Первомайського щодо Рішення Другого сенату Конституційного Суду України від 22 березня 2023 року № 3-р(II)/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/na03d710-23#n2>.

7. Рішення Другого сенату Конституційного Суду України № 3-р(II)/2023 від 22.03.2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-23#n76>

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

## **ПРАВОВІ ЗАСОБИ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Механізм правового регулювання в юридичній літературі розглядається як: система правових засобів за допомогою яких здійснюється правовий вплив на суспільні відносини; системна категорія, що є цілісним механізмом, кожна частина якого, взаємодіючи з іншими, виконує свої специфічні функції; категорія, що виявляє своєрідність правового регулювання [3].

В загальному, в теорії права панівною була концепція про те, що механізм правового регулювання є «взята в єдності та організована найбільш послідовним чином система правових засобів, за допомогою якої забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини, з метою подолання протиріч, що стоять на шляху задоволення інтересів суб'єктів права». Аналізуючи визначення «механізм правового регулювання» можна зауважити на загальну єдність думки науковців стосовно того, що механізм правового регулювання є сукупність (система) юридичних (правових) засобів. Проте не дивлячись на вказану єдність думок науковців щодо сукупності (системи) юридичних (правових) засобів, що становлять механізм правового регулювання у вказану категорію вкладається різна суть і мета. Це пояснюється тією причиною, що правові засоби розуміються по різному і в їх зміст вкладається різна правова консистенція. Якщо правові засоби, що функціонують у механізмі реалізуються з максимальною віддачею, слід визнати, що механізм правового

регулювання є цілком ефективним. Від правильного вибору правових засобів залежить досягнення мети і завдань, що стоїть перед правовим регулюванням та ефективність права загалом. Невірний вибір, недооцінка правових (юридичних) засобів, закладених у нормативну основу правового регулювання веде до збоїв, прогалин у реалізації права, появи оціночних понять у праві, зниження правового ефекту. Враховуючи вищевикладене, постає питання, що слід розуміти під правовими засобами (способами) та які правові засоби (способи) є структурними елементами самого механізму правового регулювання. Способи, засоби з позицій права є основою, інструментом правового регулювання, вони впливають на механізм правового регулювання та, як правило, визначають його результативність. При цьому слід мати на увазі, що при всій різноманітності і неоднозначності підходів до суті і поняття механізму правового регулювання слід розмежовувати середовище в якому діє, функціонує механізм правового регулювання і власне, складові його змісту до яких відносяться метод правового регулювання, норми права, принципи, правовідносини, акти реалізації права. До середовища що впливає на характер механізму правового регулювання та створює його динаміку відносяться: юридичні факти, правосвідомість, правова культура, правова доктрина, правова політика, судова практика тощо.

Механізм правового регулювання трудових відносин можна розглядати у вузькому і широкому розумінні. Проте, щоб отримати вірні уявлення про механізм правового регулювання трудових відносин як і механізм правового регулювання загалом, слід правильно визначити його складові та дослідити їх у взаємозв'язку та взаємодії. Відповідно, механізм правового регулювання можна розглядати як: систему правових засобів, суб'єктів, які здійснюють правове регулювання та правові результати їх діяльності.

Правові (юридичні) засоби як специфічні способи вирішення суб'єктами трудового права досягнення своєї мети і завдань беруть участь у правовому регулюванні трудових відносин. Механізм правового регулювання трудових відносин і є системою таких правових засобів. Так, досліджуючи правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання

Н. Д. Гетьманцева механізм правового регулювання в трудовому праві визначила як «заснований на єдності (системності) норм і принципів трудового права та публічно-правових і приватноправових началах сукупність правових засобів, за допомогою яких забезпечується здійснення трудових, соціально-економічних, виробничих потреб і інтересів суб'єктів трудових відносин та вирішуються завдання і досягається мета трудового права» [2, с. 464].

Розглянемо деякі правові засоби, що становлять систему механізму правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, відповідно до стадій правового регулювання. Норми трудового права утворюють вихідну ланку, місток механізму правового регулювання трудових відносин. Їхнє значення полягає, насамперед, у нормативному регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці, яке здійснюється у вигляді не окремих, ізольовано взятих норм, а їх поєднанні та співвідношенні. Наприклад, норми трудового права, що регламентують трудові відносини, являють собою сукупність норм, що визначають порядок укладання, зміни та розірвання трудового договору. Вони доповнюють одна одну, функціонують у поєднанні та взаємозв'язку.

Поряд з нормами трудового права, «крокуючими» у механізмі правового регулювання є принципи трудового права, якими є «засадничі ідеї, що лежать в основі трудового права, визначають зміст і спрямованість його норм, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з трудовими відносин й характеризуються системністю та взаємоузгодженістю, предметною визначеністю, загальнообов'язковістю, універсальністю, загальною значущістю, стабільністю, регулятивністю» [1, с. 38].

Ще однією ланкою механізму правового регулювання трудових відносин поряд з правовими нормами є нормативно-правові акти, що виступають відповідною формою існування юридичних норм і здійснюють регулятивну діяльність на всіх стадіях правового регулювання.

Елементним складовим механізмом правового регулювання є правовідносини, які реалізують правові норми у площину суб'єктивних прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, здійснюючи свою діяльність, як правило, на стадії механізму реалізації норм права. Правовідносини є тим середовищем, що призводить у дію, за допомогою інших правових засобів, механізм правового регулювання трудових відносин.

Досліджуючи правове регулювання трудових відносин Н. Д. Гетьманцева акцентувала увагу на тому, що правовідносини не можуть бути названі правовими засобами у сфері найманої праці. Такий висновок зроблено на основі виокремлення ознак правових засобів у сфері найманої праці: ними не можуть бути визнані явища, які хоч і наділені правовим характером, але позбавлені регулятивності (регулятивної дії). Правовідносини, що врегульовані нормами права, виступають в якості, насамперед, результату правового регулювання, а не як засіб у механізмі правового регулювання [2, с. 302–303]. Відповідно, трудові правовідносини є складовими механізмом правового регулювання на відповідній його стадії правового регулювання, але не є елементним його складником у розумінні регулятивного засобу.

Якщо брати до уваги акти застосування норм права, то вони мають форму рішень, розпоряджень, наказів тощо. У них персоніфікуються загальні права і обов'язки, а також, якщо це необхідно, індивідуалізуються санкції. Специфіка акта застосування норм права полягає в тому, що індивідуалізація здійснюється від імені держави як вимога, яка може бути у разі необхідності виконана і примусово. Акти застосування норм права у механізмі правового регулювання використовуються в таких випадках: коли самі норми права передбачають, що індивідуалізація прав і обов'язків здійснюється органами держави, посадовими особами, а не учасниками відносин; коли суб'єкти відносин, що регулюються, поведуться протиправно: порушують права, не виконують обов'язки. У цьому разі актом застосування норм права індивідуалізується юридична відповідальність, передбачена нормами права за їх порушення, тобто встановлюється персональна відповідальність правопорушників. У всіх



випадках акти безпосередньої або опосередкованої реалізації прав і обов'язків завершують правове регулювання. Саме тут відбувається «переведення» розпоряджень юридичних норм (спочатку виражених у правах і обов'язках) у фактичну, реальну поведінку учасників суспільних відносин, на які було спрямовано правове регулювання [3].

Отже, одна система правових засобів проявляє свої регулятивні властивості у механізмі правового регулювання на відповідних його стадіях, інша є тими явищами юридичної дійсності, що регулюються внаслідок взаємодії з останніми, інші явища правової дійсності створюють середовище, яке впливає на динаміку, характер правових засобів та їх модифікацію.

#### **Список використаних джерел:**

1. Арсентьева О. С. Поняття та особливості принципів трудового права України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 31, 2016. С. 34–43.  
URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84594209.pdf>
2. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: дис..... докт юрид. наук : трудове право; право соціального забезпечення. Київ. 2016. 481 с.
3. Механізм правового регулювання як комплекс юридичних засобів.  
URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/law/10126/>.

**Бук М. О.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

### **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БАГАТОДІТНИХ СІМЕЙ**

В умовах зростання демографічної кризи в Україні надзвичайно актуальною є проблема соціального захисту багатодітних сімей. Відповідно до ст. 1 Закону

України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. № 2402, багатодітна сім'я – це сім'я, в якій подружжя (чоловік та жінка) перебуває у зареєстрованому шлюбі, разом проживає та виховує трьох і більше дітей, у тому числі кожного з подружжя, або один батько (одна мати), який (яка) проживає разом з трьома і більше дітьми та самостійно їх виховує. До складу багатодітної сім'ї включаються також діти, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, – до закінчення закладів освіти, але не довше ніж до досягнення ними 23 років [1].

З метою створення належних матеріальних умов для виховання дітей у сім'ях держава надає батькам або особам, які їх замінюють, соціальну допомогу, передбачену Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та іншими законами України [1]. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» сім'ям з дітьми призначаються такі види державної допомоги: 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; 2) допомога при народженні дитини, одноразова натуральна допомога «пакунок малюка»; 3) допомога при усиновленні дитини; 4) допомога на дітей над якими встановлено опіку чи піклування; 5) допомога на дітей одиницями матерям; 6) допомога на дітей, хворих на тяжкі перинатальні ураження нервової системи, тяжкі вроджені вади розвитку, рідкісні орфанні захворювання, онкологічні, онкогематологічні захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкі психічні розлади, цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), гострі або хронічні захворювання нирок IV ступеня, на дитину, яка отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги, яким не встановлено інвалідність [2].

Право багатодітної сім'ї на отримання державної допомоги у Законі України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» не закріплено. Натомість умови призначення і виплати допомоги на дітей, які виховуються у багатодітних сім'ях визначено у підзаконному нормативно-правовому акті – Постанові КМУ «Деякі питання надання соціальної підтримки багатодітним сім'ям» від 13 березня 2019 року № 250 [3]. У Постанові визначено перелік необхідних документів, які

заявник (один з батьків дітей, який/яка постійно проживає з дітьми) подає особисто органам соціального захисту населення чи уповноваженим посадовим особам виконавчого органу сільської, селищної, міської ради відповідної територіальної громади, чи посадовим особам центру надання адміністративних послуг. Допомога призначається на третю і кожен наступний місяць з місяця, в якому було подано заяву з усіма необхідними документами, та виплачується щомісяця по місяць досягнення дитиною шестирічного віку включно. У разі коли в сім'ї одночасно народилося двоє і більше дітей, внаслідок чого сім'я набула статусу багатодітної, виплата допомоги здійснюється на кожен таку дитину [3]. Допомога призначається у розмірі 2100 гривень. Джерелом витрат на виплату такої допомоги є кошти державного бюджету.

Отже, державна допомога для багатодітної сім'ї виплачується на кожен дитину із багатодітної сім'ї, у сталому розмірі, незалежно від середньомісячного доходу сім'ї, чисельності дітей та їхнього віку.

Окрім допомоги, складовою соціального захисту багатодітних сімей є соціальні пільги. Відповідно до ч. 3 ст. 13 Закону України «Про охорону дитинства» багатодітним сім'ям надаються такі пільги: 1) 50-відсоткова знижка плати за користування житлом (квартирна плата) в межах норм, передбачених чинним законодавством (21 кв. метр загальної площі житла на кожного члена сім'ї, який постійно проживає в жилу приміщенні (будинку), та додатково 10,5 кв. метра на сім'ю); 2) 50-відсоткова знижка плати за користування комунальними послугами (газопостачання, електропостачання та інші послуги) та вартості скрапленого балонного газу для побутових потреб у межах норм, визначених законодавством; 3) 50-відсоткова знижка вартості палива, у тому числі рідкого, в межах норм, визначених законодавством, у разі якщо відповідні будинки не мають центрального опалення; 4) позачергове встановлення квартирних телефонів. Абонентна плата за користування квартирним телефоном встановлюється у розмірі 50 відсотків від затверджених тарифів [1]. Дітям з багатодітних сімей надаються такі пільги: 1) безоплатне одержання ліків за рецептами лікарів; 2) щорічне медичне обстеження і диспансеризація в

державних та комунальних закладах охорони здоров'я із залученням необхідних спеціалістів, а також компенсація витрат на зубопротезування; 3) першочергове обслуговування в лікувально-профілактичних закладах, аптеках та першочергова госпіталізація; 4) безоплатний проїзд усіма видами міського пасажирського транспорту (крім таксі), автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості, а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських і міжміських маршрутів, у тому числі внутрірайонних, внутрі- та міжобласних незалежно від відстані та місця проживання за наявності посвідчення встановленого зразка, а в разі запровадження автоматизованої системи обліку оплати проїзду – також електронного квитка, який видається на безоплатній основі; 5) безоплатне одержання послуг з оздоровлення та відпочинку відповідно до Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей» [1].

На відміну від державної допомоги, соціальні пільги надаються за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Також багатодітні сім'ї, у яких настали ті чи інші складні життєві обставини мають право на отримання соціальних послуг. Наприклад, багатодітні сім'ї у яких виховується дитина до трьох років, яка потребує додаткового догляду або ж один із батьків є особою з інвалідністю I чи II групи, мають право на послугу з догляду дитини до трьох років «муніципальна няня».

Отже, в Україні багатодітним сім'ям держава гарантує соціальний захист у формі державних допомог, соціальних пільг та послуг. Однак демографічний дисбаланс, ознакою якого є низький рівень народжуваності, прогресує. Звичайно, в умовах повномасштабної військової агресії РФ проти України таке явище є цілком очікуване, однак для напрацювання шляхів подолання цієї кризи у післявоєнний період питання соціального захисту багатодітних сімей повинно активно досліджуватись вже зараз.

Пропонуємо звернути увагу на практику соціального захисту багатодітних сімей в європейських країнах. Рекомендуємо розпочати із Франції – однієї із країн, які мають найвищу народжуваність у Європі. Фінансування сімейних допомог здійснюється переважно за рахунок підприємств, внески яких, починаючи з 1990 року, розраховуються з усього фонду виплаченої заробітної плати. Ці внески, а також частка держави, перерозподіляються Національною касою сімейних допомог, а також допомог цільового характеру, наприклад, на оплату житла і працевлаштування. Система соціальної підтримки сім'ї гарантує фінансову допомогу всім французьким сім'ям, незалежно від доходів [4, с. 264]. У цій країні також існує державна програма «Велика сім'я», яка адресована багатодітним сім'ям та пропонує їм субсидування і пільги, в тому числі і податкові. Народження кожної наступної дитини зменшує базу оподаткування так, що сім'ї з чотирма дітьми практично взагалі не платять податків. Поширюється ця пільга на всіх громадян, незалежно від їхнього достатку. Поряд із цим для дітей віком до шести років сім'ям у Франції надається матеріальна допомога для замовлення послуг вихователя, що підтверджує контроль держави за дітьми дошкільного віку [4, с. 341]. Отже, у Франції на відміну від України, іншими є джерела покриття витрат на соціальний захист багатодітних сімей та значно вищий, у грошовому еквіваленті, рівень допомоги.

Цікавим, у тому числі й у контексті євроінтеграції, є наявність податкових пільг, знижок, кредитів (за оподаткування прибутків, оплати за житло та комунальні послуги, користування транспортом тощо), які становлять значну частину державної підтримки сімей з дітьми. Наприклад, у Німеччині при розрахунку прибуткового податку із суми оподаткування віднімається певна сума допомоги на дітей. Крім того, за народження кожної дитини мати отримує додатково податковий бонус. Сім'ям, що мають дітей, надається допомога на професійне навчання, а також податкові пільги на індивідуальне будівництво. «Дитяча допомога» в Німеччині надається до 18 років включно, для дітей, що отримують освіту до 25 років [4, с. 342].

Отже, державна допомога, пільги та соціальні послуги для багатодітних сімей є важливою складовою системи соціального захисту населення України, особливо в умовах демографічної кризи, а європейський досвід підтверджує необхідність його реформування шляхом збільшення розміру державної допомоги, надання адресних соціальних послуг, монетизації соціальних пільг.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про охорону дитинства : Закон України від 26 квітня 2001 р. № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>. (дата звернення: 29.09.2023).
2. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України від 22 листопада 1992 р. № 2811-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12#Text>. (дата звернення: 29.09.2023).
3. Деякі питання надання соціальної підтримки багатодітним сім'ям : Постанова КМУ від 13 березня 2019 р. № 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/250-2019-п#Text>. (дата звернення: 29.09.2023).
4. Малюга Л. Ю. Теоретико – правові основи адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу : монографія. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2019. 406 с.

**Бурка А. В.,**  
докт. філ., доцентка кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича  
**Боднарук М. І.,**  
докт. юрид. наук, професор,  
професор кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича

## **СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЦИВІЛЬНИХ ГРОМАДЯН, ЩО НЕЗАКОННО ПОЗБАВЛЕНІ СВОБОДИ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ**

Цивільні громадяни України, що незаконно позбавлені свободи внаслідок збройної агресії Росії проти України (далі цивільні полонені), на сьогодні є найбільш незахищеною категорією осіб як з погляду їх визволення і повернення в Україну, так і з погляду подальшого соціального та правового захисту. Лише за приблизними оцінками більше 25 тисяч цивільних громадян України перебуває в російському полоні [1].

Станом на сьогодні основним правовим актом, який визначає види соціального та правового захисту цивільних полонених є Закон України «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей» (далі Закон). Дія Закону поширюється на цивільних осіб, що перебувають під захистом Конвенції про захист цивільного населення під час війни від 12 серпня 1949 року, яких було позбавлено особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України державою-агресором, її органами, підрозділами, формуваннями, іншими утвореннями під час перебування на тимчасово окупованих територіях України або на території держави-агресора.

Закон передбачає виплату щорічної державної грошової допомоги, одноразової державної грошової допомоги, одноразової державної грошової допомоги у разі смерті цивільного полоненого; надання медичної, реабілітаційної, психологічної допомоги, допомоги із соціальної та професійної адаптації; надання соціальних послуг, санаторно-курортного лікування; відшкодування витрат на професійну правничу допомогу (не більше 20 прожиткових мінімумів для працездатних осіб); надання безоплатної вторинної правничої допомоги (вона передбачає захист, представництво інтересів осіб у судах, органах державної влади та місцевого самоврядування, а також складення документів процесуального характеру); надання житла для тимчасового проживання (жале приміщення надається з фондів житла для тимчасового проживання, за умови що таке житло є єдиним місцем проживання на неокупованій території України, а сукупний дохід (цивільного полоненого) недостатній для придбання або найму іншого жилого приміщення); збереження місця роботи (місце роботи (посада) зберігається протягом усього періоду позбавлення особистої свободи та протягом шести місяців з дня звільнення, а фактичний строк позбавлення особистої свободи зараховується до страхового стажу); надання права на одноразове отримання ваучера для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці; надання державної цільової підтримки для здобуття професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти у державних та комунальних закладах освіти (цивільним полоненим, їх дітям); гарантує можливість проходження відновлювальних (постізоляційних, реінтеграційних) заходів, заходів з адаптації, підтримки (супроводу) [2].

Для отримання будь-якого із вище зазначених видів грошової допомоги, соціальних гарантій необхідно документально підтвердити факт позбавлення особи особистої свободи. Подати заяву про встановлення факту має право звільнений з полону громадянин або його законний представник, член сім'ї або законний представник члена сім'ї такого громадянина.

Форми заяв затверджено наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 01 грудня 2022 року № 281 [3], а



порядок оформлення довідок про перебування осіб у місцях несвободи внаслідок збройної агресії проти України або інтернування в нейтральних державах – постановою Кабінету Міністрів України від 20 січня 2023 року № 55 [4].

Порядок призначення та виплати державної грошової допомоги цивільним полоненим та членам їх сімей затверджено постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання виконання Закону України «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей»» від 15 листопада 2022 р. № 1281 (далі Порядок). Відповідно до Порядку щорічна державна грошова допомога надається цивільному полоненому або членам його/її сім'ї під час перебування такої особи в місцях несвободи у розмірі 100 тис. гривень. У такому ж розмірі надається одноразова державна грошова допомога (одразу після звільнення) та одноразова державна грошова допомога у разі загибелі (смерті) особи [5].

За офіційними даними Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України (далі Мінінтеграції) у травні 2023 року Мінінтеграції спрямувало 20,1 млн. гривень на банківські рахунки звільненим з російського полону [6]; у червні – 42,1 млн. гривень [7]; у липні – 13 млн. гривень [8]; у серпні – 29 млн. гривень. Загалом за 8 місяців поточного року Мінінтеграції виплатило звільненим з полону й родинам політв'язнів, цивільних заручників і військовополонених державної допомоги на загальну суму понад 228 млн гривень [9].

Також в липні з резервного фонду державного бюджету Урядом було виділено 140,3 мільйонів гривень на виплату державної допомоги полоненим, з них 111,3 мільйона гривень будуть спрямовані на виплату щорічної державної грошової допомоги сім'ям політв'язнів, цивільних заручників і військовополонених [10].

Одноразове отримання ваучера для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці здійснюється відповідно до Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку

праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 207, а Перелік професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджений наказом Міністерства економіки України від 11 квітня 2023 року № 2040. На підставі ваучера здійснюється перепідготовка за робітничою професією; підготовка за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю; підготовка на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо наукового/освітньо-творчого) та наукового рівня вищої освіти); спеціалізація та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями [11].

Що ж стосується прав на отримання належної, якісної медичної, реабілітаційної, психологічної допомоги, допомоги із соціальної адаптації, проходження відновлювальних (постізоляційних, реінтеграційних) заходів, заходів з адаптації, підтримки (супроводу) цивільними полоненими, то нині їх реалізація, насамперед, ускладнюється тим, що відсутні детально регламентовані порядки їх надання, які б повністю враховували всі потреби, особливості фізичного, психологічного стану цивільних полонених, або такі порядки відсутні повністю. До прикладу, Законом передбачено право осіб на постізоляційні, реінтеграційні заходи, заходи з адаптації, проте станом на сьогодні відсутнє навіть їх нормативне визначення, не кажучи вже про порядок їх надання.

Таким чином, нині гостро стоїть питання про розробку, прийняття нових та внесення змін до існуючих нормативних актів у сфері соціального захисту цивільних полонених, для того, щоб останні, після повернення з полону, змогли належним чином реалізовувати свої соціальні права та гарантії.

#### **Список використаних джерел:**

1. Права людини в секторі безпеки і оборони. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини : веб-сайт. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/prava-liudyny-v-sektori-bezpeky-i-oborony> (дата звернення: 26.09.2023).
2. Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів

їхніх сімей: Закон України від 26.01.2022 р. № 2010-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2010-20#Text> (дата звернення: 22.09.2023).

3. Про затвердження форм заяв для забезпечення соціального і правового захисту осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей: наказ Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 01.12.2022 р. № 281. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-22#Text> (дата звернення: 23.09.2023).

4. Про затвердження Порядку оформлення довідок про перебування осіб у місцях несвободи внаслідок збройної агресії проти України або інтернування в нейтральних державах: постанова Кабінету Міністрів України від 20.01.2023 р. № 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.09.2023).

5. Деякі питання виконання Закону України «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей»: постанова Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2022 р. № 1281. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1281-2022-%D0%BF#n104> (дата звернення: 22.09.2023).

6. У травні Мінреінтеграції перерахувало понад 20 мільйонів гривень звільненим з полону. Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України: веб-сайт. URL: <https://minre.gov.ua/2023/06/02/u-travni-minreintegracziyi-pererahuvalo-ponad-20-miljoniv-gryven-zvilnenym-z-polonu/> (дата звернення: 23.09.2023).

7. У червні Мінреінтеграції перерахувало 42,1 млн гривень сім'ям полонених. Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України: веб-сайт. URL: <https://minre.gov.ua/2023/07/06/u-cherвні-minreintegracziyi-pererahuvalo-421-mln-gryven-simyam-polonenyh/> (дата звернення: 23.09.2023).

8. У липні Мінреінтеграції перерахувало 13 млн гривень сім'ям полонених. Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України: веб-сайт. URL: <https://minre.gov.ua/2023/08/14/u-lypni-minreintegracziyi-pererahuvalo-13-mln-gryven-simyam-polonenyh/> (дата звернення: 23.09.2023).

9. У серпні Мінреінтеграції перерахувало понад 90 мільйонів гривень на виплату державної допомоги полоненим. Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України : веб-сайт. URL: <https://minre.gov.ua/2023/09/19/u-serpni-minreintegracziyi-pererahuvalo-ponad-90-miljoniv-gryven-na-vyplatu-derzhavnoyi-dopomogy-polonenym/> (дата звернення: 23.09.2023).

10. Уряд виділив понад 140 мільйонів гривень на виплату державної допомоги полоненим. Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України: веб-сайт. URL: <https://minre.gov.ua/2023/07/11/uryad-vydilyv-ponad-140-miljoniv-gryven-na-vyplatu-derzhavnoyi-dopomogy-polonenym/> (дата звернення: 23.09.2023).

11. Інформація для осіб, які позбавлені особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, після їх звільнення. Державний центр зайнятості: веб-сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/informaciya-dlya-osib-yaki-pozbavleni-osobystoyi-svobody-vnaslidok-zbrojnoyi-agresiyi> (дата звернення: 24.09.2023).

**Бурнягіна Ю. М.,**

канд. юрид. наук, доцентка,

асистентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Розвиток правової держави та громадянського суспільства в Україні, утвердження верховенства права, забезпечення всебічної реалізації прав, свобод та законних інтересів громадян вимагає вироблення сучасного підходу до правового регулювання проходження державної служби.

Одним із важливих питань, що потребують концептуального вирішення, є правове регулювання праці державних службовців та уточнення правового

змісту службово-трудова відносин державних службовців як учасників трудових відносин.

Дискусія у науці про те, чи поширюються на державного службовця трудові відносини та норми чинного законодавства про працю, зумовлена тим, що законодавець чітко не визначав можливість поширення сфери дії трудового законодавства на державних службовців [1, с. 55]. Вже досить тривалий час вказане питання намагаються вирішити як вчені-трудовики, так і вчені-адміністративісти, відстоюючи власні наукові позиції розв'язання проблеми правового статусу державних службовців та сутності службово-трудова відносин як таких. У теорії трудового права ще не досягнуто спільної думки з приводу того, якою галуззю права мають регулюватися службово-трудова правові відносини державних службовців та у якій саме мірі це регламентування потрібно здійснювати.

Позиція адміністративістів зводиться до того, що державні службовці діють виключно у межах адміністративного права, виконуючи державні функції. Головним аргументом на користь такого висновку слугує функціональне призначення державної служби, сутність якої полягає у здійсненні функцій держави [2, с. 96-97]. Так, Р. А. Науменко, Л. М. Гогіна, В. Д. Бакуменко зазначають наступне: «Інститут державної служби включає сукупність правових норм, що регламентують правовий статус державних службовців, в тому числі умови та проходження державної служби, види заохочень і відповідальності службовців; до нього входять норми конституційного, адміністративного, трудового, цивільного, кримінального, фінансового та інших галузей права». У той же час, зазначені науковці пишуть про те, що державний службовець, котрий вступає у трудові відносини з державним органом, набуває адміністративно-правового статусу [3, с. 11, 14]. З даним твердженням цілком виправдано не погоджується А. М. Слюсар. Вчений наголошує, що, незважаючи на особливе становище державних службовців порівняно з іншими категоріями працівників, зайнятих певною роботою на різних підприємствах, в установах та організаціях, державні службовці є найманими працівниками, які виконують державні

функції. Виникнення, зміна й припинення відносин державної служби здійснюються відповідно до чинних правових приписів, які, хоча й мають державно-правовий та адміністративно-правовий характер, у той же час належать до трудового права. Громадянин приймається на державну службу на умовах трудового договору, що укладається в порядку, встановленому трудовим законодавством. Після призначення на посаду у державних службовців виникають трудові відносини, на які поширюються норми законодавства про працю [4, с. 83–89].

Як справедливо зауважує В. І. Воловик, визнання адміністративно-правової природи праці державних службовців негативно позначиться на їх становищі як суб'єктів трудових правовідносин, оскільки спроба звуження сфери дії трудового права у випадку своєї законодавчої реалізації посилить неоднорідність галузевого регулювання відносин, створить реальну перспективу позбавлення значної кількості працівників встановлених трудовим правом гарантій їх захисту від можливого свавілля роботодавця [5, с. 63]. А. В. Андрушко слушно узагальнює, що значний вплив на визначення правової природи правовідносин державної служби здійснюють норми адміністративного права, оскільки державні службовці є суб'єктами управлінських правовідносин, а державна служба розглядається як інститут цієї галузі права й одна з ланок адміністративної реформи. Проте громадяни України, які вступають на державну службу, реалізують своє право на працю, набувають правового статусу працівника відповідного органу державної служби, який визначається нормами трудового законодавства, а правова природа правовідносин, що виникли, є трудовою [6, с. 7].

Праця державних службовців суттєво відрізняється за своїм характером, складністю, відповідальністю, умовами праці тощо. Особливості настільки істотні, що це дає інколи привід для фахівців вважати, що трудове право на деякі категорії працівників не поширюється. Тим більше ситуація ускладнюється, коли у законодавстві відсутня чітка вказівка на те, що трудові відносини таких працівників виникають на підставі трудового договору (хоча б і з певними

особливостями) і на таких працівників поширюється трудове законодавство [7, с. 55]. Аналогічну позицію займала Н. М. Неумивайченко, яка дуже точно вказувала на те, що правова регламентація праці державних службовців містить численні спеціальні норми, правові відносини на державній службі істотно не відрізняються від правовідносин інших категорій найманих працівників, а тому повинні називатися трудовими [8, с. 161].

Необхідно звернути увагу на те, що Законом України «Про державну службу» частково вирішено питання щодо поширення сфери дії трудового законодавства на державних службовців. Так, у ч. 3 ст. 5 Закону вказується, що «дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом». Окрім того, Закон України «Про державну службу» має численні вказівки на поширеність сфери дії трудового права на службово-трудова правовідносини. У низці статей цього законодавчого акта стосовно відносин держслужбовця з державним органом, в якому він працює, законодавець досить часто однозначно вказує на те, що ці відносини є трудовими, а виконання службових обов'язків являє собою працю, виконання роботи (пп. 3, 6, 8 ч. 1 ст. 2, п. 17 ч. 3 ст. 13 Закону України «Про державну службу»). Такий підхід закріплений також і в Конвенції МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27 червня 1978 р. № 151, яка розглядає державних службовців як найманих працівників [9].

Фундаментальне дослідження сутності та особливостей нормативно-правового регулювання службово-трудова відносин державних службовців проведене М. І. Іншиним, який першим серед плеяди сучасних вітчизняних науковців дослідив інститут державної служби у взаємозв'язку з галуззю трудового права як важливий чинник регулювання суспільного життя та виконання державних завдань і функцій. Автор пише, що правовідносини, які виникають зі вступом на службу, мають подвійний характер. Стосовно повноважень, якими наділяється особа зі вступом на службу для виконання функцій держави, – це безперечно владні повноваження. Стосовно відносин

державного органу та особи, яка вступає на службу, то вони навряд носять державно-владний характер, що підтверджується співвіднесенням рис виникаючих в такому разі правовідносин з ознаками найманої праці [10, 304].

Заслуговує на увагу позиція В. Процевського, який зазначав, що державні службовці, як й інші працівники, застосовують свою здатність до праці. При застосуванні праці для іншого суб'єкта виникають трудові відносини; вони виникають і у державних службовців. Підставою їх виникнення є волевиявлення, яке отримує правове оформлення у трудовому договорі чи контракті; те ж відбувається і у державних службовців. Норми адміністративного права визначають структуру і компетенцію міністерств, відомств, їх управлінь, відділів, порядок діяльності різного роду підприємств, організацій. Але ж ці функції виконують конкретні люди – працівники, які перебувають з роботодавцем (в даному випадку органом держави) в трудових відносинах [11, с. 99].

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що вдосконалення діяльності державної служби має бути спрямоване на створення умов для ефективного виконання державними службовцями своїх трудових функцій. Подальший розвиток правового регулювання праці державних службовців повинен відображати в своєму змісті усі сучасні реалії та тенденції, слугувати правовим орієнтиром тим чи іншим аспектам побудови демократичного українського суспільства.

Регламентування праці державних службовців можливо за допомогою норм як трудового, так і адміністративного права. Підтримуємо висловлену в науці пропозицію щодо визначення правових відносин державного службовця, які виникають між ним та його роботодавцем, службово-трудовами відносинами, оскільки по суті вони є трудовими правовідносинами, а за змістом являють собою службову діяльність.

#### **Список використаних джерел:**

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. Київ : Вікар, 2009. 725 с.



2. Процевський В. О. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми. *Право України*. 2004. № 12. С. 96–101.
3. Державна служба в Україні: актуальні проблеми та шляхи модернізації: наук. розробка / авт. кол.: Р. А. Науменко, Л. М. Гогіна, В. Д. Бакуменко та ін. Київ : НАДУ, 2010. 44 с.
4. Слюсар А. М. Особливості трудових відносин державних службовців. *Проблеми законності*. 2010. № 108. С. 83–89.
5. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців. *Право України*. 1997. № 1. С. 63.
6. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2003. 18 с.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
8. Неумивайченко Н. М. Державна служба: розмежування і взаємозв'язок трудових і адміністративних правовідносин. *Вісник Академії правових наук України*. 2001. № 2 (25). С. 155–162.
9. Конвенція МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27 червня 1978 р. № 5. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_187#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text)
10. Іншин М. І. Державна служба як сфера регулювання трудового права. *Форум права*. 2011. № 3. С. 303–308. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2011-3/11imirtp.pdf>
11. Процевський В. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми. *Право України*. 2004. № 12. С. 96–101.

**Вапнярчук Н. М.,**

канд. юрид. наук, старша наукова співробітниця,  
провідна наукова співробітниця Науково-дослідного інституту  
державного будівництва та місцевого самоврядування НАПрН України

**ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ В  
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

У сучасному світі боротьба з расизмом, дискримінацією, ксенофобією та нетерпимістю є першочерговим і найбільш важливим завданням держави. Зобов'язання стосовно захисту від них містяться як у загальних (Загальна декларація прав людини, Міжнародні пакти про (а) громадянські та політичні права, та (б) соціальні, економічні та культурні права, Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, Європейська соціальна хартія (партія)), так і спеціальних (Міжнародна конвенція ліквідації усіх форм расової дискримінації, численні конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці, Європейська рамкова конвенція захисту прав національних меншин, Європейська хартія регіональних мов і мовних меншин та ін.) міжнародно-правових актах з прав людини.

Велику увагу цим питанням приділяє Європейський Союз, який вимагає від кандидатів на членство запровадження в національному законодавстві й на практиці стандартів щодо дотримання принципу «рівного ставлення до всіх попри його/її расове чи етнічне походження». Так, відповідно до ст. 14 Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод [1] здійснення прав і свобод, викладених у ній, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження тощо. Оскільки Україна є учасницею цього європейського акту, то рішення Європейського суду з прав людини за ст. 14

Конвенції мають бути враховані у національному законодавстві й практиці. Як зазначає С. В. Шевчук, заборона дискримінації у ст. 14 становить, по суті, втілення принципу рівності, закріпленого в інших положеннях Конвенції. Остання конкретизує такі положення, встановлюючи перелік підстав, за якими розрізнення між особами є дискримінаційним при здійсненні ними прав і свобод, гарантованих Конвенцією [2, с. 662].

Усе це вказує на необхідність суттєвих змін вітчизняного законодавства й практики, які на сьогодні не відповідають вимогам міжнародних договорів. Навіть в Основному Законі країни слово «дискримінація» відсутнє. Стаття 24 Конституції України лише зазначає, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними 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».

Зважаючи на сучасні напрямки та загальний стан розвитку суспільства, така категорія, як «дискримінація», на чолі з необхідністю її якісного правового регулювання, постає одним із центральних серед активно обговорюваних питань у всіх цивілізованих країнах світу. Сьогодні головною проблемою дискримінації в Україні є її поширена форма прояву, яка полягає в гендерній нерівності у сфері зайнятості та пошуку роботи. Так, дискримінація на ринку праці є достатньо розповсюдженим явищем, втім в Україні над дослідженням проблем дискримінації у трудових відносинах почали працювати лише після проголошення незалежності. Так, було доповнено Кодекс законів про працю України – ст. 2-1, Закони України «Про рекламу» – ст. 24-1, «Про зайнятість населення» – ст. 11, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – ст. 17.

З проголошенням незалежності трудовою дискримінацією зацікавилися й українські дослідники. Так, О. М. Ярошенко, 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» [3, с. 55]. У свою чергу І. М. Твердовський під дискримінацією у сфері праці розуміє дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток чи привілеї за ознаками..., не пов'язаними з діловими якостями працівника чи їх групи, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлення визнання, користування чи реалізацію на рівних підставах трудових прав, здійснюються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність [4, с. 3].

Отже, дискримінація у сфері праці – це нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічного походження, віку, конфесійних і політичних переваг, культурних відмінностей тощо, що проявляється, зокрема, в неоднаковій винагороді однаково продуктивних груп; у практиці найма, оплати праці, підвищенні кваліфікації, просуванні по службі. Тобто, її можна визначити як нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Трудовій дискримінації можуть підпадати як окремі працівники, так і певні їх групи.

Сьогодні в умовах воєнного стану на порядку денному також постають питання щодо сфери боротьби з дискримінацією працівника. Так, 12 травня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-IX (набув чинності 27.05.2022) [5], який розроблено з метою посилення захисту прав працівників внаслідок 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 (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014), імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці. Законом внесено

зміни до деяких законодавчих актів України, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін.

Так, 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 у 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 звернутись 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. У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення. Штраф, накладення, якого передбачено цією статтею, є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій.

Також Законом від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [6] доповнили статтю 23 КЗпП України нормою, що 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 забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення.

Вважаємо, прийняття цих законодавчих актів сприятиме приведенню вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства ЄС, практики Міжнародної організації праці та матиме позитивний вплив на ринкове середовище. Ці зміни насамперед спрямовані насамперед на те, щоб адаптувати до сьогодення сферу праці та трудові відносини.

### **Список використаних джерел:**

1. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270.
2. Шевчук С. Судовий захист прав людини: Практика Європейського Суду з прав людини у контекстів західної правової традиції. Вид. 3-тє. Київ: Реферат, 2010. 829 с.
3. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. №7. С. 53–55.
4. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.
5. 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#Text>
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

**Вєтухова І. А.,**  
канд. юрид. наук, доцент  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ**

1. Мотивація працівників у трудових відносинах має важливе значення. Взагалі мотивація це сукупність мотивів, доказів для обґрунтування чогось; мотивування [1. с. 230]. Уточнимо, що мотивація та стимулювання трудової діяльності працівників є схожими поняттями, але не тотожними. Дане дослідженні присвячене саме правовому регулюванню мотивації працівників.

Якщо аналізувати виробничу діяльність трудящих, то зрозуміло, що для них приємною є оцінка результатів їх роботи. Така оцінка запропонована законодавцем у вигляді заходів заохочення. Основні заходи заохочення встановлено у Кодексі законів про працю України (далі КЗпП), а саме: заохочення за успіхи в роботі (ст. 143 КЗпП); переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки (ст. 145 КЗпП); заохочення за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП). Згідно ст. 9<sup>1</sup> КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Зазначимо, що наявність у КЗпП певних заходів заохочення не позбавляє права керівника встановити інші види, які безпосередньо пов'язані з виконанням працівником трудової функції у конкретних умовах цього підприємства.

2. Зрозуміло, що мотивована праця традиційно забезпечує якісний професійний результат. Мотивація працівників необхідна для підвищення продуктивності праці. Будь яке підприємство робить усе можливе, щоб його працівники працювали по максимуму. Як добитися цього? Які повинні бути

встановлені умови та оплата праці, як привабити та зацікавити працівника роботою, як заохочувати його трудову діяльність, як утримати висококваліфікованих фахівців на підприємстві на довгі роки? Вважаємо за необхідне з цього приводу висловити свої особисті думки на судження.

3. На наш погляд, у сучасних умовах керівникам підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, недостатньо застосовувати тільки ті заходи заохочення за сумлінну працю, котрі передбачені КЗпП. У науковій літературі була висловлена точка зору, що минулі підходи в галузі організації праці вичерпали себе. Формування нового ставлення до праці зумовлене зниженням цінностей праці в умовах сьогодення. У зв'язку із цим виникає необхідність нових підходів у цій сфері, а саме в удосконаленні методів організації праці, правового регулювання трудових відносин з урахуванням соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців та у формуванні нового методологічного осмислення чинного трудового законодавства [2, с. 104]. Підтримуємо висловлену позицію. Фахівцями в галузі економіки була запропонована класифікація мотивів у сфері праці за ознакою економічних та соціальних потреб працівника. До мотивів, що ґрунтуються на економічних потребах, зокрема, віднесено бажання отримувати доход (оплату праці) для забезпечення потреб існування працівника та його сім'ї на мінімально достатньому рівні; прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя; прагнення до участі у розподілі прибутків підприємства; прагнення матеріально забезпечити себе і своїх нащадків в майбутньому шляхом нагромадження капіталу та ін. Мотиви, що ґрунтуються на соціальних потребах виглядають наступним чином: бажання мати цікаву за змістом роботу; прагнення мати сприятливі та безпечні умови праці (бажання виконувати працю, яка не є фізично важкою, брудною, небезпечною); прагнення приймати участь у трудовому процесі, який техніко-технологічно та інформаційно забезпечений, праця організована на сучасному рівні; прагнення до праці із зручним режимом роботи для працівника та його сім'ї; прагнення до доброзичливих відносин з керівництвом та колегами, уникнення конфліктів; прагнення трудових досягнень



для забезпечення визнання у колективі, конкурентних переваг у сфері праці та ін. [3. с. 8]. Зазначимо, що у зв'язку із зміною економічних умов у суспільстві, звичайно, змінилося трудове законодавство. Так, на сьогодні з'явилися нові види трудових договорів, зокрема, трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ст. 21<sup>1</sup> КЗпП), трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин (ст. 49<sup>6</sup> КЗпП), дистанційна робота (ст. 60<sup>2</sup> КЗпП) та ін. Враховуючи ці обставини, зрозуміло, що повинні існувати й інші підходи та принципи в оцінці роботи найманих працівників та якості її виконання. Виходячи з цього, вважаємо, що такий термін як «мотивація» трудової діяльності найманих працівників буде абсолютно доречним. Тобто не оцінка трудової діяльності повинна бути на першому місці, а саме мотивація праці буде мати важливе значення для працівника. На практиці існують різні форми мотивації. Розглянемо деякі з них.

4. Одним із ефективних способів мотивації працівників є заробітна плата. Це є основоположним способом мотивації працівників. Уточнимо, що згідно ст. 94 КЗпП заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. При цьому слід розуміти, якщо споконвічно керівник не зможе надати працівникові гідну заробітну плату, то інші методи стимулювання можуть не дати належного результату. Керівникові підприємства необхідно визначити той рівень доходу, котрий є комфортним для конкретного працівника. При цьому важливим є розуміння розподілу постійної та гнучкої частини заробітної плати. Наступним способом мотивації працівників є соціальне забезпечення. Зазначимо, що для будь-якого працівника важливо відчувати захист та турботу. Зрозуміло, що заохочення працівників підприємства – це витрати. Але наявність соціального забезпечення сприймається як ознака фінансового добробуту підприємства. Людина, яка

працює на такому підприємстві, упевнена в завтрашньому дні, вона довіряє адміністрації не тільки своє благополуччя, але й благополуччя своєї сім'ї. Можливість надання роботодавцем соціального пакету є одним із основних стимулів для працівників підприємства. Правове регулювання цього питання на законодавчому рівні визначено. Як було зазначено, згідно ст. 9<sup>1</sup> КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Наступним способом мотивації працівників є звернення до нього по імені. Важливим є те, щоб керівник знав своїх підлеглих по іменам. Звичайно, що де велика чисельність працюючих, всіх запам'ятати, зрозуміло, складно. Складно, але можливо. При виникненні труднощів із запам'ятовуванням імен працівників, бажано записати їх у щоденник. Зрозуміло, що будь-якому працівникові приємно почути таке особисте звернення. Ще одним із заходів мотивації працівників є вітання із значущими датами. Це можуть бути подарунки до дня народження, дня весілля, річниці роботи на підприємстві, Нового року, народження дитини та ін. На наш погляд, відносини з цього приводу допоможуть встановити більш тісний зв'язок між керівником підприємства та працівником і це, в свою чергу, буде позитивно впливати на весь виробничий процес. Важливим є те, що таке відношення керівника до підлеглого звичайно і морально і психологічно впливає на працівника. Ще одним способом мотивації працівників може бути персональна похвала. Слід розуміти, що працівник з аналітичним складом ума чекає індивідуальної похвали, тому що йому дуже важливо знати та розуміти, який особистий вклад був внесений в загальну справу саме ним та як керівництво підприємства оцінює його діяльність. При цьому слід виходити з того, що коли реалізація певного проекту доручена конкретному відділу підприємства, але більша частина роботи виконана працівником з аналітичним мисленням, необхідно виділити його, й в подальшому він буде працювати більш старанно. Ще одним важливим способом мотивації трудової діяльності працівників є письмова винагорода. Працівникові, який любить формальності, важливо знати,

що його трудова діяльність – це залог успіху підприємства. Такі працівники задоволені тим, щоб заохочення було прописано документально. Для них більше значення буде мати подяка на паперовому носії в рамці, ніж публічна похвала серед колег. Запропоновані способи мотивації працівників до праці можуть бути передбачені як на законодавчому рівні, наприклад у КЗпП, так і в локальних нормативних актах підприємства, наприклад, правилах внутрішнього трудового розпорядку та ін.

5. Наприкінці слід зазначити, що мотивована праця, на наш погляд, забезпечить якісний професійний результат. Відомо, що з появою праці як цілеспрямованої діяльності зі створення матеріальних та духовних благ виникла потреба в мотивації людини до праці. Прагнення керівника підприємства мати кріпкий, згуртований, працездатний, дружелюбний колектив, який може втілити будь яку ідею, позитивно вплине на виробничий процес підприємства та його успіхи. Якщо у адміністрації підприємства є бажання, то різних способів мотивації працівників знайдеться достатньо. А тому, вважаємо, що вказані способи мотивації трудової діяльності працівників будуть впливати на підвищення продуктивності праці та моральний настрій у трудовому колективі, сприятимуть морально-психологічному клімату серед працюючих, забезпечать комфортну обстановку трудящим при виконанні ними завдань, які поставлені роботодавцем.

#### **Список використаних джерел:**

1. Новий тлумачний словник української мови у трьох томах. Аконті. 2008. Т.2. 926 с.
2. Смолярова М. Л. Мотивація поведінки учасників трудових правовідносин за допомогою правових стимулів. *Юридичний науковий журнал*. 2020. № 5. С. 104–106.
3. Семикіна М. В., Іщенко Н. А., Родіонова М. О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія. Кіровоград «Код». 2009. 200 с.

**Гаращенко Л. П.,**  
канд. юрид. наук, доцент,  
науковий консультант,  
Верховний Суд

## **ВТРАТА ДОВІРИ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ**

Окремою додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відповідно до п. 2 ст. 41 КЗпП є вчинення працівником винних дій, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця. Верховний Суд зазначає, що для розірвання трудового договору за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України необхідна наявність таких умов: 1) безпосереднє обслуговування працівником грошових, товарних або культурних цінностей (прийом, зберігання, транспортування, розподіл та інше); 2) винна дія працівника; 3) втрата довіри до працівника з боку роботодавця. Звільнення з підстав втрати довіри може бути визнано обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом та інше), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають роботодавцю підстави для втрати до нього довіри. За змістом указаної норми матеріальними цінностями є цінності, що прийняті на зберігання, зберігаються на складі, відпускаються зі складу, з торгового залу, іншого сховища. Безпосереднім обслуговуванням грошових і товарних цінностей є їх прийняття, зберігання, транспортування, розподіл тощо. Особи, які безпосередньо обслуговують грошові і товарні цінності, це переважно особи, які займаються прийманням, зберіганням, транспортуванням і розподілом матеріальних цінностей, наприклад, продавці, касири, завідувачі базами тощо [1].

Під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій по експедиції чи по відпусканню цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з безпосереднім їх обслуговуванням. За загальним правилом такі працівники в разі нестачі матеріальних цінностей несуть повну матеріальну відповідальність на підставі письмових договорів чи спеціальних законів. Для вирішення питання про те, чи відноситься працівник до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні чи культурні цінності, необхідно докладно ознайомитися з колом його обов'язків, що визначаються відповідними посадовими інструкціями та положеннями. У кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, чи становить виконання операцій, що пов'язані з обслуговуванням цінностей, основний зміст їх трудових обов'язків, чи носить виконання ними вказаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Обов'язок з обслуговування цінностей може бути передбачений нормативними актами, посадовими інструкціями тощо».

Так, не можуть бути звільнені у зв'язку з втратою довіри менеджери [2], старші менеджери [3], менеджери в оптовій торгівлі [4], провідники пасажирських вагонів [5], машиністи тепловозів [6], помічники машиніста тепловоза [7], працівники, які здійснюють функції обліку, охорони або управлінські функції щодо розпорядження майном та коштами підприємства [8], лісничі [9] та інші працівники, діяльність яких не пов'язана з обслуговуванням грошових і товарних цінностей.

Разом з тим, Верховний Суд у своїх постановках вказав на посади, які за змістом обов'язків, характером трудової функції слід вважати такими, що пов'язані із обслуговуванням грошових, товарних або культурних цінностей, а працівник, який обіймає таку посаду за вчинені ним винні дії, що стало підставою для втрати довіри до нього з боку роботодавця, підлягає звільненню за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України.

Так, у постанові від 24 червня 2020 року у справі № 161/20882/18, Верховний Суд зазначив, що винні дії контролера-касира, які призвели до

грубого порушення правил операційно-касової роботи, є підставою для втрати довіри до нього з боку роботодавця та застосування пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України [10].

У постанові від 11 червня 2020 року у справі № 643/13899/17 Верховний Суд вказав, що основне коло працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, – це особи, які одержують їх під звіт. Вирішуючи під час розгляду справи про поновлення на роботі працівника, звільненого за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України, питання щодо віднесення позивача до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, суд у кожному конкретному випадку повинен з'ясувати: чи становить виконання операцій, пов'язаних з таким обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача; чи носить виконання ним указаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей [11].

Відповідно до обставин зазначеної справи працівник обіймав посаду старшого касира. Виконання роботи за цією посадою безпосередньо пов'язана зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, перерахуванням, прийманням і видачею та застосуванням у процесі роботи переданих їй цінностей (пункт 1 договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність).

Установивши, що видаючи наказ про звільнення позивача з роботи у зв'язку з вчиненням нею винних дій, які дають підстави для втрати довіри до неї, як до працівника, який безпосередньо обслуговує грошові цінності, суд дійшов висновку, що відповідач діяв відповідно до вимог чинного трудового законодавства та відмовив у задоволенні позову про визнання незаконним звільнення та поновлення на посаду старшого касира.

Аналогічна позиція сформульована у постанові Верховного Суду від 18 травня 2020 року у справі № 661/4665/18 щодо адміністратора залу [12]. У цій справі Верховний Суд виходив з аналізу посадової інструкції працівника. Характер та зміст трудових обов'язків дозволив дійти висновку, що перебуваючи

на посаді адміністратора залу працівник безпосередньо обслуговував грошові та товарні цінності. Оскільки до трудових обов'язків позивача входило виконання операцій, що пов'язані з безпосереднім обслуговуванням цінностей, контролю за рухом і зберіганням цінностей, а роботодавцем доведена вина працівника у таких порушеннях, Верховний Суд підтвердив законність звільнення працівника у зв'язку з втратою довіри.

У справі № 754/7432/20, позивач звернулася до суду з позовом про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

В обґрунтування позову зазначила, що з 01 грудня 1997 року вона працювала в АТ «Укресімбанк» на різних посадах, із 01 квітня 2019 року займала посаду головного економіста аналітичного відділу обслуговування індивідуальних клієнтів Центрального відділення АТ «Укресімбанк». Наказом від 05 травня 2020 року її звільнено із займаної посади на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України.

Аналіз трудової функції працівника та договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність дозволив виснувати, що обіймаючи посаду головного економіста-аналітика відділу обслуговування індивідуальних клієнтів Центрального відділення АТ «Укресімбанк» у м. Києві, ОСОБА\_1 була безпосередньо пов'язана із збереженням, обробкою, перерахуванням, перевезенням, прийманням, видачею валютних та інших цінностей.

Верховний Суд зазначив, що суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильного висновку, що видаючи наказ про звільнення працівника з роботи у зв'язку з учиненням нею винних дій, які дають підстави для втрати довіри до неї як працівника, що безпосередньо обслуговує грошові цінності (на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України), АТ «Укресімбанк» діяло відповідно до вимог трудового законодавства [13].

Підставою для звільнення за п. 2 ст. 41 КЗпП є вчинення працівником, який безпосередньо обслуговує культурні цінності винних дій, що спричинили втрату довіри до нього з боку роботодавця. Так, у справі № 712/9873/20

Верховний Суд зазначив, що вчинення працівником музею всупереч посадової інструкції винних дій, зокрема використання в особистих інтересах зображення довіреної йому культурної цінності - рукопису, що викликало втрату довіри до нього роботодавця, є підставою для застосування пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України [14].

У постанові від 02 червня 2021 року у справі № 592/8437/20 Верховний Суд зазначив, що втрата працівником матеріальних цінностей, які перебували в його розпорядженні і під звітом, є підставою для втрати до нього довіри з боку роботодавця згідно з положеннями пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України [15].

Працівник, до трудової функції якого належить здійснення контролю за рухом і зберіганням карток для заправки автотранспортних засобів, за понаднормові витрати і безпідставне списання пального підлягає звільненню за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України [16].

У постанові від 08 лютого 2023 року у справі № 546/243/20 Верховний Суд зазначив, що вчинення директором філії незаконного списання матеріальних цінностей (сівалок), що викликало втрату довіри до нього з боку роботодавця, може бути підставою для застосування пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України, якщо до кола його посадових обов'язків одночасно входили як загально-управлінські функції по керуванню відокремленим підрозділом, так і безпосереднє обслуговування товарно-матеріальних цінностей та розпорядження коштами та майном філії [17].

Відповідно до обставин справи № 757/59136/19-ц працівник, який обіймав посаду старшого спеціаліста відділу контактного центру та альтернативних каналів продажів головного управління роздрібного бізнесу банку, звільнений з посади на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України у зв'язку з втратою довіри на підставі висновку антикорупційної перевірки.

Суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, дійшов правильного висновку про необґрунтованість позовних вимог, оскільки позивач



відповідно до займаної посади, виходячи зі змісту його функціональних обов'язків, є особою, яка належить до кола осіб, яких може бути звільнено на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України.

Верховний Суд погодився з рішенням судів попередніх інстанцій і виснував, що посада позивача (старший спеціаліст відділу контактного центру та альтернативних каналів продажів головного управління роздрібного бізнесу банку) відсутня в переліку посад/робіт, передбаченому постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24, з якими укладаються письмові договори про повну матеріальну відповідальність, що є цілком зрозумілим, з огляду на відсутність розвитку таких технологій в банківській сфері на час його прийняття. Водночас зазначене не спростовує того, що позивач в силу своїх трудових обов'язків обслуговував грошові кошти, що належать клієнтам, на відкритих у банку рахунках, до яких мав доступ, і від його добросовісності залежала цілісність та збереження особистих даних клієнта та його фінансів, і лише ця обставина відсутності такої посади у зазначеному переліку не може бути підставою для спростовування правильності висновків судів та скасування оскаржуваних судових рішень [18].

У справі № 450/3836/19 позивач звернувся до суду з позовом до товариства з обмеженою відповідальністю «Храніпекс» (далі - ТОВ «Храніпекс») про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Аналіз посадової інструкції та договору про матеріальну відповідальність свідчать про те, що позивач, працюючи менеджером зі збуту в ТОВ «Храніпекс», за своїми трудовими обов'язками здійснював прийом, збереження та розподіл товарно-матеріальних цінностей, виконання ним вказаних дій носило відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цих цінностей.

Ураховуючи наведене, Верховний Суд зазначив, що суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку про те, що оскільки позивач безпосередньо обслуговував товарні цінності, здійснював їх прийом, зберігання

і розподіл, то його звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України, у зв'язку із втратою довір'я відповідає положенням трудового законодавства [19].

Втрата довіри може бути наслідком вчинення проступку, який дає підстави для висновку, що подальше залишення працівника на роботі, пов'язаний з обслуговуванням грошових і матеріальних цінностей, може призвести до їх втрати. Водночас, підозра роботодавця не може бути підставою для виявлення недовіри до працівника. Такий висновок сформульований у постанові Верховного Суду від 20 листопада 2019 року у справі № 359/3683/18, постанові від 01 лютого 2023 року у справі № 455/1782/21 [20].

Таким чином, підозра роботодавця без конкретних фактів, не може бути підставою для втрати довіри до працівника.

Отже, для втрати довіри не обов'язково щоб шкода була наявною. Достатньо, щоб працівник своїми діями створив можливість для заподіяння шкоди. Не обов'язково також, щоб дії працівника мали систематичний характер. Це може бути одноразовий факт, але такий, що дає достатні підстави для втрати довіри.

Втрата довіри ґрунтується на конкретних фактах або діях, які роблять неможливим залишення працівника на роботі, пов'язаний з обслуговуванням матеріальних цінностей. Такі факти і дії мають бути підтверджені відповідними документами.

Такими документами, як свідчить судова практика, є службова записка, акт проведення службового розслідування [12].

У справі № 359/3435/18 підставами для звільнення працівника на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України, були акт «Про проведення позапланової інвентаризації камери знахідок незапитаного багажу», в результаті проведення якої була виявлена нестача окулярів в футлярі, які працівник прийняв на зберігання, та акт «Про проведення службового розслідування», яким комісія, що створена згідно з наказом генерального директора ДП «МА «Бориспіль», запропонувала керівництву ДП «МА «Бориспіль» розірвати

трудоий договір з працівником у зв'язку з втратою довір'я до нього, на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України [21].

Отже, у справах за позовом працівника про поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця через втрату довіри до нього судам необхідно встановити такі обставини: належність звільненого працівника до спеціальних суб'єктів трудових правовідносин, які обслуговують матеріальні, товарні або культурні цінності; наявність вини (умислу або необережності) у діях працівника; втрата довіри роботодавця до працівника.

Практика КЦС ВС свідчить про те, що не можуть бути звільнені у зв'язку з втратою довіри менеджери, старші менеджери, менеджери в оптовій торгівлі, провідники пасажирських вагонів, машиністи тепловозів, помічники машиніста тепловоза, працівники, які здійснюють функції обліку, охорони або управлінські функції щодо розпорядження майном та коштами підприємства, лісничі та інші працівники, оскільки їх діяльність не пов'язана з обслуговуванням грошових і товарних цінностей.

Натомість, винні дії контролера-касира, старшого касира, адміністратора залу, головного економіста аналітичного відділу обслуговування індивідуальних клієнтів банку, є підставою для втрати довіри до нього з боку роботодавця та застосування пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України, оскільки характер та зміст трудових обов'язків вказаних працівників пов'язаний з безпосереднім обслуговуванням грошових та товарних цінностей.

Втрата довіри може бути викликана лише винними діями працівника, які вчинені умисно або з необережності і заподіяли або могли заподіяти шкоду майну і які дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця. Такими діями працівника може бути втрата працівником матеріальних цінностей, їх нестача, понаднормові витрати і безпідставне списання матеріальних цінностей, які перебували в розпорядженні і під звітом працівника.

Вказані обставини мають підтверджуватися відповідними доказами: посадовими інструкціями, тарифно-кваліфікаційними довідниками, актами службового розслідування, актами інвентаризації тощо.

### Список використаних джерел:

1. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 02.06.2021 у справі № 585/2261/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97429233>.
2. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 31.03.2021 у справі № 758/4715/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96071056>.
3. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 30.01.2019 у справі № 344/9143/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79214811>.
4. Постанова колегії суддів Третьої судової палати КЦС ВС від 13.06.2019 у справі № 766/13910/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82491984>.
5. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 24.02.2021 у справі № 573/546/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95345002>.
6. Постанова колегії суддів Другої судової палати КЦС ВС від 13.03.2019 у справі № 320/7595/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80521619>; Постанова колегії суддів Другої судової палати КЦС ВС від 12.08.2020 у справі № 185/6959/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92972774>.
7. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 20.03.2019 у справі № 320/7547/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80715953>.
8. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 02.06.2021 у справі № 585/2261/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97429233>.
9. Постанова колегії суддів Другої судової палати КЦС ВС від 28.10.2020 у справі № 555/1509/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92661786>.

10. Постанова колегії суддів Другої судової палати КЦС ВС від 24.06.2020 у справі № 161/20882/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90168996>.
11. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 11.06.2020 у справі № 643/13899/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90021415>.
12. Постанова колегії суддів Другої судової палати КЦС ВС від 18.05.2020 у справі № 661/4665/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89345683>.
13. Постанова колегії суддів Третьої судової палати КЦС ВС від 17.06.2022 у справі № 754/7432/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813615>.
14. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 29.06.2022 у справі № 712/9873/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105218335>.
15. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 02.06.2021 у справі № 592/8437/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97429095>.
16. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 23.11.2021 у справі № 161/13413/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101360883>.
17. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 08.02.2023 у справі № 546/243/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108930428>.
18. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 06.03.2023 у справі № 757/59136/19-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109479761>.
19. Постанова колегії суддів Другої судової палати КЦС ВС від 22.02.2022 у справі № 450/3836/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103826240>.

20. Постанова колегії суддів Другої судової палати КЦС ВС від 20.11.2019 у справі № 359/3683/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86034932>, постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 01.02.2023 у справі № 455/1782/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108766377>.

21. Постанова колегії суддів Першої судової палати КЦС ВС від 17.11.2021 у справі № 359/3435/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101519427>.

**Гасвая О. В.,**

канд. юрид. наук, доцентка кафедри права  
Національного Технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»,  
професорка кафедри права праці і права  
соціального університету  
імені А. Міцкевича в Познані, Польща

## **ЩОДО СИТУАЦІЇ СЕРЕД СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

В травні 2023 року в Ужгороді відбулось виїзне засідання Міністерства соціальної політики на тему: «Соціальний захист та надання соціальних послуг на рівні територіальних громад. Актуальні проблеми». Серед тем, винесених на обговорення, – питання професійної діяльності та престижу працівників соціальної сфери, соціального захисту військовослужбовців та їхніх родин, проблеми адаптації й надання соціальних послуг.

Із теми доповіді заступника міністра соціальної політики з'ясувалося, що по всій Україні відстежується надзвичайно великий запит на надання соціальної підтримки потерпілим від війни. Це люди, які переїхали із постраждалих громад у пошуках захисту, ті хто перебуває на деокупованих територіях, родини військовослужбовців, ветерани, і ті, хто має інвалідність або проблеми зі

здоров'ям, порушення функціонування внаслідок війни. Якщо говорити в цифрах, то це сотні тисяч осіб. Наприклад, у 2022 році понад 400 тисяч людей старшого віку, осіб з інвалідністю отримували послугу догляду вдома, тобто лікування за місцем їх проживання. Також надзвичайно багато родин із дітьми потребують соціальної підтримки. І тут чітко простежується, що у центрі цього процесу стоїть фахівець соціальної сфери, який завжди підтримує людину, яка цього потребує.

У Законі про соціальні послуги [1] чітко сказано, що соціальна підтримка надається або з метою упередження (тобто коли ще не настала критична ситуація, і ми можемо їй запобігти), або критична ситуація вже сталася і людина потребує допомоги у її вирішенні, або коли ситуацію неможливо вирішити, але можна зменшити її ризики й наслідки. Усі ці виклики вимагають від фахівців соціальної сфери швидко реагувати на запити людей та мати надзвичайно широкий набір інструментів для роботи. Це і соціальна підтримка, і всі інші послуги, що стають у нагоді для вирішення проблем. Багатьох фахівців соціальної сфери називають кризовими менеджерами, тобто тими, хто оцінює потреби людини і веде далі цей випадок до повного вирішення. Тому, власне, якою буде ця робота, якими інструментами наповнена, яким статусом закріплена залежить від тих, хто формує політику і на державному, і на локальних рівнях.

Завдяки реформі децентралізації дуже багато повноважень, зокрема забезпечення фінансуванням, віддане на рівні громад. І саме вони приймають рішення, скільки фахівців у них працюватимуть, яке буде в них забезпечення, які кошти виділятимуться на соціальні послуги. Тому тут важливим є діалог між центральним рівнем і локальним, для того щоб визначити, як найкраще підтримати з центрального рівня ці послуги і як громади можуть відгукнутися на потреби людей.

Мінсоцполітики працює над форматом єдиного закупівельника соціальних послуг, тобто можливості їх фінансувати або співфінансувати в громадах. Також планується розширення інструментів роботи. Наприклад, разом із Міністерством охорони здоров'я вводиться посада соцпрацівника в медичних закладах. Це

надзвичайно важливо, коли відбувається реабілітація, відновлення фізичного і ментального функціонування воїнів, які захищають нашу державу. Також необхідно звернути увагу на забезпечення соціальними послугами військовослужбовців і їхніх родин, щоб зменшити рівень навантаження на людей і забезпечити підтримку в громадах. Дуже важливо, що проводиться навчання соцпрацівників по всій країні інструментам роботи з особами, які, на жаль, мають втрату близької людини, інструментам кризового менеджменту в роботі з родинами ветеранів і ветеранок, як допомагати людям у сім'ях, де сталося домашнє насильство, в тому числі пов'язане з війною. Таких інструментів багато, і потрібно посилювати надавачів цих послуг, підтримувати громадські організації, закуповувати послуги у професійних надавачів, незалежно від того комунальні вони чи бізнесові спільноти.

Потреба у соцпрацівниках в Україні надзвичайно велика. Їх потрібно в п'ять-шість разів більше, ніж є зараз. Це тільки тих, хто працює з родинами. Не кажучи про тих, хто працює з літніми людьми або надає інші послуги. Тому важливо збільшувати кількість соцпрацівників, зокрема, через перенавчання. Тут діють і програми центрів зайнятості для людей віком 45+, які хочуть навчатися.. Міністерство сьогодні підтримує всі ініціативи направлені на збільшення навчених фахівців соцсфери. Адже соціальна робота – це професійна робота.

На сьогодні середня зарплата соціального працівника в 6 тисяч гривень нагадує ситуацію часів СРСР, коли люди робили вигляд, що працюють, а держава робила вигляд, що платить їм. Необхідно дбати про людей, які дбають про соціально незахищених. А виходить, що в нас соціально незахищені ті, хто повинен дбати. Якщо не буде вирішуватися питання соціальної сфери системно, то повторюватимемо найгірші традиції минулого. А державі треба думати про завтрашній день. Після війни перед державою будуть стояти безпрецедентні виклики, коли мільйони людей прийдуть в свої розбиті домівки, до згвалтованих дружин і дітей.



Законопроекти 8313 [2] і 9110 [3] можна назвати соціальними. Вони стосуються відпусток військовослужбовців, того, що по сьогоднішній день не було врегульовано. Наприклад, таке питання: на полігон прилетіла ворожа ракета і загинув військовий, але його не вважають загиблим від воєнних дій. І його родина не може отримати компенсацію. А якщо він отримав поранення – не може відповідним чином оформити інвалідність. Це все прорахунки з попередніх років, ще з 2014 року. Треба це все виправити.

Сьогодні багато людей з вищою освітою не мають роботи, але бажають працювати в соціальній сфері. Необхідно їх перепрофілювати й ухвалити нові стандарти підтримки проєктів соціальної роботи. Престиж соціальної сфери буде реалізовано тоді, коли буде комплексне зусилля держави, суспільства і громадського сектору.

Соціальна сфера – це теж певним чином передова, де її працівники стикаються з проблемами та людьми, які мають потребу в допомозі. Необхідно розробити механізм, який би ефективно вирішував ці проблеми. Головна цінність держави – люди. І потрібно, щоб вони отримували найширший спектр послуг, які держава може надати.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про соціальні послуги : Закон від 16.11. 2021 р., N 1875-IX від 14 квітня 2022 року N 2193-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 36. Ст. 1942.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань від 27.12.2022 № 8313.
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення категорій осіб, які визнаються особами з інвалідністю внаслідок війни та членами сімей загиблих Захисників і Захисниць України, а також надання їм соціальних гарантій від 03.05.2023 № 3089-IX.

**Гоц-Яковлєва О. В.,**  
канд. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін і  
трудового права імені професора О. І. Процевського  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г. С. Сковороди

## **ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ**

Рівність прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні закріплена в ст. 24 Конституції України та забезпечується державою у громадсько-політичній і культурній діяльності; у здобутті освіти і професійній підготовці; у праці та винагороді за неї [1].

На підтвердження взятих на себе зобов'язань у сфері забезпечення гендерної рівності для осіб із сімейними обов'язками Україна ратифікувала значну кількість міжнародних нормативних актів. Термін «працівники з сімейними обов'язками» (workers with family responsibilities) вперше згадується в Конвенції № 156 Міжнародної організації праці «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 3.06.1981 [2]. Вказано осіб, щодо яких виникають сімейні обов'язки у працюючих чоловіків та жінок, а саме: діти, які перебувають на їхньому утриманні та інші найближчі родичі-члени їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності (п. 1. ст. 1). Конвенцією встановлено низку заходів, що відповідають особливим потребам працівників із сімейними обов'язками для забезпечення гармонійного поєднання сімейних і професійних обов'язків (ст. 3). Положення Конвенції № 156 отримали свій подальший розвиток у Рекомендаціях № 165 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»,

та які деталізують зазначені вище положення [3].

Важливе значення для гендерної рівності працівників-осіб із сімейними обов'язками має Європейська соціальна хартія (1996 р.) [4], що закріплює правові засади захисту соціальних прав, серед яких є права родини на соціальний, правовий та економічний захист, у тому числі право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них.

Важливим доповненням Хартії є Додатковий протокол [5], яким визначено у ст. 27 Додатку зміст поняття особи із сімейними обов'язками, гарантуються рівні можливості і рівні права у трудовій та соціальній сфері.

Зазначені міжнародні акти значною мірою впливають на соціальну політику України, оскільки містять такі стандарти, які мають бути не лише закріплені в законодавстві, але і виконуватись та дотримуватись усіма сторонами цих суспільних відносин.

Слід зауважити, що чотири із семи «директив рівності» також проголошують стандарти у сфері забезпечення інтеграції гендерного підходу до усіх напрямів соціальної політики в країнах ЄС. А саме, Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг, Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення, Директива Ради 2010/18/ЄС від 8.03.2010 про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, СЕЕР і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС, а також Директива Європейського парламенту і Ради № 2006/54/ЄС від 5.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості [6].

Аналіз цих Директив Ради ЄС, дозволяє стверджувати, що на працівників із сімейними обов'язками на нормативному рівні поширюється режим законодавчої підтримки у сфері соціального захисту та забезпечення стосовно відновлення, підвищення чи зміни їхньої професійної кваліфікації, якщо їхні

сімейні обов'язки, у тому числі і законний батьківський догляд за новонародженою дитиною, вплинули на їхні професійно-кваліфікаційні здібності, можливості та перспективи. Дані нормативно-правові акти дають підстави стверджувати, що інститут поваги до материнства (батьківства) та пов'язані з ним соціально-трудові права отримав своє закріплення на найвищому рівні. Складовими якого є не тільки право працюючої жінки стати матір'ю та протягом певного періоду доглядати її новонароджену дитину, але й право батька на відпустку при народженні дитини, для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку, у зв'язку з лікуванням та оздоровленням дітей тощо.

Звісно, на охорону материнства варто зважати. Але цей процес буде значно ефективнішим, якщо до виховання дитини активно залучать і чоловіків. Чоловіки в Україні можуть брати відпустки при народженні дитини та для догляду за дитиною, але існує невелика кількість прикладів такого відповідального батьківства. Частка чоловіків серед тих, хто бере відпустку при народженні дитини чи для догляду за дитиною дуже мала і коливається на рівні 1% [7]. Тому варто зосереджуватись не тільки на оновленні законодавства та приведенні його у відповідність до міжнародних гендерних стандартів, а й на популяризації, широкому поширенні інформації про роль та значення відповідального батьківства з метою уникнення стереотипного ставлення у гендерній політиці та забезпеченні рівних прав та можливостей жінкам і чоловікам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків.

У такому розрізі заслуговують на увагу позитивні приклади західної Європи із залучення батьків до виховання дітей. Майже у всіх країнах ЄС передбачена відпустка при народженні дитини, для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку. Однак тривалість її визначається по-різному. В Ісландії, наприклад, тривалість становить 9 місяців, які поділено на три частини. Три місяці для матері, три місяці для батька, решта на розсуд батьків. Причому ні батько, ні матір не можуть передати свою частину відпустки один одному. В Німеччині навіть заохочують батьків піти у відпустку на 3 роки. Де протягом перших

12 місяців будуть виплачувати допомогу з догляду за дитиною в розмірі 65-67 % від заробітної плати. В Норвегії оплачувана відпустка при народженні дитини надається обом батькам тривалістю 14 тижнів. Та 18 тижнів, які можна розділити між собою. Законодавством Швеції передбачено 480 календарних днів відпустки з пільгами для батьків. Два місяці встановлено для батька дитини, які він не може передати матері. Однак, він може і не брати цю відпустку, але 80% від заробітної плати за ці дні скасовуються.

Жодним чином не применшуючи ті позитивні кроки національного законодавця, який значно удосконалив особливості правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками та закріпив більш сприятливі норми, що відповідають міжнародним стандартам, проте слід відмітити, що дотримання норм законодавства про працю на практиці не дозволяє забезпечити належний соціальний захист працівників із сімейними обов'язками. Звісно, в умовах війни становище з дотриманням соціальних гарантій для працівників з сімейними обов'язками буде погіршуватись під впливом об'єктивних причин. Однак, якщо Україна взяла певні зобов'язання, як кандидат на вступ до ЄС, то має продовжувати роботу з вдосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної політики, та врешті-решт прийняти Національну стратегію у сфері гендерної рівності для належного забезпечення рівних прав та можливостей жінкам і чоловікам у будь-якій сфері суспільного життя.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23.06.1981. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010)
3. Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками № 165. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_275#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text)

4. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996. URL [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)
5. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії від 05.05.1988 URL [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_332#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_332#Text)
6. Міністерство юстиції : сайт. URL [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891).
7. Тато в декреті. Що заважає чоловікам частіше брати відпустку по догляду за дитиною // Hromadske: сайт. 14.03.2019. URL: <https://hromadske.ua/posts/tato-v-dekreti-sho-zavazhaye-cholovikam-chastishe-brati-vidpustku-po-doglyadu-za-ditinoyu>

**Дума О. О.,**  
канд. юрид. наук., асистент кафедри  
цивільно-правових дисциплін,  
трудового та аграрного права  
Державного біотехнологічного університету

## **ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ**

18 липня 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», яким було регламентовано доповнити Кодекс законів про працю України статтею 21<sup>1</sup>, що запроваджує в сфері трудових відносин новий для України вид трудового договору – з нефіксованим робочим часом [1].

Законопроект було одержано Верховною Радою України ще 25 лютого 2021 року. Згідно з пояснювальною запискою, основною метою, яку переслідували законотворці при внесенні останнього на розгляд, була спроба врегулювати питання нестандартних форм зайнятості для тих осіб, які

виконують роботу на непостійній основі. З урахуванням того факту, що Україна вже давно стала на шлях ринкового розвитку, де замість переважної більшості великих підприємств державної форми власності, все частіше з'являються невеликі за чисельністю та обсягами діяльності суб'єкти господарювання, потреба у прийнятті подібних змін в трудовому законодавстві виникла ще задовго до 25 лютого 2021 року.

На сьогоднішній день реалії такі, що здебільшого у випадках, коли суб'єкту господарювання необхідно залучити особу до виконання певної роботи, що не носить постійного характеру, такі відносини оформлюються або цивільно-правовими договорами, або ж не оформлюються взагалі. І якщо у першому випадку особа має хоч якісь гарантії, що полягають принаймні у сплаті податків, то у другому випадку особа не захищена взагалі. Таким чином, запровадження терміну «трудового договору з нефіксованим робочим часом» стало важливим кроком на шляху регулювання трудових відносин, коли у суб'єктів господарювання є потреба в залученні осіб для виконання робіт на непостійній основі, однак таких, що мають повторюваний характер.

Та чи стало це абсолютною передумовою для виведення з тіні усіх неоформлених трудових відносин? На нашу думку – ні. Так само, як і в багатьох вже давно існуючих законодавчих нормах, так і в щойно прийнятих, багато питань залишаються не врегульованими до кінця, а отже такими, якими можна зловживати, до того ж як суб'єкту господарювання, так і особі, яка долучається до виконання певних робіт [2, с. 59-66].

На нашу думку окремим недоліком нововведення є те, що максимально дозволена законотворцем кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. А якщо ж говорити про фізичних осіб, як роботодавців, які використовують працю менш ніж 10 осіб, то в таких випадках законом дозволено укласти лише один трудовий договір із нефіксованим робочим часом.

Розглянемо ситуацію, коли, наприклад, фізична особа-підприємець, яка надає послуги загального прибирання або інших видів діяльності з прибирання за замовленнями фізичних осіб. Така особа скоріш за все не буде укладати звичайний трудовий договір з працівником, який долучається до надання послуг з прибирання. В такому випадку суб'єкт господарювання швидше буде використовувати працю інших осіб або за цивільно-правовим договором, або ж взагалі за усною домовленістю – без оформлення жодним чином таких відносин. Подібна поведінка фізичної особи-підприємця, на нашу думку, пов'язана з багатьма чинниками – починаючи з того, що елементарно відсутня можливість закріпити за найманою особою робоче місце та встановити їй графік роботи, закінчуючи тим, що замовлення на прибирання можуть бути не завжди, а отже така робота має непостійний характер. За таких обставин, особи, які долучаються до виконання робіт, залишаються не застрахованими, та не можуть претендувати на базові соціальні гарантії (забезпечення лікарняними, відпустками, достатнім рівнем заробітної плати тощо). Тож, здавалось би, закріплення на законодавчому рівні «трудоного договору з нефіксованим робочим часом», мало б врегулювати саме такі питання, коли і суб'єкт господарювання не зобов'язаний постійно надавати роботу працівникові, і наймана особа може в повній мірі реалізовувати своє право на працю. Проте на практиці все може скластися зовсім інакше, бо навіть якщо фізична особа-підприємець й долучає до надання послуг з прибирання десятьох осіб, то лише з одним із них законодавець дозволяє укласти трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Таким чином, відносини з дев'ятьма іншими залишаються нерегульованими так само, як і раніше.

До прикладу, в трудовому праві іноземних країн, зокрема, Сполученого Королівства, аналогом трудового договору із нефіксованим робочим часом є так званий «контракт з нульовим робочим часом». Це вид трудового договору між роботодавцем і працівником, який є гнучким варіантом, коли, наприклад, робота непостійна, за яким роботодавець не повинен надавати працівникові мінімальний робочий час, а працівник, в свою чергу, не зобов'язаний виконувати будь-яку запропоновану роботу. З відкритих джерел відомо, що використовуючи



контракт з нульовим робочим часом, компанія McDonald's стала найбільшим роботодавцем з нульовими годинами в приватному секторі. Роботодавець визнав, що в Британії працює 90% всієї своєї робочої сили, або 82 800 співробітників, саме за контрактом з нульовим робочим часом. При цьому, за словами керівництва компанії, вся робота планується заздалегідь і ніколи працівники не опиняються в несприятливих для себе умовах. Наводячи вищезазначений приклад, хочемо лише відмітити, що такий зарубіжний досвід слід взяти до уваги.

На нашу думку, жодні зміни не матимуть сенсу, якщо лише один найманий працівник з десяти зможе укласти трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Питання покращення нестандартних трудових відносин могло б бути вирішено не обмеженням кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом, а, наприклад, запровадженням вичерпного переліку посад, трудових обов'язків, або ж чітким окресленням ознак діяльності, що не мають постійного характеру, а отже стосовно яких можна укладати договори з нефіксованим робочим часом. За таких обставин не матиме місце зловживання роботодавцем своїми правами та обов'язками, а працівники будуть більш соціально захищені.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18 липня 2022 року №2421-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2022. №64. Ст. 3837.
2. Дума О. О., Івах Д. В. Зловживанням правом суб'єктами трудових відносин як правове явище. *Юридичний бюлетень*. Випуск 10. 2019. С. 59–66.

## **ПРАВО НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕДІЄЗДАТНИХ ОСІБ**

Інтеграція до європейського співтовариства є стратегічним курсом України. Цей процес, зокрема, передбачає реформування національного законодавства на основі принципів та стандартів, що утвердилися на загальноєвропейському рівні. Основними цінностями Європейського Союзу є: демократія, свобода, рівність, верховенство права та повага до людської гідності, повага до прав людини. У контексті викладеного необхідно звернути увагу на недостатню увагу як з боку органів влади та органів місцевого самоврядування щодо питань недієздатних осіб, зокрема, їх права на працю.

У главі IV Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [1] регулюються питання працевлаштування, освіти і професійної підготовки осіб з інвалідністю. Зокрема передбачено, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю. Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. 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. Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

У статті 5 Закону України «Про психіатричну допомогу» [2] встановлюються державні гарантії щодо забезпечення психіатричною допомогою та соціального захисту осіб, які страждають на психічні розлади, серед яких є встановлення обов'язкових квот робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях для працевлаштування інвалідів, які страждають на психічні розлади, в установленому законом порядку та нагляд за дотриманням цих квот. З метою забезпечення громадян різними видами психіатричної допомоги та соціального захисту осіб, які страждають на психічні розлади, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування відповідно до їх повноважень зобов'язані створювати підприємства, цехи, дільниці тощо з полегшеними умовами праці для здійснення трудової реабілітації, оволодіння новими професіями та працевлаштування осіб, які страждають на психічні розлади, забезпечення надання їм реабілітаційних послуг у встановленому законодавством порядку.

Аналіз законодавства дозволяє зробити висновок, що не виконуються положення статті 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю [3] (далі – Конвенція), якою проголошено, що державами визнається право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими. Вбачається невідповідність положень Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) [4] принципам, проголошеним в

Конвенції. Так, згідно частини першої статті 2-1 КЗпП, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від стану здоров'я, інвалідності.

Відповідно до статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях. Трудове законодавство не містить прямих заборон укладати трудовий договір з недієздатними. Разом з тим, у главі IX КЗпП встановлені гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, так відповідно до статті 130 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків, статтею 147 КЗпП передбачені види стягнення за порушення трудової дисципліни.

Відповідно до цивільного законодавства, наявність опіки/піклування позбавляє права осіб над якими вона встановлена, самостійно укладати договори. У Цивільному кодексі України (далі – ЦКУ) [5] розкриваються поняття фізичної особи, особистих немайнових права, цивільної дієздатності. Тому, цивільне право є визначальним в питаннях дієздатності фізичної особи, яке має значення для інших галузей права, в тому числі й трудового. Відповідно до статті 41 ЦКУ недієздатна фізична особа не має права вчиняти будь-якого правочину, правочини від імені недієздатної фізичної особи та в її інтересах вчиняє її опікун, відповідальність за шкоду, завдану недієздатною фізичною особою, несе її опікун (стаття 1184 ЦКУ).

В окремих випадках, недієздатність є підставою припинення певних трудових правовідносин з працівником. Наприклад: реєстрація безробітного в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, припиняється у разі смерті безробітного або визнання його за рішенням суду

померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним (пункт 15 частини першої статті 45 Закону України «Про зайнятість населення») [6]; на державну службу не може вступити особа, яка в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена (пункт 2 частини другої статті 19 Закону України «Про державну службу») [7].

У статті 9 Закону України «Про психіатричну допомогу» встановлені обмеження, пов'язані з виконанням окремих видів діяльності. Так, особа може бути визнана тимчасово (на строк до п'яти років) або постійно непридатною внаслідок психічного розладу, у тому числі спричиненого вживанням психоактивних речовин, до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих. Перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих, затверджується Кабінетом Міністрів України. З метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я вона підлягає обов'язковому попередньому (перед початком діяльності) та періодичним (у процесі діяльності) психіатричним оглядам, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин, або позачерговим (у процесі діяльності) у випадку виникнення психічного розладу в проміжок часу між оглядами. Рішення про визнання особи внаслідок психічного розладу, у тому числі спричиненого вживанням психоактивних речовин, тимчасово або постійно непридатною до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих, приймається відповідною лікарською комісією за участю лікаря-психіатра на підставі оцінки стану психічного здоров'я особи відповідно до переліку медичних психіатричних протипоказань і може бути оскаржено до суду [8].

Отже, відсутність імперативних норм в трудовому законодавстві призводить до застосування аналогії та унеможлиблює працевлаштування недієздатних осіб.

### **Список використаних джерел:**

1. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закону України від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

2. Про психіатричну допомогу : Закону України від 22 лютого 2000 року № 1489-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1489-14#Text>

3. Конвенція про права осіб з інвалідністю: Дата підписання: 13.12.2006. Дата ратифікації: 16.12.2009. Ратифіковано Законом № 1767-VI від 16.12.2009. Дата набрання чинності для України: 06.03.2010. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text)

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

5. Цивільний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

6. Про зайнятість населення: Закону України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

7. Про державну службу: Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

8. Іванов Ю.Ф. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України: Київ: Алерта, 2020. 788 с.

**Ільків Н. В.,**  
канд. юрид.наук, доцент,  
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін  
Львівського державного університету внутрішніх справ

## **ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ**

Слідування курсом України на євроінтеграцію, підтверджує першочерговість завданням з приведення законодавства нашої держави у відповідність до вимог Європейського Союзу, та реальне втілення в життя тих основних норм і цінностей, які лежать в основі державної політики ЄС.

Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [1] легітимізував застосування національними судами при розгляді справ Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі - Конвенції) та практики ЄСПЛ, й актуалізував дослідження рішень ЄСПЛ, з точки зору впливу її на формування правових позицій щодо захисту права на безпечні умови праці в Україні.

ЄСПЛ вирішуючи справи щодо забезпечення особі, яка перебуває у трудових правовідносинах, справедливих, здорових й безпечних умов праці та створення на робочому місці умов, які б відповідали стандартам безпеки і гігієни праці, через призму норм Конвенції, відповідно до яких «право кожного на життя охороняється законом» (ст. 2) та «кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції» (ст. 8), керується широким розумінням категорій «безпека і гігієна праці», що полягає у включенні до нього категорії «здоров'я».

Для прикладу, при вирішенні справи «Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії проти Ради Європейського Союзу» ЄСПЛ у своєму Рішенні від 12 листопада 1996 р. [2] притримувався тлумачення поняття «безпека і гігієна праці», з посиланням на положення Директиви 93/104/ЄС щодо окремих

аспектів організації робочого часу, та обґрунтував правову позицію, за якою умови безпеки й гігієни праці зобов'язують роботодавця створити такі умови, які характеризуються мінімальним (максимально допустимим) шкідливим впливом на фізичне, психічне та соціальне благополуччя працівника.

Звідси слідує, що європейські стандарти у сфері безпеки і гігієни праці спрямовані на правову визначеність кореспондуючих прав та обов'язків учасників трудового правовідношення, а предметне розмежування приписів у сфері безпеки праці на технологічні умови використання обладнання і устаткування та санітарно-гігієнічні норми спрямовані на збереження життя працівника шляхом визначення стандартів у сфері праці, що мають на меті попередження негативних впливів на стан здоров'я працівників і мінімізацію професійних захворювань.

Логічним є висновок ЄСПЛ, відповідно до якого передбачаються такі вимоги до безпеки й гігієни виробничого середовища, які б не спричиняли шкоди життю і здоров'ю працівника, а на державу покладался обов'язок із забезпечення належного рівня правового регулювання і належного кола адміністративних процедур для захисту права на життя і здоров'я особи, у тому числі і у виробничому середовищі.

Про дотримання ЄСПЛ чіткої позиції відносно обов'язку держави зі створення умов для забезпечення й дотримання законодавства про охорону праці слідує і з дослідження його рішень у справах «Вільнес та інші проти Норвегії» (*Vilnes and Others v. Norway*), «Брінкат та інші проти Мальти» (*Brincat and Others v. Malta*). ЄСПЛ акцентує увагу на тому, що позитивний обов'язок держави вжити всіх належних заходів для захисту життя на виконання ст. 2 Конвенції тягне насамперед основний обов'язок держави щодо створення законодавчої та адміністративної основи, призначеної для забезпечення ефективного стримування проти загроз праву на життя. Зокрема, у контексті небезпечних видів діяльності, що характеризуються високим рівнем потенційного ризику для життя людей, державою повинні вживатись заходи із ліцензування, здійснення нагляду, а також обов'язковим для всіх зацікавлених осіб є вжиття практичних



заходів щодо забезпечення ефективного захисту громадян, чиє життя може зазнати загрози супутніх ризиків. Немаловажливим є закріплення положень, що містили б відповідні процедури з урахуванням технічних аспектів розглянутої діяльності для виявлення недоліків у відповідних процесах і будь-яких помилок, допущених особами, відповідальними на різних рівнях. [3] Тобто таке позитивне зобов'язання передбачає не лише видання нормативних положень, інструкцій або рекомендацій стосовно організації охорони праці, а й забезпечення відповідного нагляду і контролю у сфері праці.

Сталість у розумінні позитивного зобов'язання держави щодо захисту права на безпечні умови праці транслюється і у Рішенні ЄСПЛ від 15 січня 2015 р. у справі «Космата проти України», де зазначається, що Суд встановлював, що у справах за статтею 2 Конвенції стосовно нещасних випадків, які стались внаслідок виконання особливо небезпечної роботи, лише цивільно-правовий засіб юридичного захисту може виявитися недостатнім, а компетентні органи влади повинні за власною ініціативою розпочати розслідування, здатне, по-перше, встановити обставини, за яких відбувся нещасний випадок, та будь-які недоліки нормативно-правової бази, а, по-друге, встановити посадових осіб або органи влади, що є будь-яким чином причетними до зазначених подій на будь-якому етапі їхнього розвитку [4].

Оскільки ЄСПЛ у своїй практиці застосовує тлумачення права особи на безпечні і здорові умови праці як складову захисту права на життя в контексті ст. 2 Конвенції, то й захист права на належні, безпечні й здорові умови праці ним здійснюється шляхом дослідження дотримання позитивного зобов'язання держави створити необхідні правові і адміністративні умови й процедури для збереження життя і здоров'я громадян (працівників), що передбачає поряд із виданням нормативних положень, інструкцій чи методичних рекомендацій щодо організації охорони праці, також і обов'язок забезпечити здійснення відповідного нагляду й контролю у сфері праці.

### Список використаних джерел:

1. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>.
2. Judgment of the Court of 12 November 1996. – United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. – Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time – Action for annulment. Case C-84/94. European Court reports. 1996. P. I–05755. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:EN:HTML#DI>
- 3 Judgment of the Court of 5 December 2013. Case of Vilnes and others v. Norway. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng>
4. Рішення Європейського Суду з прав людини від 15 січня 2015 р. Справа Космата проти України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 24. Ст. 351.

**Колосов І. В.,**

доктор права габілітований (Республіка Польща),  
доктор філософії з права (Україна),  
рецензент наукового фахового видання  
«International Journal of Law and Society»,  
Science Publishing Group Inc. (м. Нью-Йорк, США)

### ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМАТИКА

1. Гендерний метод трудового права набуває дедалі більшого значення та привертає увагу європейських науковців з огляду на необхідність досягнення таких цілей сталого розвитку як пропорційність у отримуваних доходах, рівноправність працевлаштування жінок і чоловіків та утвердження ефективного соціального діалогу [1; 2].

2. В цьому контексті неможливо оминати увагою проблему медичного огляду працівників як забезпечувального механізму збереження працездатності і підтримання головної ознаки трудового правовідношення – належного стану здоров'я працівника [3, с. 171-173].

3. Чинна при цьому система медичних оглядів працівників в Україні вбачається нами відсталою від вимог часу та такою, що не відповідає змісту охоронювальної функції трудового права. У першу чергу, це стосується найманих працівників жіночої статі.

4. За даними ВООЗ, більше 85 % відсотків жінок молодого віку у світі заражені або мають ознаки зараження вірусом папіломи людини (ВПЛ). У разі, якщо таке зараження відбулось завдяки участі штамів високого канцерогенного ризику (ВПЛ ВКР), такі жінки опиняються у зоні ризику захворювання на рак шийки матки. 90 % смертей від згаданої хвороби припадає на бідні країни та країни, що розвиваються. На разі щороку від цієї хвороби помирає 300000 жінок працездатного віку, а до 2030 року цей показник зросте до 400000 жінок на рік. Подальше щорічне зростання заражень призведе до досягнення показнику смертності у 700000 жінок на рік. На думку ВООЗ, уперше в історії людства воно повинно вирішити проблему ефективного виявлення раку [4]. Очевидно, що такі втрати є катастрофічними не тільки для демографії, але і для ринку праці, розподілу продуктивних сил і ресурсів, суспільного відтворення та подальшого гідного соціального забезпечення.

5. Наступним невпинним вбивцею жінок працездатного віку є рак молочної залози. Як зазначено у новій Глобальній ініціативі з раку молочної залози, рак молочної залози - найпоширеніший рак у всьому світі і провідна причина смерті від раку серед жінок - непропорційно впливає на осіб у країнах з низьким і середнім рівнем доходу. Рівень 5-ти річного виживання у разі раку молочної залози у країнах з високим рівнем доходу перевищує 90 % у порівнянні з 66 % в Індії та 40 % у Південній Африці. Подолання нерівності в результатах виживання від раку молочної залози вимагає систематичного поліпшення доступу до відповідних ресурсів та якісних послуг. Глобальна ініціатива об'єднує

зацікавлених сторін з усього світу та різних секторів економіки і господарства зі спільною метою зменшити кількість випадків раку молочної залози на 2,5 % на рік, що за 20-річний період має врятувати 2,5 мільйони жіночих життів [5].

6. У профілактичному значенні, в межах інструментарію трудового права, можна і треба назавжди відмовитись від усталеної періодичності медичних оглядів працівників жіночої статі: раз на рік. З медичної точки зору, відповідні гінекологічні огляди разом із «золотим стандартом» досліджень (мамографія, кольповідеоскопія, мазок на ВПЛ ВКР та TORCH інфекції, а за необхідності – прижиттєва цервікальна біопсія) мають відбуватись за рахунок робочого часу та коштами власника або уповноваженого ним органу не рідше, ніж раз на 6 місяців! [6;7]

7. Подібне запровадження, з урахуванням принципу поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин, врятує мільйони життів працівників та дозволить їм, здебільшого, ефективно пропрацювати до досягнення пенсійного віку. Адже не слід забувати, що той самий рак шийки матки розвивається у часі до 10 років та є повністю невідчутним до настання метастаз, поскільки шийка матки – це чи не єдиний орган тіла людини, повністю позбавлений нервових закінчень [8].

8. Чоловіча смертність від раку передміхурової залози також становить собою актуальну проблему трудового права, оскільки зростає за експонентою після 40-ка років, досягаючи величини у 1200 випадків на 100000 населення до 60-ти річного віку [9], тобто на піку професійної працездатності, особливо – для представників інтелектуальної праці. На загал, кожен 8-й чоловік на планеті так чи інакше стикається з цим невтішним діагнозом, який може істотно скоротити або раптово обірвати його життя.

9. За даними Американського товариства з вивчення раку, вплив ваги тіла, фізичної активності і дієти на ризик раку простати не повністю з'ясовані доказовою медициною, але це – речі, які ви можете зробити, аби знизити ризик захворювання. Позитивно впливають на чоловіче здоров'я вітамінізація, особливо вітаміном Е, вживання селену, інгібіторів 5 – альфа редуктази, аспірину

[10]. Інструментом раннього виявлення раку передміхурової залози у чоловіків є аналіз крові на простат-специфічний антиген (ПСА), що є «золотим стандартом» сучасної медицини [11].

10. Відтак, з метою продовження тривалості життя та збереження належної працездатності чоловіків вважаємо доцільним за рахунок робочого часу та коштами власника або уповноваженого ним органу не рідше, ніж раз на 6 місяців, проводити для чоловічої частини трудового колективу аналізи крові на ПСА.

11. Отже, бачимо, що гендерні потреби та зростаючий рівень смертності від специфічних, гендерно-орієнтованих онкологічних захворювань мусять спонукати законодавця та роботодавця до змін як у періодичності медичних оглядів працівників, так і у змістовному наповненні останніх аби не втратити кадровий ресурсний потенціал та не допустити руйнування, у подальшому, системи соціального забезпечення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Conaghan, J. Labour law and feminist method. *International Journal of Comparative Labour Law*, University of Bristol, 2017. URL: [https://research-information.bris.ac.uk/files/96325452/labour\\_law\\_and\\_feminist\\_method.pdf](https://research-information.bris.ac.uk/files/96325452/labour_law_and_feminist_method.pdf) (Retrieved on September, 27, 2023).

2. Activities in the UN. Permanent Mission of Ukraine to the United Nations. URL: <https://ukraineun.org/en/ukraine-and-un/activities-in-un/> (Retrieved on September, 27, 2023).

3. Kolosov Illia. Impact of un on medically – labour relations` legal adjustment. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов. Харків. 2022. 430 с.*

4. Who cervical cancer elimination initiative: from call to action to global movement. URL: [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/cervical-cancer/230519-ccei-brochure.pdf?sfvrsn=8f15a050\\_5&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/cervical-cancer/230519-ccei-brochure.pdf?sfvrsn=8f15a050_5&download=true) (Retrieved on September, 27, 2023).

5. The Global Breast Cancer Initiative: Empowering women, building capacity, providing care for all. URL: <https://www.who.int/initiatives/global-breast-cancer-initiative> (Retrieved on September, 27, 2023).

6. Cervical cancer elimination. URL: <https://www.uicc.org/what-we-do/areas-focus/cervical-cancer-elimination#:~:text=The%20strategy%20requires%20accelerated%20action,cancerous%20lesions%20are%20treated%20early> (Retrieved on September, 27, 2023).

7. Cervical Cancer Diagnosis & Stages. URL: <https://www.mskcc.org/cancer-care/types/cervical/diagnosis> (Retrieved on September, 27, 2023).

8. Cervix. Cleveland Clinic. URL: <https://my.clevelandclinic.org/health/body/23279-cervix> (Retrieved on September, 27, 2023).

9. Prostate Cancer Early Detection, Diagnosis, and Staging. URL: <https://www.cancer.org/cancer/types/prostate-cancer/detection-diagnosis-staging.html> (Retrieved on September, 27, 2023).

10. Can Prostate Cancer Be Prevented? URL: <https://www.cancer.org/cancer/types/prostate-cancer/causes-risks-prevention/prevention.html> (Retrieved on September, 27, 2023).

11. Can Prostate Cancer Be Found Early? URL: <https://www.cancer.org/cancer/types/prostate-cancer/detection-diagnosis-staging/detection.html> (Retrieved on September, 27, 2023).

**Конопельцева О. О.,**  
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

**ЩОДО ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ,  
ЗАЙНЯТИХ НА ВАЖКИХ РОБОТАХ, РОБОТАХ ІЗ ШКІДЛИВИМИ ЧИ  
НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, АБО ТАКИХ, ДЕ Є ПОТРЕБА У  
ПРОФЕСІЙНОМУ ДОБОРІ ТА ОСІБ ВІКОМ ДО 21 РОКУ У ВІЙСЬКОВИЙ  
ПЕРІОД**

Запровадження воєнного стану в Україні та прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, не відобразилося у правовому регулюванні, яке б дозволяло роботодавцю переносити строк проведення медичних оглядів працівників чи допускати до роботи працівників, які не пройшли такий огляд.

Відповідно до частини 1 ст. 169 КЗпП України зазначено, що роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я про «Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 року № 246.

Проходження медичного огляду працівником є правовою підставою допуску працівника до виконання його трудової функції, а ухилення від проходження огляду дозволяє роботодавцю запровадити відсторонення від роботи без збереження заробітної плати, а також звільнити працівника, якщо проходження медичного огляду є обов'язковим.

Метою проведення медичних оглядів є:

– виявлення загальних захворювань, які є протипоказаннями для продовження трудової діяльності, пов'язаної з дією шкідливих чи небезпечних виробничих чинників;

– динамічне спостереження за станом здоров'я працівників, своєчасне виявлення початкових форм професійних захворювань, ранніх ознак впливу на здоров'я шкідливих чи небезпечних виробничих чинників;

– своєчасне проведення профілактичних і реабілітаційних заходів спрямованих на збереження здоров'я й відновлення працездатності працівників;

– визначення стану здоров'я працюючого (реєстрація показників) і можливості продовження виконання своєї трудової функції в умовах дії конкретних шкідливих чи небезпечних чинників виробничого середовища без його погіршення;

– вирішення в індивідуальному порядку питання про можливість працівника продовжувати роботу.

Порядок проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та осіб віком до 21 року – визначено Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я від 21 травня 2007 року № 246.

Процес підготовки й проведення медичного огляду має складну структуру та передбачає проведення ряд етапів, а саме:

1. Підготовчий етап, який полягає у тому, що установи державної санітарно-епідеміологічної служби щороку за заявкою роботодавця (його представника), а також за участі представника первинної профспілкової організації чи уповноваженої працівниками особи визначають категорії працівників, які підлягають попередньому (періодичному) медичному огляду.

До заяви роботодавця додаються: штатний розклад або витяг з переліком структурних підрозділів та всіх професій; дані лабораторних досліджень умов праці по всім професіям з визначенням усіх шкідливих та небезпечних факторів



виробничого середовища і трудового процесу на конкретних робочих місцях працівників відповідно до гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу.

2. Етап попереднього, періодичного медогляду полягає в тому, що санітарно-епідеміологічна служба за участю представника первинної профспілкової організації або уповноваженої працівниками особи до 1 грудня складає Акт визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду, за формою, наведеною в додатку 1 до Порядку № 246.

Під час прийняття на роботу, також у разі переведення на іншу роботу роботодавець повинен видати працівнику направлення на обов'язковий попередній медичний огляд за встановленою формою. В направленні повинна бути вказана характеристика умов праці працівника.

До Акту вносяться дані щодо чисельності працюючих за цією професією (стосується лише періодичних медичних оглядів, назву шкідливих або небезпечних чинників і номер підпунктів Переліку шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища трудового процесу, при роботі з якими попередній (періодичний) медичний огляд працівника є обов'язковим.

3. На підставі зазначеного Акта роботодавець протягом місяця складає у 4-х примірниках поіменні списки працівників, які підлягають періодичним медичним оглядам, за формою, що міститься в додатку 2 зазначеного Порядку, й погоджує їх у санітарно-епідеміологічній службі. Один примірник списку залишається на підприємстві (у відповідальній за організацію медогляду посадової особи), другий надсилається до закладів охорони здоров'я, третій – до закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, четвертий – до робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань України.

4. Для проведення медичного огляду роботодавець укладає з закладом охорони здоров'я договір або продовжує дію існуючого й подає йому список працівників, які підлягають медичному огляду.

Договір про проведення медичного огляду може бути укладено лише з тим закладом охорони здоров'я, що має другу, першу або вищу акредитаційні категорії, ліцензію на здійснення медичної практики, у якому створено комісію з проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі та осіб віком до 21 року, а лікарі пройшли підготовку з професійної патології.

5. На підставі списку працівників, які підлягають періодичним медичним оглядам, заклад охорони здоров'я складає план-графік проведення останніх, узгоджує його з роботодавцем і закладом санітарно-епідеміологічної служби. У ньому вказуються конкретні строки проходження працівниками медоглядів, хоча в законодавстві граничних строків упродовж яких ці огляди мають бути проведені, не закріплено.

6. Комісія з проведення медоглядів проводить медогляд та вносить його результати до Картки працівника, який підлягає попередньому (періодичним) медичному огляду за формою, зазначеною в додатку 7 до Порядку № 246, і до Медичної картки амбулаторного хворого за формою 025/о, затвердженою наказом Міністерством охорони здоров'я України від 27 грудня 1999 року № 302 «Про затвердження форм облікової статистичної документації, що використовується в поліклініках (амбулаторіях).

Картка працівника містить конфіденційну інформацію, що зберігається у закладі охорони здоров'я, що проводить медичний огляд на підставі укладеного договору з роботодавцем протягом трудової діяльності працівника.

Питання придатності до роботи в кожному окремому випадку вирішується індивідуально з урахуванням особливостей функціонального стану організму (характеру, ступеня прояву патологічного процесу, наявності хронічних захворювань), умов праці й результатів додаткових методів обстеження.

7. За результатами періодичних медичних оглядів (протягом місяця після їх закінчення) Комісія оформлює Заключний акт за результатами періодичного огляду працівників за формою згідно з додатком 9 до зазначеного Порядку. Роботодавець і представник профспілкової організації або уповноважена працівниками особа отримують по екземпляру такого акта. Строк зберігання Завершального акта – 5 років.

Отже, роботодавець зобов'язаний не допускати до роботи працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких де є потреба у професійному доборі та осіб віком до 21 року, які не пройшли попередній (при прийомі на роботу на роботу) та періодичний медичний огляди. Встановлення такого правила є цілком виправданим, оскільки ухилення від проходження медичного огляду є заходом забезпечення охорони праці, а його ігнорування є неприпустимим.

**Кравцов Д. М.,**  
канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права,  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **NON-COMPETE AGREEMENTS – ПРАКТИКА І ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ**

Угода про неконкуренцію (non-compete clause / non-competing agreement) – це окрема юридична угода або відповідні положення (пункт) у трудовому договорі (контракті), відповідно до яких працівник бере на себе зобов'язання не вступати в конкуренцію з колишнім роботодавцем протягом певного часу після закінчення попередньої роботи. Ця угода (умови) також забороняють колишньому працівнику розкривати конфіденційну інформацію або інші секрети будь-яким іншим сторонам під час або після свого працевлаштування.

Під неконкуренцією слід розуміти вчинення працівником дій, схожих із діяльністю роботодавця, що може негативно відбиватися на економічних показниках роботи компанії чи безпосередню завдавати шкоди роботодавцеві.

Використання таких положень ґрунтується на можливості того, що після звільнення працівник може почати працювати на компанію конкурента або розпочати власний бізнес і отримати конкурентну перевагу, використовуючи конфіденційну інформацію про бізнес свого колишнього роботодавця, комерційну таємницю або конфіденційну інформацію (наприклад, клієнтські бази, ділова практика, заплановані продукти, маркетингові плани тощо).

Незважаючи на всім зрозумілу мету та очевидне практичне значення угод такого роду, світова практика їх застосування свідчить про неоднозначне ставлення до них з боку законодавця і судових органів. Ступінь юридичної дозволеності положень про неконкуренцію залежить від юрисдикції їх застосування.

Наприклад, у штаті Каліфорнія і Оклахома у США положення про неконкуренцію є недійсними для всіх, окрім акціонерів, які відчужують корпоративні права в спільному з партнерами бізнесі, а низка інших штатів, включаючи Меріленд і Орегон, заборонили їх використання серед низькооплачуваних працівників. Подібні забороняючі правила встановлені і в провінції Онтаріо, Канада [1].

Є країни, в яких стосовно цих угод існують лише деякі загальні принципи, які розвиваються через прецедентне право.

У переважній більшості країн Європейського Союзу підходи до регулювання угод про неконкуренцію дуже схожий: вони дозволені, але межі цих договорів чітко регламентовані на законодавчому рівні з метою недопущення зловживань з боку роботодавців і обмеження прав працівників. Але якщо у Нідерландах, наприклад, єдина нормативна вимога до положень про неконкуренцію є формальною: угода має бути укладеною у письмовій формі та підписаною повнолітнім працівником (у цій країні її використовує 30% роботодавців), у Німеччині або Бельгії для того, щоб положення про

неконкуренцію мало юридичну силу, угода має носити строковий характер і передбачати фінансову компенсацію для працівника.

Цікавим і доволі показовим є рішення Федеральної торгової комісії США (Federal Trade Commission) – незалежної агенції уряду Сполучених Штатів Америки, яка своїм рішенням із 2024 року запровадила заборону нав'язування працівникам non-compete положень бо такі положення шкодять як ринку та працівникам [2].

За дослідженням Комісії, усунення обмежень, які зачіпають кожного п'ятого американського працівника, глобально призведе до збільшення заробітної плати майже на 300 мільярдів доларів на рік. Зазначається, що нові правила поширюватимуться як на працівників так і незалежних підрядників, незалежно, оплачуваних або неоплачуваних. Імплементация нових правил вимагатиме від роботодавців «скасувати наявні заборони на конкуренцію та активно інформувати працівників про те, що вони більше не діють».

Обґрунтування необхідності такого рішення висловила голова Комісії Lina M. Khan: «Свобода змінювати роботу є основою економічної свободи та конкурентоспроможної, процвітаючої економіки. Неконкуренція не дозволяє працівникам вільно змінювати роботу, позбавляючи їх вищої заробітної плати та кращих умов праці, а також позбавляючи підприємства кадрового резерву, який їм необхідно створювати та розширювати. Поклавши край цій практиці, запропоноване Федеральною торговою комісією правило сприятиме більшому динамізму, інноваціям та здоровій конкуренції» [3].

Національне законодавство не містить норм, які б регулювали зазначені питання, а суди не мають єдиної сталої практики щодо питання включення положень про неконкуренцію до трудових договорів. Судові рішення переважно скептично оцінюють законність умов договорів про неконкуренцію [4]. Основною причиною такої позиції є порушення при їх застосуванні норм Конституції України, які гарантують кожному громадянину право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або

на яку вільно погоджується та право на здійснення підприємницької діяльності, що не заборонена законом.

Слід погодитися із думкою, що головною метою угоди про неконкуренцію є пошук балансу між захистом бізнесу та свободою праці за допомогою диспозитивного методу регулювання [5].

Тому, якщо ви наважитися запропонувати працівнику таку угоду, при її розробці слід врахувати критерії допустимості, напрацьовані з урахуванням вимог норм зарубіжного законодавства і судової практики:

- заборона не конкурувати повинна бути необхідною для захисту законних ділових інтересів роботодавця, таких як конфіденційна інформація або комерційна таємниця;

- мають бути застосовані розумні часові та територіальні обмеження, які не створюють надмірних труднощів для працівника та не завдають шкоди суспільним інтересам;

- утримання від конкуренції має бути підкріплене певною вигодою або оплатою, яку працівник повинен отримати в обмін на згоду не працювати на конкурента. Наприклад, це може бути пропозиція нової роботи, істотна грошова компенсація або опціони на акції;

- угода про неконкуренцію, має бути підписана до того, як працівник вже приступив до роботи.

#### **Список використаних джерел:**

1. What Is a Non-Compete Agreement? Its Purpose and Requirements. URL: <https://www.investopedia.com/terms/n/noncompete-agreement.asp#citation-16>.

2. Non-Compete Clause Rulemaking. URL: <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/federal-register-notices/non-compete-clause-rulemaking>.

3. FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses, Which Hurt Workers and Harm Competition. URL: <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2023/01/ftc-proposes-rule-ban-noncompete-clauses-which-hurt-workers-harm-competition>.

4. Рішення у справі № 910/15796/15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/58128614>.

5. Шумило Михайло. Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції) в трудовому праві. Юридична Газета. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/dogovir-pro-nekonkurenciyu-zaboronu-konkurenciyi-v-trudovomu-pravi.html>).

**Красюк Т. В.,**

канд. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ**

Одним із основних пріоритетів трудового законодавства є охорона праці, що сприяє створенню здорових та безпечних умов праці, запобіганню виробничого травматизму та професійним захворюванням, створенню особливих умов праці та наданню додаткових гарантій працівникам певних категорій. Сфера охорони праці є особливо чутливою у структурі трудового законодавства, оскільки пов'язана з такими правами людини як право на життя та право на здоров'я [1, с. 76]. Важливим аспектом діяльності системи охорони праці, якому приділяється недостатня увага, є заходи щодо запобігання стану професійного (емоційного) вигорання працівників освітньої сфери.

Праця педагогічних та науково-педагогічних працівників вирізняється низкою специфічних особливостей. Зазначена праця – це, по-перше, інтенсивна розумова, інтелектуальна діяльність, яка отримала назву «нервово-мозкова діяльність» та пов'язана з постійною емоційною напругою. По-друге, особливість такої праці виявляється в тому, що освітня діяльність не має

фіксованого обсягу і загальноприйнятих критеріїв оцінки результативності, але потребує творчості, активного функціонування свідомості, постійної роботи над собою, удосконалення та поповнення знань, що часто призводить до емоційного перенапруження. Праця педагога займає перше місце серед професій у сфері «людина-людина», працівники якої найбільш схильні до професійного вигорання.

В умовах часто заниженої соціальної та матеріальної оцінки праці, суспільство висуває до викладачів більш підвищені, порівняно з представниками інших професій вимоги. Це не додає позитиву престижу професії, певною мірою стає причиною «відтоку кадрів», кількісного та якісного зниження рівня життя цієї категорії працівників. З найчастіше згаданих у науковій літературі чинників, які підвищують психічну напруженість викладацької діяльності, насамперед відзначається стаж педагогічної діяльності. Так, безумовно, що чим триваліший час педагогічний працівник виконує трудові функції, то більша вірогідність появи симптомів професійного вигорання. Зрозуміло, що такі симптоми виникають не у молодого фахівця, який пропрацював в освітянській галузі 2-3 роки, а найчастіше у досвідчених викладачів з-понад десятилітнім стажем, особистість і організм яких систематично піддавалися нервовому, фізичному, моральному перенапруженню.

Особливої актуальності виникнення синдрому професійного (емоційного) вигорання серед великої кількості працівників освіти набуло у зв'язку із епідемією Covid-19 та після 24 лютого 2022 року, коли через війну багато хто з педагогічних та науково-педагогічних працівників був вимушений змінити місце проживання (перебування), навіть виїхати за кордон, змінити живе спілкування із студентами або учнями на віртуальне, а клас чи аудиторію на тимчасове помешкання.

Тому, в рамках охорони праці, на часі розробити практичні рекомендації для вдосконалення чинного трудового законодавства з метою запобігання виникненню та розвитку професійного вигорання у педагогічних та науково-педагогічних працівників.



Поняття «професійне вигорання» є мультидисциплінарним і досліджується в контексті психології, медицини, соціології, педагогіки. Не є винятком і юриспруденція, оскільки у багатьох європейських державах вже існують дієві правові механізми запобігання і протидії вказаному явищу. Незважаючи на те, що сьогодні «професійне вигорання» як термін є загальноживаним і поширеним, тлумачать його, зокрема й науковці, по-різному. Тож для правильного розуміння і коректного надання дефініції цього поняття варто з'ясувати суть емоційного (професійного) вигорання працівників освіти як явища.

Останні чотири десятиліття у світовій науковій літературі обговорюється проблема так званих хвороб вигорання (burn out diseases – англ.), або вигорання на робочому місці, які охоплюють психологічні, психічні та фізичні розлади, пов'язані з впливом факторів виробничого середовища сучасного урбанізованого суспільства. Уперше термін «вигорання» ввів до наукового обігу Г. Брендлі у своєму дослідженні службовців, які охороняли умовно засуджених. Пізніше вигорання вивчав Г. Фройденбергер, який визначав емоційне вигорання як хронічну втому, депресію і фрустрацію, коли індивід вимушений займатися справою, яка не задовольняє його амбіції й не приносить очікуваного результату [2, с. 30]. Всесвітня організація охорони здоров'я вперше закріпила синдром емоційного вигорання у Міжнародній кваліфікації хвороб, яка вважається стандартом для діагностики та страхування здоров'я. Оновлена класифікація набула чинності з 22 січня 2022 року. У ній зазначено, що вигорання стосується саме явищ професійного контексту і не повинно застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя [3].

Американські психологи К. Маслач та С. Джексон трактують синдром вигорання як специфічну тривимірну конструкцію, яка включає в себе: по-перше, емоційне виснаження; по-друге, деперсоналізацію, (причиною якої можуть бути психофізіологічні та соціальні захворювання); по-третє, редукування особистих досягнень, що призводить до негативного оцінювання

себе в професійному плані, або ж до приниження власної гідності та перекладання відповідальності на оточуючих [4].

Важливо зазначити, що Всесвітня організація охорони здоров'я, у межах «Міжнародної класифікації хвороб – 11 (МКХ-11)», тлумачить професійний синдром емоційного вигорання не як медичний стан, а як загрозливий фактор. Синдром емоційного вигорання відображено у розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я населення та звернення до закладів охорони здоров'я». Окрім того, МКХ-11 містить таку дефініцію емоційного вигорання: «Вигорання» – це синдром, що визнається результатом хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно подолати» [5].

М. Ануфрієв та О. Капля зазначають, що професійне вигорання являє собою складний процес, обумовлений рядом внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (соціально-економічних та фізичних) факторів, що включає в себе емоційне виснаження, редукування особистих досягнень, зниження мотивації до праці і життя в соціумі та призводить до загострення наявних і виникнення нових хвороб, а у найбільш гострій стадії – до загибелі особи [6, с. 451].

Огляд літератури показав, що в колах науковців, які займаються проблемами професійного вигорання, не існує термінологічної однастайності. Для позначення одного і того самого явища вживають різні словосполучення: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне (професійне) вигорання», які, на нашу думку, можна вважати синонімами.

Що ж стосується практики, то численні наукові дослідження та публікації вказують на поширеність професійного (емоційного) вигорання, у першу чергу, серед медиків, вчителів, викладачів, журналістів, тобто тих осіб, чия робота пов'язана з регулярним спілкуванням з людьми, емоційними переживаннями, інтелектуальною діяльністю та значним ступенем відповідальності. Описуючи професійне вигорання у працівників освіти, варто зазначити, що діяльність викладача будь-якого закладу вищої освіти характеризується широким колом обов'язків, підвищеною відповідальністю та необхідністю постійного професійного удосконалення. Педагогічні та науково-педагогічні працівники

окрім навчальної роботи здійснюють також наукову, методичну, організаційну й виховну роботу [7, с. 141]. На нашу думку, синдром емоційного (професійного) вигорання виникає у педагогічних та науково-педагогічних працівників не лише під час безпосереднього виконання трудової функції на робочому місці, але й за його межами. Незважаючи на те, що робочий день є законодавчо встановленим, реальний час, що витрачається працівником освіти на професійну діяльність, виходить далеко за межі 36-годинного робочого тижня, що негативно впливає на психофізичний стан останніх і провокує появу описуваного нами синдрому.

Сьогодні, в екстремальних умовах війни, посилилась загроза професійного (емоційного) вигорання, пришвидшилась поява його ознак. Відсутність живого спілкування із студентами та учнями у звичному навчальному просторі, неможливість безперешкодно і системно працювати в режимі онлайн через відсутність електрики, а також повітряні тривоги, побутові негаразди, пов'язані з вимушеним переселенням, – все це порушило будь-які рамки робочого часу, межа між особистим і професійним життям стала більш розмитою, звузились можливості для повноцінного відпочинку. Не викликає сумнівів, що за таких умов емоційне виснаження відчувають майже всі викладачі, незалежно від віку та статі, займаної посади та стажу роботи.

Звертаючись до досвіду зарубіжних країн відзначимо, що провідні західні корпорації присвячують чимало уваги і виділяють значні ресурси для підтримки мотивації своїх співробітників та профілактики професійного вигорання. Працівники отримують не лише численні пільги, а їм може встановлюватися скорочена тривалість робочого дня та надаватися подовжені оплачувані творчі відпустки.

Підтримуючи думку О. Середи, що одним із засобів боротьби з професійним вигоранням є надання працівнику довготривалої відпустки для «перезавантаження», а іншими словами – саббатікал. З англійської *sabbatical* буквально перекладається як «перестати що-небудь робити». Етимологія терміна пов'язана з біблійним писанням, в якому слово *sabbath* означає «священний день відпочинку» [2, с. 31]. Саббатікал – це оплачувана або частково оплачувана

довготривала відпустка від трьох місяців до року і більше, під час якої за працівником зберігається робоче місце. Після цієї відпустки у працівника є вибір – або повернутися на роботу повним сил та натхнення, або звільнитися.

Для нашої країни це явище нове і не до кінця зрозуміле, тому що такий вид відпусток не містить Закон України «Про відпустки». Проте є роботодавці, які вже практикують надання таких відпусток. Вони відмічають, що подібні творчі відпустки, хоч і створюють додаткове робоче навантаження, проте дають переваги компанії. Наразі в Україні надання такої подовженої відпустки поширене серед працівників ІТ сфери.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, з метою зменшення проявів такого явища як професійне вигорання, пропонуємо внести до Закону України «Про відпустки» положення про встановлення довгострокової відпустки строком до одного року педагогічним і науково-педагогічним працівникам за підвищену напруженість в роботі. Вважаємо, що її слід надавати не раніше ніж через кожні п'ять років безперервної викладацької роботи. За такими працівниками на період довгострокової відпустки повинно зберігатися робоче місце, а питання оплати має визначатися локальними нормативно-правовими актами освітнього закладу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Мельник К. Ю. Окремі проблеми змісту законопроекту «Про здоров'я та безпеку працівників на роботі» // *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022. С. 74–79.

2. Середя О. Г. Саббатікал як спосіб подолання професійного вигорання працівників. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах Євроінтеграції* : матеріали XI Міжнародної конференції (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.); за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. С. 29–33.

3. Синдром емоційного вигорання офіційно визнали хворобою. URL: <https://platfor.ma/syndrom-emotsijnogo-vygorannya-ofitsijno-vyznaly>

4. Maslach, C., Jackson, S. E. and Leiter, M. (1997), 'Maslach burnout inventory manual' in Zalaquett, C. P. and Wood, R. J. (eds.), Evaluating stress: a book of resources, Scarecrow Press, Lanham, Maryland, pp. 191–218.

5. Завідувач кафедри медичної психології, психосоматичної медицини, та психотерапії проф. О. С. Чабан про синдром професійного вигорання («burn out») URL: <http://snmuofficial.com/news/zaviduvach-kafedry>

6. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №12. С. 450–453.

7. Степанчук А. П. Вплив карантинних обмежень на розвиток професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів України. *Вісник Української медичної стоматологічної академії*. 2021. №1 (23). С. 141–144.

**Кулачок-Тітова Л. В.,**

канд. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри державно-правових дисциплін  
юридичного факультету Харківського  
національного університету імені В. Н. Каразіна

## **ДО ПИТАННЯ ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ**

Програма гідної праці для України на 2020-2024 роки, аналізуючи проблеми, притаманні вже протягом досить тривалого часу соціально-трудовим відносинам на території нашої держави, поряд із проблемами безробіття, неформальної зайнятості, гендерного розриву в оплаті праці, недосконалості систем соціального страхування та охорони здоров'я, відзначає також проблему недостатньої ролі соціального діалогу у вирішенні як названих вище, та і деяких інших питань. Відповідно, першим пріоритетом ця програма визначає якраз

покращений соціальний діалог та визначає відповідні цілі: реформування соціально-економічних рад, посилення соціальних партнерів та покращення колективних переговорів на галузевому рівні. Спробуємо проаналізувати зміст програм гідної праці в ретроспективі, виділяючи окремі аспекти, що стосуються соціального діалогу, з огляду на аналіз відповідної соціально-економічної ситуації в країні. Безумовно, сьогодні необхідно робити поправку на оголошення в Україні воєнного стану та відповідні особливості організації трудових відносин, та проблема підвищення ефективності соціального діалогу не нова, а її вирішення може сприяти стабільності та порозумінню між сторонами саме в сучасних умовах. Слід зазначити, що окрім Закону України «Про соціальний діалог», ці відносини регулюються нормами Конституції України, законів України «Про організації роботодавців», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про колективні договори і угоди» та інших нормативно-правових актів.

Перші кроки щодо розвитку тристороннього партнерства в Україні були зроблені шляхом створення згідно з Указом Президента України від 27.04.1993 року Національної ради соціального партнерства (НРСП) як постійно діючого консультативно-дорадчого органу при Президентові України, що утворювався з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців і професійних спілок для спільного вирішення питань соціально-трудої сфери. У 2005 році іншим Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» на зміну НРСР прийшла Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР), котра, по суті виконувала ті ж самі функції, що й попередній орган.

Протягом 2006–2007 рр. МОП співпрацювала з Україною щодо розроблення першої Програми гідної праці, після чого у 2008 році був підписаний Меморандум про взаєморозуміння між МОП і національними партнерами щодо Програми гідної праці на 2008–2011 рр.. Меморандум визначався як рамкова угода про наміри, тим не менш, в процесі реалізації став важливим практичним

документом. У зв'язку з прийняттям Верховною Радою України Закону України «Про соціальний діалог» Національна тристороння соціально-економічна рада набула статусу постійно діючого органу, який утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

Програма гідної праці для України 2012-2015 рр. виходила з міжнародних програм розвитку, таких як Цілі розвитку тисячоліття (нагадаємо, що виконання Цілей було розраховано до 2015 року), а також Рамкової програми допомоги ООН (УНДАФ) на 2012–2016 рр. з урахуванням національних програм розвитку. Метою її було підтримання макроекономічної стабільності високого рівня, якості життя українців, а також досягнення визнання країнами G20 України сучасною державою з конкурентоспроможною економікою 21-го століття, котра втілює Європейську практику. Аналізуючи стан економіки та відзначаючи позитивні тенденції, зокрема, високий рівень самозайнятості, зменшення рівня безробіття тощо, поряд з тим експерти МОП відзначали на той час такі негативні риси як неформальна самозайнятість та зайнятість – майже 23 відсотки зайнятого населення, подвійний облік заробітної плати – прихований обсяг заробітної плати становив понад 100 млрд. грн., заборгованість із виплат заробітної плати становила на 1 вересня 2011 року біля 116 млн. євро. Відзначались проблеми визнання кваліфікації працівників-мігрантів, невідповідності програм професійної освіти поточним потребам ринку праці та низький рівень доходів населення. Стосовно стану соціального діалогу в Україні експерти відзначали, що регулярне проведення засідань національними тристоронніми соціально-економічними радами забезпечувала основу для вирішення тристоронніми партнерами соціально-економічних питань, водночас було виявлено недостатню координацію процедури колективних переговорів різних рівнів (національного, галузевого або на рівні підприємства) державного та приватного секторів. Зусилля соціальних партнерів повинні були спрямовуватися на підтримання більш активної участі роботодавців у економічних та соціальних форумах та забезпечення зручного для бізнесу законодавчого середовища, а також на надання

профспілкам можливості контролювати та коментувати заходи Уряду щодо міжнародних трудових норм і національного законодавства.

Значимою подією в сфері соціального діалогу, як видається, було проведення у грудні 2015 року з'їзду федерації роботодавців України, у якому брали участь біля 500 власників і керівників великих та середніх підприємств, а також міжнародні експерти, лідери бізнес-об'єднань інших країн, керівники українських галузевих та регіональних об'єднань роботодавців. Результатом була Програма модернізації України - план реформ, підготований за участю профспілок, провідних українських та іноземних науковців і експертів. Цей документ складається з таких частин: 1. Програма модернізації України на 20 років - реформи у сферах протидії корупції, охорони здоров'я, економіки, оподаткування та фінансів, євроінтеграції, конституційного права та дотримання законів (цю частину готували експерти); 2. Цілі реформ на 10 років - визначалися роботодавцями, профспілками, українськими вченими та Агентством модернізації України, в роботі якого взяли участь експерти з Австрії, Німеччини, Франції, Польщі, Великобританії, Швейцарії; 3. План модернізації України на найближчі 5 років - складала українські роботодавці спільно з профспілками та провідними українськими науковцями. У Плані, зокрема, був представлений рейтинговий перелік із 200 перспективних товарних позицій, за котрими спостерігається сталий приріст обсягів світової торгівлі та за якими Україна могла би бути конкурентною на світовому ринку. Слоган цього документу «Україна: від кризи до економічного зростання». Така амбітна програма, на наш погляд, могла би дійсно бути основою розвитку економіки України, оскільки передбачала конкретні дії стосовно створення нових робочих місць, повернення українських працівників-мігрантів, підвищення рівня оплати праці, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу тощо. Дуже важливо, що у розробці цього програмного документу брали участь дві сторони – роботодавці та профспілки.

Програма гідної праці наступного періоду – 2016-2019 рр. – констатувала у вступній частині величезний негативний вплив на соціально-економічне становище держави анексії Криму та ведення неоголошеної війни на сході



країни, що призвело до різкого економічного спаду, девальвації національної валюти, інфляції та інших негативних явищ. До зростання бідності привело припинення фінансування державних програм, скорочення чисельності державних службовців, заморожування зарплати в державному секторі економіки, значне підвищення тарифів на комунальні послуги, скорочення соціальних гарантій і пільг тощо. Поряд із тим, експерти Програми відзначали активну роботу нашої держави в розбудові соціального діалогу як у створенні нормативної бази, так і у роботі відповідних органів. Зокрема, підкреслювалася активна підтримка роботодавцями і профспілками ініціатив Уряду щодо досягнення цілей, визначених Угодою про асоціацію з ЄС, підготовку до ратифікації Конвенції МОП № 102 та Європейського кодексу соціального забезпечення, а також розроблення Стратегії подолання бідності. Ця Програма передбачила продовження надання допомоги тристороннім партнерам у процесі здійснення законодавчих реформ з боку МОП шляхом ознайомлення їх з європейським порівняльним правом та практикою щодо дотримання міжнародних трудових норм, сприяння досягненню компромісу при прийнятті рішень в національному контексті. Україна повинна була ввійти до регіональної мережі експертів з питань праці, а також МОП брала на себе зобов'язання стосовно надання допомоги в підвищенні ефективності колективних переговорів, підготовці та реалізації реформи трудового законодавства, ратифікації конвенцій МОП. Також з боку МОП передбачалася допомога Національній службі посередництва та примирення (НСПП) в розробленні програм планового навчання посередництва у сфері врегулювання трудових спорів та проведення навчання відповідних посередників, продовження навчання соціальних партнерів, посилення координації між НТСЕР та територіальними ТСЕР, зверталася увага на порядок проведення тристороннього діалогу в системі адміністрації праці тощо.

Щодо чинної Програми гідної праці, розрахованої на період з 2020 по 2024 рр., слід відзначити, що вона розроблялася до початку пандемії COVID-19 та була доопрацьована вже під час карантину навесні та влітку 2020 р., фактор

пандемії став непередбачуваним та спричинив кризу не тільки в Україні, але й у всесвітньому масштабі. Серед основних проблем українського ринку праці програмою відзначаються все ті ж: низький рівень зайнятості, високий рівень еміграції робочої сили та безробіття, відсутність культури профілактики в галузі безпеки й гігієни праці, зростання неформального сектору економіки, велика заборгованість із виплати заробітної плати, гендерний розрив в оплаті праці, необхідність посилення соціального діалогу з основних питань трудової та соціальної політики. В межах характеристики соціально-економічного контексту експерти МОП підкреслювали, що наша країна мала найнижчий дохід на душу населення в Європі, зокрема, ВВП на душу населення складало у 2018 році 20 % від середнього рівня в ЄС-28. Не заперечуючи потреби в модернізації трудового законодавства, автори програми застерігали, що запропонована урядом реформа трудового законодавства може призвести до відсутності потрібного балансу вимог стосовно більшої гнучкості та захисту праці й соціального забезпечення працівників, що перебувають у вразливому становищі, включаючи жінок, осіб з інвалідністю чи осіб, які живуть з ВІЛ. Експерти МОП підкреслювали важливість проведення із соціальними партнерами навколо модернізації трудового законодавства на базі ефективних платформ соціального діалогу.

Роль соціального діалогу, за оцінками авторів програми, станом на 2020 р. в Україні обмежена, а Національна тристороння соціально-економічна рада не функціонувала з 2018 року з незалежних від неї причин. Роботодавцям і працівникам на рівні підприємств бракує культури діалогу та практики прозорих і ефективних процедур запобігання й вирішення трудових конфліктів та спорів, відповідно, переважна більшість трудових спорів не вирішується безпосередньо на робочому місці, а найчастіше потребує втручання офіційного органу як-при вирішенні колективних, так і при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Колективні договори укладаються переважно у державному секторі, існує проблема обмеження колективно-договірних відносин у приватному секторі та серед працівників цифрових платформ. Крім того, представники останніх часто не бажають входити до профспілок чи організацій роботодавців, що зменшує

репрезентативність останніх. Відзначається також, що потенціал НТСЕР та територіальних рад, що міг би сприяти знаходженню шляхів вирішення ключових економічних та соціальних проблем, використовується урядом недостатньо, відповідно, відновлення повноцінної роботи НТСЕР і територіальних рад як платформ для діалогу є важливим для просування інклюзивних реформ трудової, соціальної та економічної сфер, зокрема, в питаннях гендерної рівності та недискримінації.

За даними на початок 2020 р. сторону роботодавців представляли: Федерація роботодавців України налічувала 112 регіональних, галузевих й асоційованих членів, що представляють 8500 компаній, які наймають 5000000 працівників; Об'єднання організацій роботодавців України (ООРУ) налічувало 7 всеукраїнських; 3 галузевих та 19 територіальних об'єднань організацій роботодавців, 17 територіальних організацій роботодавців, що наймають близько 2000000 працівників. Конфедерація роботодавців України об'єднувала 6 галузевих членів, які представляють 27 відсотків усіх зареєстрованих компаній із загальною чисельністю працюючих 2700000 (дані за 2019 рік); З боку профспілок виступають такі гравці, як Федерація профспілок України, що об'єднує 44 галузеві та 25 регіональних членських організацій з кількістю членів у 4400000; Конфедерація Вільних профспілок України: 10 галузевих та 14 регіональних конфедерацій із загальним членством у 174 000. Експерти констатують, що організації роботодавців так само, як і організації працівників в Україні, досить часто не мають достатні організаційну інфраструктуру та технічні можливості для ефективного виконання своїх функцій. Крім того, соціальні партнери в Україні дещо відсторонені від деяких правових і політичних процесів у сфері економічного та соціального розвитку, наприклад від процесу визначення розміру мінімальної заробітної плати. В цьому аспекті МОП пропонує свою допомогу у навчанні соціальних партнерів, зокрема, шляхом вивчення кращих європейських практик колективних переговорів, розширення дії галузевих угод, запобігання виникненню колективних трудових спорів, запровадження механізмів регулярного зворотнього зв'язку, користуванню

інструментами моніторингу та оцінки ефективності програм і послуг служб зайнятості, боротьби з незадекларованою працею тощо.

Як бачимо, проблеми соціально-трудової сфери в Україні вже багато років лишаються одними й тими ж, вони гальмують розвиток держави, гальмують зростання рівня життя, стимулюють виїзд українців на заробітки закордон. Існує щира зацікавленість їхнього вирішення з боку соціальних партнерів, яскравим прикладом чого є План модернізації України 2015 року, і для посилення ефективності соціального діалогу на усіх рівнях необхідна організуюча роль держави за експертної та технічної підтримки МОП. Дуже важливо, щоб у процесах модернізації трудового законодавства нашої держави брали участь всі сторони соціального діалогу, відбувалися процеси консультацій, інформування, переговорів, які мали конкретні програмні документи та практичні результати.

**Лайков С. М.,**

начальник відділення НСПП  
в Харківській області,

**Клочко Г. С.,**

заступник начальника відділення НСПП  
в Харківській області  
(м. Харків, Україна)

## **ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

В рамках виконання Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 17.11.1998 року за № 1258/98 із наступними змінами та доповненнями, Національна служба посередництва і примирення та її відділення в областях здійснюють заходи, спрямовані не тільки на вирішення колективних трудових

спорів (конфліктів), а також на прогнозування та запобігання їх виникненню. Для цього фахівцями Національної служби посередництва і примирення ведеться постійний моніторинг стану соціально-трудових відносин у колективах підприємств, установ, організацій, аналізуються причини виникнення розбіжностей між сторонами, визначаються конфліктогенні чинники.

Війна наклала суттєвий відбиток на динаміку розвитку соціально-трудових відносин. З початку війни Харківська область та м. Харків перебувають у вкрай складних умовах: масовані ракетні удари, обстріли, авіаційні бомбардування, бойові дії, заміновані території, пошкодження об'єктів критичної інфраструктури, руйнування будівель та споруд тощо. В цей складний період підприємства зіткнулися з цілим рядом проблем: нестача сировини, неспроможність виконувати замовлення, втрата майна через руйнування, зменшення попиту на продукцію, дефіцит кадрів, брак обігових коштів, збільшення вартості комплектуючих та паливно-мастильних матеріалів, потреба у релокації виробничих потужностей тощо. Значна кількість підприємств припинили діяльність або перемістили виробничі потужності до більш безпечних місць. Будівлі багатьох підприємств повністю зруйновані або значно пошкоджені.

Поряд з цим підприємства області намагаються здійснювати та відновлювати діяльність, забезпечувати найманих працівників роботою, сприяти адаптації соціально-трудових відносин до нових реалій.

В умовах воєнного часу стан соціально-трудових відносин на підприємствах не характеризується високим рівнем соціальної активності, бо склад факторів, що стримують загострення соціально-трудових відносин, значно поширився. На теперішній час факторами, що стримують процеси ускладнення соціально-трудових відносин, є:

- єдність, згуртованість людей у протистоянні російській агресії;
- розуміння необхідності першочергового направлення грошових коштів на воєнні потреби, на захист країни;
- спільне прагнення обох сторін соціально-трудових відносин

забезпечити сталу, стабільну роботу підприємств та організацій;

- намагання працівників зберегти свої робочі місця;
- обмеження, що накладає законодавство на суб'єктів трудових відносин

в умовах режиму воєнного стану.

Між тим зберігається і досить широкий спектр конфліктогенних факторів, серед яких:

- зростання заборгованості із виплати заробітної плати, невизначеність перспектив погашення боргів;
- несвоєчасна виплата поточної заробітної плати;
- погіршення умов охорони праці на підприємствах області внаслідок руйнувань та пошкоджень будівель від ворожих обстрілів та бомбардувань;
- незабезпечення працівників роботою, запровадження простою;
- загальне погіршення матеріального та майнового стану працівників.

Наявність боргу із виплати заробітної плати та несвоєчасна виплата поточної заробітної плати, як і в довоєнні часи, залишаються найпоширенішими причинами, здатними спровокувати нестабільність стану соціально-трудова відносин у колективах.

Між тим, є конфліктогенні чинники, притаманні саме воєнному часу. Практика відділення НСПП в Харківській області засвідчила, що активне застосування роботодавцем передбаченого Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» механізму призупинення дії трудового договору не завжди відповідає нормам закону, але при цьому завжди відповідає інтересам самого роботодавця. Так, у 2023 році причиною виникнення колективного трудового спору стало призупинення дії трудових договорів з працівниками одного із закладів освіти області, підпорядкованого територіальній громаді. Призупинення дії трудових договорів пояснювалося «руйнуванням місця роботи», але при цьому у попередній навчальний рік, за тих же самих умов, у закладі освіти було забезпечене гідне ведення освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання. Вчителів і учнів мали можливість, бажання і технічне оснащення для якісного проведення

освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання і в наступному навчальному році.

Частиною 1 статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинення дії трудового договору визначено як 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. Тобто законодавством передбачено призупинення дії трудового договору лише у випадку, якщо виключена можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Працівники і керівник закладу впевнені, що у обох сторін трудових відносин існує можливість виконувати свої обов'язки: роботодавцю здійснювати оплату праці, а працівникам вести освітній процес з використанням технологій дистанційного навчання.

Крім того, статтею 57<sup>1</sup> Закону України «Про освіту» передбачені державні гарантії в умовах воєнного стану здобувачам освіти, працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ. В умовах воєнного стану працівникам закладів освіти гарантується державною організація освітнього процесу в будь-якій безпечній формі, зокрема, дистанційній, а також збереження місця роботи та середнього заробітку.

Таким чином, внаслідок прийнятого рішення про призупинення дії трудових договорів, відбулось порушення прав педагогічних працівників, передбачених як Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», так і Законом України «Про освіту».

Наведений приклад не є поодиноким. Враховуючи, що поширення практики такого маніпулювання з боку роботодавця механізмом призупинення дії трудових договорів може стати вагомим чинником загострення стану соціально-трудова відносин і причиною виникнення нових колективних трудових спорів, вважаємо за доцільне посилити контроль за дотриманням

Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», розширити повноваження Державної служби України з питань праці у період дії воєнного стану в плані проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю за заявою працівника або профспілки, поширивши перелік підстав для перевірки питаннями порушення законодавства про призупинення дії трудових договорів.

**Луценко О. Є.,**  
канд. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО СУТНІСНОГО РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ – ГІГ-СПЕЦІАЛІСТ: ПРАЦІВНИК ЧИ ПІДРЯДНИК?**

Чітке визначення категоріального апарату дає підґрунтя ясності розуміння та правильного правозастосування. Правники повсякчас звертають увагу на лаконічність та сутнісне наповнення тих чи інших правових категорій, адже від цього залежить вся практична дійсність та реалізація особами своїх прав. Розуміння сутності того – чи є гіг-спеціаліст працівником чи підрядником, не тільки окреслює обсяг прав цих осіб, але й суттєво впливає на перспективи формування та розвитку гіг-економіки, яка в епоху цифровізації буде лише набирати обертів.

Відповідно до Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX (діє з 14.08.2021 р.) (далі — Закон № 1667) [1] гіг-спеціаліст – фізична особа, яка за гіг-контрактом є *підрядником та/або виконавцем*. Гіг-контрактом у цьому Законі називається *цивільно-правовим договором*, за яким гіг-спеціаліст зобов’язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті



зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії. Однак у той же час для провадження господарської діяльності резидент Дія Сіті має право залучати працівників на підставі трудових договорів (контрактів), гіг-спеціалістів – на підставі гіг-контрактів, а також підрядників та виконавців, у тому числі фізичних осіб-підприємців, – на підставі інших цивільно-правових чи господарсько-правових договорів у порядку, визначеному законодавством.

Хоч і відповідно до наведених норм бачимо, що нормотворець визнав гіг-спеціаліста підрядником/виконавцем, а гіг-контракт – цивільним договором, все ж категорії «гіг-спеціаліст» та «гіг-контракт» мають дуже багато спільного саме зі статусом працівника та із трудовим договором. Розберемося у спільному і відмінному між статусом гіг-спеціаліста і працівника та гіг-контракту і трудового договору.

Так, на відміну від трудових договорів, укладених відповідно до КЗпП України, гіг-контракти не виокремлюють пільгові категорії працівників, як-от: вагітні жінки, молодь, одинокі матері, особи з інвалідністю, тощо.

Строк дії гіг-контракту, права, обов'язки та відповідальність сторін, винагороду гіг-спеціаліста, умови припинення контракту та інші умови визначають безпосередньо у гіг-контракті за домовленістю сторін (ч. 4 ст. 17 Закону № 1667 [1]). Строк дії та умови, за якими припинятимуть гіг-контракти, унормовує ст. 18 Закону № 1667 [1]. Гіг-контракти можна укладати на невизначений строк, якщо інший строк не встановили сторони гіг-контракту чи закон.

Припинити гіг-контракт можна за однією з підстав: 1) угода сторін; 2) закінчення строку дії контракту; 3) одностороння відмова резидента Дія Сіті від контракту; 4) одностороння відмова гіг-спеціаліста від контракту; 5) втрата статусу резидента Дія Сіті; 6) підстави, визначені безпосередньо у контракті.

При цьому, щоб припинити гіг-контракт, достатньо лише повідомити про це іншу сторону письмово або в електронній формі не пізніше як за 30 к. д. до запланованої дати припинення. Якщо співпраця тривала не більше трьох місяців —

достатньо попередити за три к. д. Якщо ж резидент Дія Сіті не хоче чекати 30 днів, він має право скоротити строк повідомлення гіг-спеціаліста, замінюючи його компенсаційною виплатою у розмірі, визначеному гіг-контрактом, але не меншому за поденну винагороду гіг-спеціаліста за кожен робочий день зменшення строку.

За виконані протягом місяця роботи (надані послуги) гіг-спеціалісту виплачують винагороду у розмірі, порядку та строки, визначені сторонами в гіг-контракті з урахуванням положень Закону № 1667 [1]. Розмір винагороди за гіг-контрактом можна встановлювати за період або розраховувати залежно від обсягу виконаних робіт (наданих послуг) чи кількості часу, який гіг-спеціаліст витратив на їх виконання (надання) (ч. 1 ст. 19 Закону № 1667 [1]). Сторони самостійно визначають розмір винагороди за гіг-контрактом і порядок її виплати. Гіг-контракт не встановлює мінімальні гарантії в частині зарплати, її розміру за першу половину місяця тощо. Резидент Дія Сіті не може проводити відрахування чи зменшувати розмір винагороди, визначеної гіг-контрактом. Виняток — випадки, коли необхідно компенсувати шкоду, що заподіяв гіг-спеціаліст (ч. 5 ст. 19 Закону № 1667 [1]).

Про укладений гіг-контракт резидент Дія Сіті повідомляє ДПС до початку виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом (ч. 1 ст. 23 Закону № 1667[1]). Інформацію, що міститься у повідомленні, вносять до Реєстру страхувальників та Реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [2].

Сторони гіг-контракту мають погодити час, коли гіг-спеціаліст виконуватиме завдання та відпочиватиме. Тривалість перерви протягом дня, тривалість щотижневого відпочинку, оплачуваної та неоплачуваної перерви гіг-спеціаліста в робочі дні, порядок оплати днів таких перерв встановлюйте за домовленістю сторін (ч. 3 ст. 21 Закону № 1667[1]).

Гіг-спеціаліст має право на щорічну оплачувану відпустку або, як її називають у гіг-контракті, — перерву у виконанні робіт. Її тривалість — 17 робочих днів, якщо гіг-контракт не визначає більшу її тривалість. Використати щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт гіг-спеціаліст зможе після шести місяців безперервного

виконання робіт за гіг-контрактом, якщо контракт не встановлює коротший строк. На свій розсуд гіг-спеціаліст зможе поділити перерву на частини будь-якої тривалості. Оплачує щорічну перерву гіг-спеціаліста резидент Дія Сіті. Порядок оплати визначається у гіг-контракті (ч. 4—7 ст. 21 Закону № 1667 [1]).

Гіг-контракт має містити й норми, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю та загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням спеціаліста (статті 22 та 23 Закону № 1667 [1]). Так, гіг-спеціалісти мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності в порядку та розмірах, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (ч. 1 ст. 22 Закону № 1667 [1]). Працівники та гіг-спеціалісти резидента Дія Сіті підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (ст. 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV [3]).

Окремо варто зауважити, що гіг-контракт визначає порядок виконання робіт гіг-спеціалістом (ст. 20 Закону № 1667 [1]). Зокрема, резидент Дія Сіті може надавати завдання електронними повідомленнями *через інформаційно-комунікаційні системи*, які фіксують факт відправлення та отримання повідомлень — електронною поштою, *комп'ютерними програмами, онлайн-сервісами*. Резидент Дія Сіті має право контролювати виконання робіт, зокрема засобами відеоспостереження. Моніторинг інформаційно-комунікаційних систем та обладнання, яке використовує гіг-спеціаліст, не вважають втручанням в його особисте життя. Гіг-спеціаліст може працювати тільки в місці, визначеному гіг-контрактом (ч. 4 ст. 20 Закону № 1667 [1]). На цих аспектах хотілося б зупинитися детальніше, бо відповідно до ч. 4 ст. 5 Закону № 1667 [1] визначено види діяльності, здійснення яких стимулюється шляхом створення правового режиму Дія Сіті і всі ці види діяльності наразі стосуються лише ІТ сфери.

Однак наголошу на тому, що ідея гіг-економіки та гіг-фахівців не нова, адже в багатьох країнах вже є закріплені правові статуси гіг-фахівців, хоча й не без наукових дискусій та судових спорів, але все ж активно застосовуються. Взагалі «gig» з англійської мови – концерт, музична вистава, виступ. А тому в зарубіжних країнах

гіг-спеціалістами вважають не фахівців ІТ сфери, а осіб, які виконують трудові завдання або отримують доступ до клієнтської бази через онлайн-платформи та «робота на вимогу через додаток». Тому в зарубіжних країнах дискусія набуває зовсім інших обрисів. Ці питання стосуються осіб, приміром, які отримують замовлення через додатки, онлайн-платформи, такі як *Uber*, *Uklon*, *Bolt*, *Glovo*, *Raketa* та ін. У зарубіжних країнах дискусія щодо цих гіг-працівників полягає у тому – чи є вони працівниками, самозайнятими особами, чи «незалежними надавачами послуг» (*independent contractors*).

Так, у Великобританії була низка рішень, які визнали, що *Uber* не є технологічною компанією, яка пропонує програмну платформу, а займається бізнесом з надання транспортних послуг. «*Uber* у Лондоні — це мозаїка з 30 000 маленьких бізнес-адміністраторів, пов'язаних спільною «платформною». Відповідно, «договір водія/пасажира є чистою фікцією, що не має жодного відношення до реальних угод і відносин між сторонами. У результаті справжні відносини між *Uber* та його водіями підпадають прямо під визначення «працівника» в Законі про трудові права. Платформа охоплює різні аспекти діяльності та роботи, що виконується водіями, серед яких були: попередній процес співбесіди та підбір персоналу; інструктування водіїв як виконувати свою роботу; контроль за виконанням ними своїх обов'язків; право змінювати умови в односторонньому порядку; рейтингова система, яка є ефективним інструментом управління продуктивністю; дисциплінарні процедури та контроль ключової інформації (подробниці про особу пасажира, пункт призначення подорожі), що свідчить про значний рівень контролю. Трудова активність відповідно охоплює етапи, коли пасажир подає заявку на будь-які періоди поїздки, протягом яких водій *Uber*: (а) увімкнув додаток *Uber*; (б) знаходиться в межах території, на якій перебуває водій, допущений до роботи; (с) здатний і бажає приймати поїздки.

В Іспанії найвідоміший випадок у Валенсії ще 2018 р., де справа була вирішена на користь «учасника платформи» *Deliveroo*, який займав позицію, що припинення використання його послуг (повідомлено електронною поштою) слід вважати несправедливим звільненням. Суд дійшов висновку, що це дійсно мало місце,

оскільки: (1) мотоцикліст повинен завантажити розроблену програму компанією, отримавши дозвіл відповідати замовникам у додатку, де саме розпорядник та власник платформи є одним і тим же суб'єктом підприємницької діяльності; (2) компанія (через додаток) вирішує сферу, в якій працівник виконуватиме свої обов'язки; (3) навіть якщо водій може вибрати (не)працювати, він/вона включений до програми (платформи), що встановлюється компанією, яка в кінцевому підсумку встановлює доступні «слоти»; (4) компанія надає інструкції щодо здійснення поставок, про способи виконання робіт, встановлення термінів і норм виконання. Таким чином, на початку кожної дорученої зміни працівники повинні вийти на місце, встановлене компанією, де вони повинні вказати, що служба в «дії», а також вони повинні повертатися кожного разу, коли послуга завершена; (5) компанія завжди може визначити геолокацію працівника, запросивши дані в будь-який час на платформі, вести облік про час кожної доставки; (6) будь-який субпідряд, який виконує водій, навіть коли це дозволено домовленістю між сторонами, не має значення (згідно з іспанською прецедентною практикою, така заміна не впливає на сутність відносин у сфері праці, оскільки це робиться в інтересах компанії). Ці ознаки суд визначив ключовими елементами добровільності, винагороди за працю та підпорядкованості водія з доставки, що стала підґрунтям для визнання цих відносин трудовими.

Між тим слід зазначити, що в Італії, приміром, наявні інші випадки, де пропонуються зовсім інакші судові тлумачення одних і тих самих фактів, навіть якщо вони розглядаються щодо тієї ж платформи (*Glovo*). Так, в одному випадку кур'єра визнали таким, який є самозайнятим, на основі: (1) поширеності *nomen iuris* («волевиявлення спільно і вільно виражатися через договір, що слід сприймати як відправну точку»); (2) розпізнавання мотоцикла та мобільного телефону, що належить райдеру, як основного засобу роботи; (3) оцінка організаційної структури платформи, яка розглядається лише в її значенні при розподілі плати за послуги та робочих завдань — як «програма, яка покликана мінімізувати витрати». Однак такі рішення переглядалися і скасовувалися вищими інстанціями, визнаючи статус

кур'єрів «економічно залежного» від власника платформи, а тому визнавалися працівниками.

У той же час за останній рік італійські суди також винесли кілька рішень про кваліфікацію таких осіб працівниками, хоча й такі справи обмежувалися визнанням статусу осіб, які виконували доставку їжі. Варто зауважити, що у першому рішенні, коли відбувся Туринський трибунал із питань зайнятості, було визнано, що кур'єри *Foodora* були самозайнятими, а не найманими працівниками. Головний аргумент, що викликало великий інтерес і критику з боку вчених-трудовиків, полягав у здатності кур'єрів відмовлятися від роботи та за її відсутності зобов'язання компанії надавати, може лише означати, що це не були трудові відносини. Іншими словами: «якщо роботодавець не може вимагати виконання роботи від працівника, він не може здійснювати будь-який контроль або організаційну владу над цією продуктивністю». Але в подальшому такі рішення переглядалися і вищі інстанції наголошували, що головною ідеєю був результат досить формального тлумачення умов, встановлених платформою, та вузьке, а точніше старомодне розуміння поняття «підпорядкування» (яке міститься у ЦК Італії), а саме: «те, що працівник підпорядкований управлінським, організаційним і дисциплінарним повноваженням роботодавця, внаслідок чого залежить від конкретних наказів [роботодавця], а також роботодавець може вдаватися до постійного спостереження та моніторингу продуктивності працівника» [4, с.163-167].

Таким чином, сутність правового статусу осіб, які залучаються до гіг-економіки слід переглядати у бік трудового права, більше того, не замикати статус гіг-працівника лише ІТ сферою, бо гіг-економіка – це набагато ширше, аніж лише ІТ-фахівці, а тому наука і практика має напрацювати підходи до розуміння гіг-працівників як осіб, які у своїй роботі отримують трудові завдання/замовлення через інформаційно-комунікаційні системи, комп'ютерними програмами, онлайн-сервіси та платформи, що фіксують факт відправлення та отримання завдання/замовлення та дозволяють керувати та контролювати результати виконання таких завдань/замовлень та моніторити місце знаходження працівника під час виконання ним/нею таких завдань/замовлень.

### **Список використаних джерел:**

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 65. Ст. 4103.
2. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 61. Ст. 2108.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46. Ст. 403.
4. Jerzy Wratny and Agata Ludera-Ruszel (2020) News Forms of Employment Current Problems and Future Challenges, 386 p.

**Мелех Л. В.,**

канд. юрид.наук, доцентка, доцентка кафедри  
господарсько-правових дисциплін Інституту права  
Львівського державного університету внутрішніх справ

### **МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ ЯК ЮРИДИЧНА ПІДСТАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

У національному законодавстві вперше малозабезпеченість осіб як юридична підстава надання особам державної допомоги було передбачено у Державній програмі організації натуральної та грошової допомоги малозабезпеченим верствам населення у 1992 р. [1]. Вказана Програма надавала завдання органам виконавчої влади здійснити облік та виявити малозабезпечених громадян у кожному населеному пункті України та розробити довгострокові та коротко програми їхнього забезпечення соціальними допомогами. Однак, економічних чи правових критеріїв визначення малозабезпеченості ані на регіональному, ані на централізованому рівнях встановлено не було.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України (1992 р.) «Про цільову грошову допомогу громадянам з мінімальними доходами» [2] громадянами України з відповідним правовим статусом вважаються непрацездатні особи, у кого середньомісячний сукупний дохід на одного члена сім'ї за три попередні місяці не досягав півторакратного розміру мінімальної заробітної плати.

На законодавчому рівні зміст поняття малозабезпеченості визначається Законом України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям». Відповідно до ст. 1 зазначеного Закону України малозабезпечена сім'я – це сім'я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід нижчий ніж прожитковий мінімум для сім'ї [3]. Відтоді доктриною права соціального забезпечення «малозабезпеченість особи/сім'ї» була визнана соціальним ризиком, який об'єктивно зумовлює її потребу отримати соціальну грошову допомогу коштом державного бюджету.

Однією із обов'язкових правових умов отримання державної соціальної допомоги особами, які не мають права на пенсію, та особами із інвалідністю є малозабезпеченість (п. 3 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам із інвалідністю»)[4].

Згідно до статтею 14 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» (п. 1 ч. 1) право на безоплатну вторинну правову допомогу мають особи, які перебувають під юрисдикцією України, якщо їхній середньомісячний дохід не перевищує двох розмірів прожиткового мінімуму, розрахованого та затвердженого відповідно до закону для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення, а також інваліди, які отримують пенсію або допомогу, що призначається замість пенсії, у розмірі, що не перевищує двох прожиткових мінімумів для непрацездатних осіб – на всі види правових послуг, передбачених ч. 2 ст. 13 цього Закону [5]. Правовий статус малозабезпеченої особи для реалізації вищезазначених норм засвідчує Довідка про отримання (неотримання) соціальної допомоги (Додаток 11 до Інструкції щодо порядку оформлення і ведення особових справ отримувачів усіх видів соціальної допомоги), яка видається органами соціального захисту населення та



підтверджує, що особа перебуває (не перебуває) на обліку в управлінні праці та соціального захисту населення, а також те, що така особа отримує чи не отримує соціальну допомогу як малозабезпечена та розмір такої допомоги [6].

У науковій літературі обґрунтовано, що підставою надання населенню субсидій на оплату житлово-комунальних послуг під час дії воєнного стану в Україні потрібно вважати ризик малозабезпеченості. Варто зауважити, що субсидії на житлово- комунальні послуги не передбачені законодавством України як вид соціального захисту малозабезпечених осіб. Водночас, правовою умовою отримання особою такої субсидії під час дії воєнного стану в Україні є розмір витрат на оплату житлово- комунальних послуг: якщо вони перевищують законодавчо встановлений обов'язковий відсоток платежу в межах встановлених норм споживання[7].

Підсумовуючи наведені вище законодавчі положення, хочемо наголосити, що зміст поняття малозабезпеченості особи під час дії воєнного стану в Україні у всіх випадках визначається через співвідношення середньомісячного сукупного доходу особи чи її сім'ї та прожиткового мінімуму/двох прожиткових мінімумів. В одних нормативних актах – малозабезпеченість є основним соціальним ризиком, що зумовлює право на конкретний вид соціального захисту, в іншому – така малозабезпеченість є додатковим соціальним ризиком, правовою умовою можливості реалізувати право на соціальну послугу чи соціальне житло.

Наукове та законодавче визначення малозабезпеченості під час дії воєнного стану в Україні варто здійснити у порівняльному співвідношенні з іншим поняттям – бідність.

Міжнародні акти і українське законодавство для здійснення моніторингу соціальних потреб громадян, соціальної звітності держави як учасника Європейської соціальної хартії та позначення суб'єктів права на соціальний захист використовують поняття «бідність». Тотожність чи відмінність змісту та обсягу цих двох понять має важливе теоретичне та практичне значення як щодо соціального захисту громадян під час дії воєнного стану в Україні, так і для напрацювання шляхів удосконалення законодавства у цій сфері.

Відповідно до Цілей сталого розвитку (2015–2030 роки), які були ухвалені на саміті ООН у вересні 2015 р., розв’язання проблем подолання бідності та зменшення нерівності, підвищення рівня життя та забезпечення доступу до базових послуг для всіх верств населення, розвиток соціальної інфраструктури є першочерговими завданнями світової спільноти. Забезпечення права на захист від бідності та соціального відчуження також є одним із головних напрямів застосування Європейської соціальної хартії (переглянутої) [8]. Відтак пріоритетом у політиці подолання бідності під час дії воєнного стану в Україні повинне бути реформування законодавства у напрямі легалізації монетарних та немонетарних характеристик малозабезпеченості особи.

Підсумовуючи викладене приходимо до висновків про те, що запровадження під час дії воєнного стану в Україні взаємоузгоджених, комплексних та системних програм соціального захисту малозабезпечених осіб відповідно до міжнародних соціальних стандартів зумовлює необхідність коректування законодавчого визначення малозабезпеченості через доповнення його змісту характеристиками, які відповідають монетарним та немонетарним критеріям бідності. Монетарний характеризує відсутність у особи середньомісячного сукупного доходу на рівні прожиткового мінімуму. Немонетарний може мати різні зовнішні показники соціальної потреби особи у соціальному житлі, соціальних послугах, соціальних субсидіях та інших видах соціального захисту під час дії воєнного стану в Україні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про Державну програму організації натуральної та грошової допомоги малозабезпеченим верствам населення : постанова Кабінету Міністрів України від 14 бер. 1992 р. №128. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/128-92-п> (дата звернення : 01.10.2023).
2. Про цільову грошову допомогу громадянам з мінімальними доходами : постанова Кабінету Міністрів України від 09 груд. 1992 р. № 691. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/691-92-п> (дата звернення : 01.10.2023 (втратила чинність)).

3. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям : Закон України від 01 чер. 2000 р. № 1768-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 35. Ст.290. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1768-14#Text> (дата звернення : 01.10.2023).
4. Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю : Закон України від 18 трав. 2004 р. № 1727-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 33–34. Ст. 404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1727-15#Text> (дата звернення : 01.10.2023).
5. Про безоплатну правову допомогу : Закон України від 02 чер. 2008 р. № 3460-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 51. Ст.577. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17#Text> (дата звернення : 01.10.2023).
6. Інструкція щодо порядку оформлення і ведення особових справ отримувачів усіх видів соціальної допомоги : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 19 верес. 2006 р. № 345. *Офіційний Вісник України*. 2006. №41. Ст.2761. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1098-06#Text> (дата звернення : 01.10.2023).
7. Бліхар М. М. Конституційно-правові гарантії забезпечення прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Теорія і практика конституціоналізму: український та зарубіжний досвід*: матер. учасн. Першої наук.-практ. конф. (м. Львів, 30 квіт. 2015 р.). Львів: Ліга-прес, 2015. С. 61–65.
8. Про розгляд Звіту про результати аналізу виконання заходів з реалізації стратегії подолання бідності : рішення Рахункової палати від 11 верес. 2018 р. № 23–4. URL: <http://old.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/category/16758829;jsessionid=593D7B330C255D26D8D82ADEDDBB4034?page=1> (дата звернення : 01.10.2023).

**Орлова Н. Г.,**  
канд. юрид. наук, доцентка,  
асистентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ КАПІТАНОМ СУДНА**

Вагомим недоліком законодавства про працю на водному транспорті є значна кількість актів, які не є скоординованими між собою. У більшості вони не відповідають економічній ситуації в нашій країні, що, в свою чергу, породжує різного роду колізії та створює складнощі у правозастосовчій діяльності.

При існуванні достатньо великої кількості конвенцій, резолюцій і інструкцій майже жодна з них суворо не виконується, зустрічаються протиріччя у вимогах різних документів. Так, наприклад, на водному транспорті діють два кодекси: Міжнародний кодекс з управління безпечною експлуатацією суден та попередженням забруднення (Міжнародний кодекс з управління безпекою (МКУБ) від 04.11.1993 і Міжнародний кодекс з охорони суден і портових засобів (Кодекс ОСПЗ) (ISPS) від 12.12.2002. На вимогу Міжнародного кодексу з охорони суден і портових засобів при стоянці в порту аварійний вихід з машинного відділення має бути закритий на замок для запобігання проникнення в машинне відділення сторонніх осіб. Відповідно до Міжнародного кодексу з управління безпечною експлуатацією суден та попередженням забруднення вихід ніколи не має бути закритим, інакше не виконуватиметься його призначення, наприклад, при пожежі. Як бути – вирішує капітан під свою відповідальність.

У літературі висловлено обґрунтовану думку, що одним з найважливіших завдань реформування трудового законодавства є збалансування основних прав та інтересів роботодавців і працівників [1, с. 121]. У цьому аспекті цікавим є правове положення капітана судна, який, будучи членом суднового екіпажу,

вирішує фінансові та комерційні проблеми: в інтересах вантажовласника і/або фрахтувальника він відповідає за коректність заповнення і дотримання умов коносаментів, тайм-чартерів, висування або відхилення претензій, збереження вантажів, а також за правові наслідки зазначених угод та/або позовів; крім того, капітан дає згоду на прийняття на роботу працівника у якості члена екіпажу судна. Попри наявність проблеми незахищеності такої категорії працівників постає кардинально протилежна проблема можливості зловживання правом з боку капітанів суден у зв'язку з існуванням широкого кола повноважень, якими вони наділені.

Основними причинами, що спонукають особу зловживати правом у будь-якій правовій галузі, є саме недосконалість законодавства (правовий складник) і правової культури окремо взятої особи (моральний складник) [2, с. 130]. Недосконалість норм об'єктивного права, тобто нездатність права як формальної системи норм повною мірою врегульовувати реальні суспільні відносини, а також нерозуміння правотворцями справжньої сутності суб'єктивного права чи врегулювання ним суспільних відносин всупереч реальним суспільним потребам, можна назвати юридичними передумовами вчинення зловживання правом [3, с. 128].

Особливість правових наслідків за вчинене діяння, що вважається зловживанням правом, полягає в тому, що останнє пов'язане з недобросовісним здійсненням суб'єктами трудових відносин своїх обов'язків. Особа, зловживаючи своїм правом, може перешкоджати реалізації прав та законних інтересів уповноважених суб'єктів, наносити шкоду або створювати загрозу її настання, а також створювати ситуацію, спрямовану на «обхід» законодавства, однак для такої особи законодавчо не передбачено жодних несприятливих наслідків [4, с. 441].

Зловживання правом у трудових відносинах у вузькому значенні варто розуміти як таке використання права суб'єктом трудових відносин незалежно від мотивів і в деяких випадках без умислу, яке суперечить його соціальному призначенню й завдає шкоди іншим учасникам цих відносин. У широкому сенсі

зловживання правом у трудових відносинах варто трактувати як визначений судом особливий вид правомірної поведінки їх суб'єктів, яка посягає на основоположні засади трудового законодавства, незалежно від наявності помилкового уявлення про них, перешкоджає належному здійсненню права іншою особою або хоча фактично й не спричиняє шкоди, однак має на меті використати в майбутньому певне право для порушення прав учасників цих відносин [5, с. 17] Зловживання правом виявляється у діях, юридично не заборонених; вони дозволені, але не схвалюються ні в моральному, ні в будь-якому іншому плані [6, с. 61].

Випадки зловживання правом складніше розпізнати, ніж випадки протиправних дій, але видається, що під зловживанням правом на водному транспорті слід розуміти використання працівником водного транспорту (зокрема капітаном судна) недозволених конкретних форм поведінки у рамках дозволеного йому законом загального типу поведінки. Об'єктом зловживання правом можуть бути як майнові, так і особисті немайнові права та інтереси, наприклад, судновласника, юридичних осіб та публічно-правових утворень; соціальні цінності, суспільні відносини та інтереси.

Капітан має достатньо великий обсяг суб'єктивних прав. У зв'язку з цим з'являється все більше можливостей для використання прав виключно з вигодою для себе, що призводить до зловживання правом, яке виступає як порушення вимог добросовісності в реалізації прав і представляє собою загальну проблему правової науки. Наприклад, ст. 66 Кодексу торговельного мореплавства України не містить навіть приблизного переліку причин, за якими капітан може відмовити у прийнятті на роботу тому чи іншому кандидату. Капітан має право відмовляти тим особам, які не відповідають конвенційним вимогам щодо професійної підготовки та перепідготовки, не мають документа, що посвідчує особу (паспорт моряка), не придатні за станом здоров'я для виконання трудової функції, не володіють у необхідному обсязі знаннями англійської мови, а також в інших подібних випадках.

Виходячи зі специфіки праці на флоті, що виражається у тривалому виконанні трудових обов'язків у нечисленному колективі і в складних умовах праці, існує думка про необхідність надання капітану права відмовити у прийнятті на роботу на судно кандидату, який в силу особистісних якостей може виявитися непридатним до праці в даному колективі. Попри те, що відмова капітана прийняти до складу екіпажу особу, яку направив на судно судовласник, має бути обґрунтованою (відмова оформлюється письмово та передається судовласнику й особі, що влаштовується на роботу), нормативне закріплення такого права може надати капітану необмежені повноваження. До того ж, у більшості випадків перевірка особистісних якостей працівника є неможливою до його вступу на посаду.

Розуміючи, що у зв'язку з різноманіттям життєвих ситуацій та винахідливістю осіб, які хочуть обійти закон, передбачити усі можливості зловживань правом об'єктивно неможливо, доцільним видається закріплення у трудовому законодавстві принципу недопустимості зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин, а також визначення правових наслідків цього діяння. Крім того, з метою запобігання випадків зловживання правом на водному транспорті доречно визначити у трудовому договорі з капітаном судна допустимі межі реалізації окремих владних повноважень, наданих йому.

Думається, з метою усунення існуючих прогалин законодавства слід нормативно закріпити правовий статус капітана судна шляхом розробки якісно нового акта, адекватного й відповідного сучасному розвитку галузі водного транспорту, що слугуватиме покращенню умов праці такої особливої категорії працівників водного транспорту, як капітани суден. Таким актом може виступати спеціальний закон про особливості правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту, з окремим розділом, присвяченим правовому статусу капітана судна.

#### **Список використаних джерел:**

1. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : Монографія. Харків : ФІНН. 2011. 336 с.

2. Кучма О.Л. Зловживання правом у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування: теоретико-практичний аспект. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. № 1. С. 128–134.
3. Полянський Т. Зловживання правом (загальнотеоретичний аспект). *Право України*. 2010. № 1. С. 128–134.
4. Сидоренко А. С. Правові наслідки зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. пр. Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. 2012. № 23. С. 440–446.
5. Вавженчук С. Я., Довгопол В. Зловживання правом у трудових правовідносинах: сучасний стан і тенденції правового регулювання. *Цивільне право*. 2012. № 4. С. 14–17.
6. Гончарова Г. С. Зловживання правом у трудових правовідносинах. *Радянське право*. 1988. № 12. С. 61–65.

**Свічкарьова Я. В.,**  
канд. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ  
ПОСТРАДЖАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ В  
АСПЕКТІ ЗАСТОСУВАННЯ Ч.3 СТ.152 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ**

Право на соціальний захист посідає важливе місце серед інших соціально-економічних прав людини і є одним із засобів досягнення злагоди. Сприяючи соціальному миру, участі в житті суспільства всіх соціальних груп населення,



воно є невід'ємною частиною соціальної політики держави, відіграє важливу роль у недопущенні зниження рівня життя населення [1, с. 346].

Конституція України наголошує, 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 (ст.46).

Держава є основним суб'єктом соціальної політики, а тому, визначаючи напрями цієї політики, вона повинна: забезпечувати реалізацію прав громадян на соціальний захист; проводити єдину політику в соціальній сфері; забезпечувати прийняття законів та інших нормативно-правових актів, які регулюють питання соціального захисту; визначати організаційно-правові форми соціального забезпечення та створювати умови для їх ефективного функціонування.

На сьогодні, нажаль, існує багато причин та умов виникнення спорів з приводу соціального захисту осіб, які пов'язані з недосконалістю або відсутністю законодавчої бази.

Основні положення щодо реалізації конституційного права на соціальний захист осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи містяться в Законі України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 року № 796-ХІІ (далі – Закон №796-ХІІ).

У вказаний Закон неодноразово було внесені зміни та доповнення. Так, наприклад, 04 лютого 2016 року Законом №987-VIII «Про внесення зміни до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» було включено до Закону №796-ХІІ статтю 39 наступного змісту: «Громадянам, які працюють у зоні відчуження, встановлюється доплата у порядку і розмірах, визначених Кабінетом Міністрів України». Через два роки таке положення було визнане Конституційним Судом України неконституційним, що в свою чергу, викликало безліч спірних правових питань.

Отже, з моменту ухвалення Конституційним Судом України вказаного вище Рішення від 17 липня 2018 року №6 р/2018 відновлено право непрацюючих пенсіонерів, які проживають на території радіоактивного забруднення – у зоні гарантованого добровільного відселення, на отримання підвищення до пенсії відповідно до статті 39 Закону № 796-ХІІ. У цьому зв'язку, слушною є думка М. Афанасьєвої про те, що «Неконституційний акт своїм існуванням порушує конституційний правопорядок і конституційні права та свободи осіб. Завдання Конституційного Суду України полягає у відновленні конституційного правопорядку шляхом визнання такого акту неконституційним та втрати ним чинності. Постає питання відновлення порушених конституційних прав та свобод, а також компенсації завданої особам матеріальної та моральної шкоди. Конституція України частиною третьою статті 152 передбачила право фізичних та юридичних осіб на відшкодування від держави шкоди, завданої дією та застосуванням до них актів, визнаних неконституційними. Відшкодування шкоди відбувається в судовому порядку, але, за відсутності якісного законодавчого регулювання, на практиці виникає низка запитань» [2, с.19].

У Рішенні Конституційного Суду України від 07.10.2009 року N 25-рп/2009 визначено, що «Відповідно до частини третьої статті 152 Конституції України матеріальна чи моральна шкода, завдана фізичним або юридичним особам актами і діями, що визнані неконституційними, відшкодовується державою у встановленому законом порядку. Тому позитивним обов'язком держави є прийняття відповідного закону, який має визначати порядок та умови такого відшкодування.

Слід зазначити, що 07 квітня 2021 року Другий Сенат Конституційного суду України, розглядаючи справу за конституційним зверненням осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (справа за конституційною скаргою громадянина України Дяченка Олександра Миколайовича та інших громадян України щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпункту 13 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) в своєму Рішенні № 1-р(П)/2021 вказав на те, що «...з метою реального поновлення у правах громадян України ... держава зобов'язана розробити порядок (юридичний механізм) відшкодування шкоди, якої вони зазнали внаслідок дії статті 54 Закону № 796-XII у редакції Закону № 76-VIII».

Оскільки на сьогодні спеціального закону про відшкодування шкоди, завданої застосуванням неконституційного закону не прийнято, проблема відшкодування шкоди на підставі ч. 3 ст. 152 Конституції України як норми прямої дії, тобто без прийняття спеціального закону, у судовій практиці вирішується по-різному. Частина судів повністю заперечують право на таке відшкодування. Проте, незважаючи на відсутність спеціального закону, деякі місцеві і апеляційні суди, як і в цій судовій справі, почали активно використовувати принцип аналогії закону до вказаного інституту відшкодування шкоди за ч. 3 ст. 152 Конституції.

Оскільки юридичний механізм є процедурним аспектом реалізації фундаментального права на соціальний захист, тому, на нашу думку, у випадку відсутності такого юридичного механізму відшкодування шкоди, норми Конституції України повинні застосовуватися як норми прямої дії. Вважаємо, що, у даному випадку неможливо вдаватися до «правового пуризму» - переваги форми над змістом. Крім того, ризик будь-якої помилки державного органу повинен покладатися на саму державу, а помилки не можуть виправлятися за рахунок осіб, яких вони стосуються.

Як слушно зазначають фахівці, що «..аби інституційний механізм забезпечення дієвості верховенства права (у особі судівництва), зі свого боку, мав відповідні засоби, Конституцією України чітко визначено практичний інструментарій на досягнення цієї мети. Інструментальним механізмом забезпечення дієвості верховенства права в українській юридичній системі у цьому контексті виступає конституційний припис (перше речення ч. 3 ст. 8), відповідно до якого норми Конституції є нормами прямої дії» [1, с. 64]. «Пряма дія Конституції означає, що реалізація Основного Закону має бути забезпечена як за наявності, так і за відсутності опосередковуючого законодавства. Причому

навіть тоді, коли про таке опосередковуюче законодавство (закони) прямо говорить Конституція України. Якщо немає відповідного процедурного закону, треба вчиняти необхідні дії на основі Конституції. «Прямо» означає без посередника на рівні закону» [3, с. 44].

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій (гол.) та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; 2-е вид., перероб. і доп. Харків : Право, 2011. 1128 с.

2. Афанасьєва М. Відшкодування шкоди, завданої неконституційними актами: теорія, судова практика та перспективне законодавство. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2022. № 59. С.18–23.

3. Буткевич В., Речицький В. Здійснення конституційної реформи: бачення фахівців. Права і свободи та обов'язки людини і громадянина. Національна безпека і оборона. 2015. № 4–5. С. 44–48.

**Сидоренко А. С.,**

канд. юрид. наук., доцент, доцент кафедри конституційного,  
адміністративного, екологічного та трудового права

Полтавського юридичного інституту

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

#### **ОКРЕМІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Регулювання трудових відносин в умовах війни на території України зазнали суттєвих змін та доповнень, викрили безліч проблем в реалізації конституційного права на працю й потребують адаптації до розвитку суспільства в сучасних умовах та є досить актуальними та проблемними питаннями.

З метою адаптації трудового законодавства до сучасних реалій життя, Верховна Рада України 15.03.2022 р. ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зміст якого визначає особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану.

Законом встановлено особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану, зокрема і з питань оплати праці, що є проблемним та актуальним питанням.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Разом з тим, ст.10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вносить деякі корективи у процес регулювання та виплати заробітної плати. Так, положення згаданої статті говорять нам про те, що заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором та визначає за роботодавцем обов'язок вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати [2]. З огляду на це, роботодавець повинен діяти таким чином, щоб забезпечити можливість виплати заробітної плати, а працівники мають право отримувати інформацію, яких саме заходів вжив роботодавець, щоб гарантувати їм таку можливість.

Слід погодитися з твердженням про те, що з метою проведення виплат найманим працівникам, в період воєнного стану, їх умовно класифікують за певними категоріями:

- мобілізовані;
- добровольці територіальної оборони;
- евакуйовані або залучені дистанційно;

- залучені до суспільно корисних робіт;
- ті, хто продовжують виконувати трудові обов'язки у штатному режимі;
- тимчасово позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості. [3].

Варто зауважити, що сьогодні актуальним є питання відповідальності роботодавця за затримку виплати заробітної плати. За загальним правилом заборгованість із виплати заробітної плати – це сума своєчасно невикраченої заробітної плати всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам, особам, які не перебувають в обліковому складі підприємства – сумісникам і працюючим за договорами, а також звільненим працівникам. Заборгованою вважається сума, яка включає всі нарахування в грошовій і натуральній формі з фонду оплати праці, за винятком обов'язкових утримань (податок із доходів фізичних осіб та суми єдиного внеску працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування), строк виплати якої минув до кінця місяця, у якому вона повинна бути виплачена [4]. Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються роботодавцем після виплати заробітної плати (ч.5 ст.97 КЗпП України) [5]. Але, разом з тим, відповідно до ч.3 ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 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 [2]. Слід зазначити, що звільнення від відповідальності можливе лише у разі доведення роботодавцем доказів щодо об'єктивної неможливості вчасно виконувати свої зобов'язання. Однак звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. Це означає, що роботодавець не може не оплатити працю свого працівника.

Тобто, після налагодження фінансової ситуації на підприємстві роботодавець повинен виплатити заробітну плату працівнику в повному обсязі [6].

Разом з тим, сьогодні, у випадку коли роботодавець не може нараховувати та виплачувати працівникам зарплату, можуть бути вжиті наступні заходи. По-перше, роботодавець може оформити простій. Простій, відповідно до ст.34 КЗпП України - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами [5]. Окрім того, у разі прийняття рішення про оголошення простою, працівника може бути переведено за його згодою на іншу роботу на тому самому підприємстві, або на інше, з гарантією того, що не зміниться місцевість із чітко визначеним строком – не більше одного місяці. Варто пам'ятати, що у разі простою не з вини працівника оплата праці здійснюється з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду/окладу (ст.113 КЗпП). Тобто, в будь якому разі роботодавець зобов'язаний проводити розрахунок з таким працівником. Самої по собі дії правового режиму воєнного стану в Україні недостатньо для оголошення простою, якщо підприємство може продовжувати нормально функціонувати. Сьогодні простій оголошують з таких підстав: знищення або пошкодження майна підприємства, важливих об'єктів інфраструктури (енергетичні та логістичні ресурси), розташування підприємства на тимчасово окупованих територіях або на територіях, де ведуться активні бойові дії тощо [7]. Наступним, можливим заходом є надання щорічної основної відпустки, що також тягне за собою виплату коштів працівникові. Або, як варіант, надання відпустки без збереження заробітної плати у порядку визначеному Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Варто наголосити на тому, що відпустка без збереження заробітної плати повинна надаватися виключно на прохання працівника. Третім заходом, є можливість призупинення дії трудового договору, що передбачає призупинення виплати заробітної плати, але трудові відносини не зупиняються. При запровадженні

призупинення дії трудового договору слід враховувати дві обов'язкові умови без наявності яких не можливо прийняти відповідне рішення, а саме: неможливість з боку роботодавця забезпечити працівника роботою; працівник не може виконувати свою роботу. Відсутність хоча б однієї з цих двох умов унеможливорює призупинення виконання роботи і, разом з тим виплати заробітної плати.

Говорячи про реалії сьогодення, роботодавці досить часто зловживають своїми права і необґрунтовано обмежують можливість працівника реалізувати свою здатність до праці та отримувати винагороду за таку працю. Тому, дії роботодавця щодо економії коштів шляхом оголошення простою, відправлення у відпустку чи призупинення трудового договору, в першу чергу, повинні бути підтверджені наказом та належним чином обґрунтовані.

У разі порушення роботодавцем права на оплату праці, працівник повинен бути наділений правом отримувати всю необхідну для нього інформації стосовно прийнятих роботодавцем рішень та свого правового становища. Окрім того, повинно бути визначено і нормативно закріплене право працівника на звернення до роботодавця з вимогою про виплату заробітної плати.

#### **Список використаних джерел:**

1. 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#Text>
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: [https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044\\_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu](https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu)
4. Методологічні положення з організації державного статистичного спостереження «Стан виплати заробітної плати» : Наказ Державного комітету статистики України від 20.10.2011 № 264. URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/71283\\_\\_535524](https://zakononline.com.ua/documents/show/71283__535524)



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

6. Оплата праці під час війни: що робити підприємствам, що вимушено зупинили роботу. URL: [https://jurliga.ligazakon.net/analytics/210059\\_oplata-prats-pd-chas-vyni-shcho-robitipdprimstvam-shcho-vimusheno-zupinili-robotu](https://jurliga.ligazakon.net/analytics/210059_oplata-prats-pd-chas-vyni-shcho-robitipdprimstvam-shcho-vimusheno-zupinili-robotu)

7. Простій у період воєнного стану: що слід знати? URL: <https://medoc.ua/blog/prostij-u-period-vonnogo-stanu-shho-slid-znati>

**Сільченко С. О.,**  
канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

### **«ЧЕРВОНІ ЛІНІЇ» КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Намагання здійснити кодифікацію законодавства України про працю до цього часу не завершилося логічним результатом у вигляді нового Трудового кодексу. Слід нагадати, що відповідно до підпункту 4 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень Закону України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України» Кабінет Міністрів України мав протягом року з моменту набрання чинності цим Законом розробити і передати на розгляд Верховної Ради України проєкт Трудового кодексу України. Цей Закон набрав чинності 07 травня 2022 року, проте до цього часу проєкту ніхто не бачив.

Натомість відповідальне за розробку документа Міністерство економіки України 23 вересня 2022 року оприлюднило проєкт Закону України «Про працю», ухвалення якого фактично мало спричинити декодифікацію трудового законодавства. З того часу Міністерство не забезпечило розробку проєкту

Трудового кодексу України, зосередившись на удосконаленні законопроекту про працю.

Причиною нагальної потреби у прийнятті Закону про працю його розробники називали те, що чинний КЗпП є набором правових норм, не здатних регулювати трудові відносини. Але навіть в сучасних умовах це твердження є безпідставним і спростовується практикою регулювання трудових відносин. Із прийняттям Закону України від 20 березня 1991 року № 871-ХІІ «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» трудове законодавство зробило величезний крок до трансформації регулювання трудових відносин, спрямованих на пристосування їх до умов ринку. Завдяки постійним змінам, іноді точковим і навіть безсистемним, КЗпП України, як не дивно, навіть в сучасних умовах здатен регулювати трудові відносини. При цьому він спирається на низку законів, які регламентують окремі інститути трудового права або навіть на окремі правові норми, присвячені регулюванню найманої праці.

Втім, навіть за багаточисельних змін трудове законодавство зберегло головну рису, закладену до КЗпП під час його створення – спрямованість на регулювання трудових відносин в умовах масового промислового виробництва. Проте нині нагальною є потреба в гнучкому індивідуально-договірному регулюванні використання найманої праці в умовах багатоукладної економіки.

Крім того, наявність значної кількості документів, які роботодавець змушений створювати в процесі використання найманої праці, призводить до того, що за однакового податкового навантаження на фонд оплати праці під час використання праці на умовах трудових чи цивільно-правових договорів, роботодавці обирають цивільні. А можливість частково перетворювати відносини з працівником на відносини з фізичною особою - підприємцем, що використовує спрощену систему оподаткування, робить модель використання праці на умовах трудового договору неконкурентноздатною. З іншого боку, соціальні гарантії, якими трудове законодавство виявилось перенасиченим з

часів соціалістичного господарства, додатково призводять до незацікавленості дотримуватися й користуватися трудовим законодавством.

Тому ухвалення нового Трудового кодексу є архіважливим завданням навіть в умовах воєнного стану. За умови переміщення значної кількості економічно активного населення в Європу українці мали можливість отримати досвід легальної найманої праці в умовах європейського законодавства. Необхідність забезпечити євроінтеграційний курс України передбачає імплементацію значної кількості директив Європейського Союзу до національного законодавства.

Перед нами стоїть складне завдання – визначити оптимальну модель побудови трудових відносин, яка відповідатиме сучасному стану зайнятості та гнучкості під час використання найманої праці. Ураховуючи приписи частини третьої статті 22 та статей 43 – 45 Конституції України, необхідно забезпечити наступність рівня правових гарантій для працівників, оскільки в Україні склалась хибна практика, коли новоприйняті норми права зменшують зміст чи обсяг прав людини, закріплених Конституцією. Прикладів цього чимало.

Що ж слід враховувати під час проведення кодифікації трудового законодавства?

Передусім слід визначитися зі сферою його дії. Вважаємо за доцільне зробити сферу дії трудового законодавства вузькою, обмеживши її виключно трудовими відносинами у класичному їх розумінні. Різні за змістом правові відносини, які складаються під час використання найманої праці, потребують встановлення чітких критеріїв кваліфікації їх трудовими. Масштаб для цього наявний – це рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин 2006 року. Також потрібно передбачити можливість застосування трудового права за аналогією та до неврегульованих питань, як це передбачено Цивільним кодексом України.

У Трудовому кодексі має бути закріпленим перелік прав і обов'язків сторін трудового договору, що підніме їх на рівень правових принципів і створить чіткі орієнтири під час вирішення трудових спорів.

Варто визначитися зі структурою майбутнього кодексу. Чи повинен він обмежитися регулюванням індивідуальних трудових відносин, чи включити колективне трудове право, зокрема колективний договір, соціальний діалог та регламентувати вирішення колективних трудових спорів? Здійснення інкорпорації існуючих законів до кодифікованого акта може мати позитивний вплив в майбутньому, забезпечить цілісність масиву трудового законодавства. З іншого боку, це значно ускладнить законотворчу роботу.

Варто зберегти оптимальне поєднання єдності і диференціації правового регулювання праці. Саме завдяки урахуванню існуючих критеріїв диференціації можливо забезпечити адресність та адекватність правової регламентації праці. Слід позбавити закон проявів позитивної дискримінації працівників, коли за наявності надмірних пільг і гарантій особа стає небажаним працівником. Стимулювати зайнятість таких осіб слід економічними важелями за рахунок держави, а не перекладати це на роботодавця. Паралельно потрібно забезпечити захист працівників від дискримінації, чітко врегулювавши це питання в законі, посилювати ефективний захист від мобінгу, харасменту та інших проявів цькування та негативного впливу на працівників.

Потрібно переглянути співвідношення методів регулювання трудових відносин, суттєво посиливши індивідуально-договірне регулювання. Ця тенденція простежується останні 30 років і їй слід дати новий поштовх. Чим більше питань буде погоджено сторонами трудового договору, тим краще. За державою варто залишити мінімальні гарантії у сфері праці, формування процедур, а також забезпечення відновлення порушених прав та інтересів завдяки ефективному нагляду та дієвому механізму вирішення трудових спорів.

Трудовий договір має бути обов'язково письмовим, а процедура його укладення спроститися, зберігши запобіжники від неформальної зайнятості, зокрема повідомлення про укладення договору до органів ДПС України.

Потрібно збалансувати гнучкість та мобільність трудових відносин. Слід чітко визначити випадки укладення строкового трудового договору, а також договорів, що передбачають часткову, неповну або нетипову зайнятість. Не

потрібно занадто захоплюватися посиленням мобільності та розширювати нетипову зайнятість, адже в умовах значного дефіциту робочої сили в Україні працівники шукатимуть стабільності за кордоном. Також потребує врегулювання запозичена праця і аутсорсінг персоналу.

Треба нарешті визначитися з моделлю правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Оскільки в Україні відсутній механізм швидкого вирішення трудових спорів, спрощення процедури звільнення, відмова від чіткого переліку підстав і занадто визначеної процедури розірвання трудового договору суттєво погіршить становище найманих працівників. Ні держава, ні система соціального страхування, яка суттєво одержавилась і втратила фінансову автономність, не можуть забезпечити збереження попереднього рівня доходу працівника після звільнення і тривалу виплату допомоги по безробіттю. Тож потрібен механізм фінансової компенсації працівникам у разі втрати роботи з ініціативи роботодавця за відсутності порушень з боку працівника. Відступне необхідно легалізувати, а його розмір має робити рішення роботодавця про звільнення виваженим.

Варто перейти від отримання згоди профспілкового органу на звільнення працівників до механізму проведення консультацій. Можливість звернення на згодою варто запроваджувати в колективно-договірному порядку. Не треба забувати про міжнародно-правові стандарти звільнення з ініціативи роботодавця, зокрема Конвенцію № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року.

Оскільки здебільшого наймана праця є колективною і організованою, відмовлятися від регламентації внутрішнього трудового розпорядку та дисципліни праці як інституту трудового права не варто. Замінити це виключно договірним регулюванням праці можливо лише у відносинах із малою кількістю працівників, наприклад до 5 – 8 осіб.

Необхідно встановити чіткі межі експлуатації працівників та гарантії їх відпочинку. Це можливо зробити завдяки безпосередньому встановленні в законі меж і порядку визначення робочого часу та часу відпочинку. Що стосується

питання відпусток, його слід суттєво спростити, уніфікувати. Додаткові і спеціальні відпустки мають стати предметом індивідуального та колективно-договірного регулювання. Надання соціальних відпусток слід зберегти, поклавши їх фінансування на плечі держави і системи соціального страхування.

У питаннях кадрового адміністрування й діловодства слід враховувати сучасні можливості цифровізації та існування державних реєстрів. Трудова книжка має залишитися в минулому.

У новому кодексі потрібно зберегти жорсткий підхід до питання охорони праці та не відмовлятися від норм, що визначають ці питання безпосередньо в кодексі та безпосередньо визначають взаємні права і обов'язки роботодавця і працівника. Виключення норм про охорону праці з кодексу та залишення їх виключно в Законі «Про охорону праці» та спеціальному законодавстві применшить важливість означеної сфери, де публічне має переважати приватне в трудових відносинах.

Стимулювання створення нових робочих місць і виплати високої заробітної плати не повинно відбуватися за рахунок працівників. Це питання державної політики зайнятості та оподаткування бізнесу. Твердження про те, що трудове законодавство гальмує розвиток бізнесу є недоведеним і помилковим. Роботодавці створюють додаткові робочі місця лише тоді, коли в цьому є потреба. А потреба визначається інвестиційним кліматом. Основним завданням трудового законодавства є зниження рівня бідності, особливо серед працюючого населення та забезпечення сталого розвитку держави і суспільства, Існуючий проєкт закону про працю зазначеним цілям не відповідає і навряд чи він посилить інвестиційну привабливість України.

**Сіньова Л. М.**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення,  
провідний юрист Центру проблем імплементації  
європейського соціального права  
Навчально-наукового інституту права  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка

## **ОСНОВНА ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ**

В Конституції зазначено, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

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. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місяця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом України «Про відпустки»; заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст. 24 зазначеного Закону.

У 2023 році для працюючих українців передбачена основна щорічна відпустка, але слід враховувати особливості воєнного стану.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» зазначено, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Варто зазначити, що окрема категорія працівників за законом має право на більшу тривалість основної щорічної відпустки (понад 24 календарних дні):

– промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів;

– працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів - 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше;

– працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

– воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин - 24 календарних дні із збільшенням за



кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів;

– керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України;

– особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів;

– особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день;

– сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Слід зазначити, що положення зазначеної статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою ст. 6.

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України «Про відпустки» у період дії

воєнного стану не застосовуються. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

Також у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

Варто наголосити, що у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

На Міжнародній науково-практичній конференції (12 травня 2022 року) С. М. Черноус зазначала про необхідність загальної імперативної норми, яка не містилась у Законі № 2136-ІХ. Враховуючи, що в сучасних умовах у окремих роботодавців може виникнути потреба скорочення видатків на оплату відпустки, безпосередньо обумовлена воєнним станом, вважаємо за доцільне закріпити диспозитивну норму, що регулюватиме зазначене коло суспільних відносин. Відповідно, частину першу статті 12 Закону № 2136-ІХ доцільно викласти у такій редакції: «У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка працівникам, які мають право на таку відпустку подовженої тривалості, може надаватися роботодавцем тривалістю 24 календарні дні за відпрацьований рік. Різниця днів відпустки та невикористані дні щорічної основної відпустки за попередні роки мають бути надані після закінчення дії воєнного

стану» [1, с. 231–232]. Наведена думка, щодо удосконалення врегулювання окремих питань трудових правовідносин при наданні щорічної основної відпустки більшої тривалості, ніж 24 календарних дні є досить значною, оскільки передбачена редакція вченої була прийнята до уваги законодавцем при внесенні змін в статті 12 Закону № 2136-ІХ.

#### **Список використаних джерел:**

1. Черноус С. М. Проблеми правового регулювання тривалості щорічної основної відпустки у період дії воєнного стану Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (12 травня 2022 року) / За заг. ред. д.ю.н., акад. НАПрН України О.П. Орлюк, к.ю.н., доц. Г.З Остапенко, к.ю.н. А.В. Айдинян. К., 2022. 389 с.

**Соловйов О. В.,**

канд. юрид. наук, доцент,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

**Зіноватна І. В.,**

канд. юрид. наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

### **ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄС**

Кожна соціально орієнтована держава гарантує своїм громадянам компенсацію за нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання. Проте ефективність дії конкретної системи соціального

страхування залежить від рівня розвитку держави, а також історичних передумов.

У Німеччині реалізація страхування від нещасного випадку покладена законодавством на 110 фондів страхування від нещасного випадку. Діяльність цих організацій охоплює три напрями економічної діяльності: 1) страхування від нещасного випадку в промисловості (включаючи страхування від нещасного випадку на морі) в 35 страхових організаціях, створених відповідно до певних галузей промисловості (наприклад, хімічна, гірничо-промисловість, торгівля, охорона здоров'я та ін.); 2) 21 страхову організацію, створену за регіональним принципом для здійснення страхування від нещасного випадку в сільському господарстві; 3) страхування від нещасного випадку громадського сектора в 54 страхових організаціях, які в більшості своїй є урядовими підрозділами (федеральні, регіональні і муніципальні групи з окремими фондами для поштової служби, системи залізниць і відділів пожежної охорони).

Управління системою страхування від нещасного випадку на виробництві в Німеччині здійснюється на паритетних засадах соціальними партнерами – представниками працівників і роботодавців. Органи самоврядування в системі соціального страхування обираються на кожні шість років. Вони визначають у рамках закону права та обов'язки застрахованих та страховиків, розмір страхового внеску, розробляють інструкції та розпорядження щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та ін. Учасники органів управління працюють на громадських засадах. Так втілюється принцип організаційного самоврядування, що означає управління соціальним страхуванням особами, які безпосередньо в ньому заінтересовані. Саме через принцип самоврядування реалізується ідея субсидіарності, тобто і застраховані, і роботодавці несуть відповідальність за управління страховою організацією. Держава може здійснювати юридичний нагляд за діяльністю організацій соціального страхування.

При встановленні страхових тарифів використовується такий принцип: чим вище ризик, чим частіше на підприємстві відбуваються нещасні випадки, чим

важче нещасні випадки і більше відшкодування у зв'язку з ними, тим вище страховий тариф. Така страхова політика, дозволяє створити стимули для запобігання роботодавцем можливим нещасним випадкам, і разом із системою штрафних санкцій, які накладаються за порушення техніки безпеки (норми і правила виробляються професійними асоціаціями), є основою профілактики нещасного випадку і професійного захворювання.

Страхові внески сплачуються виключно роботодавцями за методом відшкодування витрат попереднього року і диференціюються за страховими ризиками. Це означає, що кожен рік сума фактичних витрат розподіляється пропорційно між роботодавцями. Недолік цієї системи полягає в тому, що витрати, які виникають сьогодні, переносяться на майбутнє. Нинішні ж роботодавці платять за «гріхи» попередніх поколінь роботодавців.

У Німеччині існує особливий порядок фінансування страхування від нещасного випадку в сільськогосподарському секторі – воно здійснюється частково за рахунок державних субсидій.

Підставою для відшкодування шкоди в цій країні є не вина роботодавця, а сам факт ушкодження здоров'я при виконанні трудових обов'язків, тобто у працівника немає необхідності доводити вину роботодавця, його недбалість. У разі пошкодження здоров'я достатньо лише звернутися у відповідну організацію.

Система страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання в Німеччині спрямована на те, щоб заінтересувати роботодавця у зниженні професійних ризиків на його підприємстві.

Відшкодування шкоди передбачається як у натуральній формі (медична та професійна реабілітація, спрямовані на відновлення здоров'я потерпілого і його працездатності), так і в грошовій (допомога по тимчасовій непрацездатності або пенсія в разі стійкої втрати працездатності; при цьому грошові виплати як відшкодування за втрату заробітку відповідають заробітку потерпілого до отримання ним травми або професійного захворювання, що дозволяє постраждалим зберегти свій колишній рівень життя). Зауважимо, що поняття

«інвалідність» у німецькому страховому законодавстві відсутнє, страхується саме зниження працездатності.

Система, що існує в Німеччині, вважається однією з найефективніших. Вона гарантує спеціальне лікування у медичних закладах фахівцями, які мають відповідну спеціалізацію, тим самим забезпечуючи безперервність процесу реабілітаційних заходів, що, у свою чергу, дає найкращі результати. Основою цього є загальний високий стандарт системи охорони здоров'я у цій країні, підкріплений також системою страхування від нещасного випадку, яка має власні спеціалізовані медичні заклади. Запозичення позитивного досвіду Німеччини дасть можливість створити в Україні відповідну систему спеціалізованих медичних установ для надання своєчасної та якісної медичної допомоги та реабілітаційних послуг для постраждалих від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Проте такі зміни можливі лише в ході комплексної медичної реформи.

Основні переваги та особливості німецької системи страхування, на наш погляд, полягають в її надійності та високому рівні організації забезпечення всебічної соціальної захищеності осіб, які постраждали на виробництві. Характерною особливістю є те, що і виплата відшкодування, і вирішення питань запобігання страховим випадкам, і вирішення питань реабілітації здійснюється однією організацією – професійним страховим товариством. Зосередження всіх функцій соціального страхування в «одних руках» сприяє ефективності функціонування системи.

На відміну від Німеччини, у Швеції страхування від нещасного випадку на виробництві здійснюється через єдину страхову компанію, власником якої є профспілки та шведський Союз роботодавців. Особливістю шведської системи є те, що правові норми, які регулюють виплату компенсацій постраждалим, і правові норми, що регулюють контроль проведення профілактичних заходів, існують окремо один від одного і не пов'язані між собою. Рівень нещасного випадку не впливає на суму внесків, що сплачуються роботодавцями. Відсутній контроль за проведенням профілактичних заходів. Цей досвід для нас є

неприйнятним, адже рівень охорони праці в нашій країні перебуває на доволі низькому рівні, а тому залежність страхових виплат від кількості нещасного випадку на конкретному підприємстві мотивуватиме роботодавця впроваджувати сучасні заходи, спрямовані на попередження нещасного випадку на виробництві.

Що стосується страхування від професійного захворювання, то тут варто зазначити, що в Швеції не існує офіційно закріпленого списку професійних захворювань. У зв'язку із цим існує складність віднесення захворювань до професійних, оскільки встановлення справжніх причин захворювання є важкою справою і це, на наш погляд, є недоліком шведської системи.

Шведська модель має ряд позитивних особливостей, серед яких значна концентрація функцій у держави, на відміну від Німеччини, що гарантує стабільність та надійність системи. Ефективність функціонування шведської моделі свідчить про те, що державний метод управління найбільше відповідає соціальному призначенню держави.

На відміну від Швеції, у Норвегії система страхування від нещасного випадку на виробництві є цілком приватною. Основні переваги норвезької системи – це контроль над витратами і посилений підхід до превентивних заходів. До того ж побудована така система, коли кожен знає, за що він платить. Держава, профспілки та Союз роботодавців мають повний контроль над функціонуванням системи.

В Іспанії управління соціальним страхуванням від нещасного випадку також доручається приватним страховим товариствам, які вважаються неприбутковими і, як правило, є асоціаціями роботодавців. Налічується близько 30 таких асоціацій, і вони об'єднують різні галузі, формуються за регіональним чи національним принципом і роботодавець сам може вибирати страхову компанію відповідно до її конкурентоспроможності, тарифів та обсягу послуг.

У Фінляндії діє вже інший спосіб соціального захисту постраждалих, а саме відповідальність роботодавця. Проте ця відповідальність має бути обов'язково застрахована в одній із 16 недержавних компаній, діяльність яких координує

Федерація організацій страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, яка співпрацює з профспілками, роботодавцями, Міністерством соціального забезпечення та охорони здоров'я.

Важливо підкреслити, що держава гарантує соціальний захист постраждалим на виробництві навіть у разі банкрутства будь-якої із цих 16 компаній, беручи їх зобов'язання на себе. Федерація має право вилучення ліцензії у страхової компанії, яка порушує законодавство. Страхувальники за рівнем страхового ризику розділені на 250 груп, що впливає на розмір страховик внесків.

Особливість цієї моделі полягає в тому, що страхування відповідальності роботодавця має приватний характер та, на відміну від соціального страхування, не передбачає участі страховика в реабілітації постраждалого. Травмований отримує від страхової компанії лише грошову компенсацію, а відшкодування відбувається за нормами цивільного права.

На відміну від Фінляндії, у Данії діє комбінована система, яка складається із загального соціального забезпечення, яке фінансується і управляється державою, і паралельно існуючої схеми компенсацій у зв'язку з нещасними випадками, яка фінансується роботодавцями, а управляється державними органами.

Така схема охоплює лише найманих працівників промисловості та торгівлі і діє, як і у Фінляндії, на основі приватного права. Потерпілий також має право на соціальне та медичне обслуговування відповідно до загального законодавства про соціальне забезпечення.

Досить своєрідною є система страхування від нещасного випадку на виробництві у Франції. У країні розроблено список, який нараховує 1200 професійних ризиків. Кожне виробництво класифікується за одним із цих ризиків відповідно до основної діяльності. Така класифікація дає можливість визначити ті елементи, які є специфічними для виробництва зі схожими ризиками.



Система є обов'язковою для всіх найманих працівників, а також поширюється на студентів та деяких осіб, які шукають роботу. До того ж існують спеціальні програми для працівників сільськогосподарської та гірничодобувної галузі, залізничників, працівників підприємств, які надають комунальні послуги, а також для бюджетників, моряків та для самозайнятого населення.

Соціальне страхування у Франції характеризується доволі складною та диференційованою системою страхових внесків. Тарифи внесків встановлюються окремо по кожному підприємству. Виробництва, які належать до одного підприємства, але розділені географічно, мають різні тарифи, проте методи встановлення тарифу, які застосовуються до всіх виробництв, що належить одному підприємству, залежать від загальної кількості працівників підприємства в цілому. Для роботодавців, які здійснюють заходи щодо попередження нещасного випадку, можливе зниження тарифів до 25 % за погодженням з відповідними органами строком на один рік. На наш погляд, такі стимулюючі заходи також можна імплементувати в законодавство України, яке регулює порядок встановлення тарифів єдиного соціального внеску, тобто до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Французька система вважається однією з найскладніших, але вона побудована за принципом функціонування страхування від нещасного випадку в рамках загальної системи соціального страхування. Розмір страхових внесків при цьому виді страхування повинен забезпечувати достатні кошти для запобігання нещасним випадкам на виробництві та в той же час забезпечувати основні витрати, пов'язані з ризиком нещасного випадку на виробництві.

Таким чином, можна зробити висновок, що в кожній країні організація системи соціального захисту працівників є цілком унікальною та обумовлена багатьма локальними факторами, а аналіз закордонного досвіду вирішення питання забезпечення постраждалих від нещасного випадку на виробництві дає можливість порівняти діючу системи соціального страхування України з

європейською та зробити висновки про доцільність запозичення позитивного досвіду впровадження окремих елементів цієї системи.

**Стасів О. В.,**

канд. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ**

Закон України «Про охорону праці» був прийнятий вперше в пострадянській Україні 14 жовтня 1992 року і хоча 12 листопада 2002 року він діє у новій редакції, підхід щодо розуміння в ньому безпечних та здорових умов праці не змінився. Як і в усіх пострадянських державах право на безпечні та здорові умови праці подається через термін «охорона праці», який вказує на заходи та засоби, що спрямовані на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності, в той час як в європейських державах йдеться про покращення безпеки праці та охорону здоров'я працівників на роботі, а отже встановлює пріоритетність життя та здоров'я працівників над результатами виробничої діяльності.

Євроінтеграція України є основним і незмінним зовнішньополітичним пріоритетом нашої держави, а тому національне законодавство повинно змінюватись у відповідності до європейських принципів, що посилюється також й зобов'язаннями України в рамках Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони щодо імплементації рамкової Директиви Ради 89/391/ЄЕС та цілої низки асоційованих з нею

європейських директив у сфері безпеки працівників, зокрема Директиви Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 року щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах; Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують; Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС від 22.06.1994 про захист молоді на роботі.

Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом визначає якісно новий формат відносин між Україною та ЄС, яка ратифікована Законом № 1678-VII від 16.09.2014р. та слугує стратегічним орієнтиром системних соціально-економічних реформ, які мають стати логічним кроком переходу України на обраний проєвропейський напрямок розвитку.

Наша країна для того, щоб стати повноцінним членом ЄС взяла на себе ряд зобов'язань щодо приведення національного законодавства у відповідності до стандартів ЄС. Правовою основою для прийняття актів з питань охорони здоров'я та професійної безпеки є ст. 153 і 114 Договору про функціонування Європейського союзу. Так, ст. 153 передбачає необхідність встановлення мінімальних стандартів, що визначають основи безпеки та здоров'я на роботі та безперервної гармонізації законодавства, а ст. 114 – правила, що закріплюють істотні вимоги стосовно безпеки продукції, яку вивозять на ринок.

Тому у законодавче поняття професійної безпеки та здоров'я працівників обов'язково потрібно врахувати необхідність запровадження за європейським та міжнародним зразком системи мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників, регулярну оцінку роботодавцем можливих ризиків, які можуть виникнути в процесі роботи, а також розробки та впровадження заходів щодо їх мінімалізації чи усунення.

Професійна безпека та охорона здоров'я працівників базується на правових, організаційних, економічних та соціальних засадах, які спрямовані на забезпечення безпеки праці, здоров'я та благополуччя працівників на роботі, а також попередження нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.

При цьому, умови праці, які забезпечують професійну безпеку працівників, мають охоплювати собою не тільки фізичне здоров'я, але і психічне.

З моменту ратифікації нашою державою Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони, взято на себе зобов'язання ратифікувати й Директиву 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, що покладає на роботодавців обов'язок захищати працівників від усіх видів ризиків в тому числі психосоціальних.

#### **Список використаних джерел:**

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом визначає якісно новий формат відносин між Україною та ЄС. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011)

2. Директива 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, що покладає на роботодавців обов'язок захищати працівників від усіх видів ризиків в тому числі психосоціальних. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23?find=1&text=%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23?find=1&text=%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85)

**Стрепко В. Л.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри соціального права

Львівського національного університету

імені Івана Франка

## **ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОШИРЕННЯ ДІЇ**

### **ГАЛУЗЕВИХ УГОД**

Питання поширення галузевих угод належить до найбільш складних і дискусійних у науці трудового права України. Це зумовлено вітчизняним

законодавством, яке у статті 9 Закону «Про колективні договори та угоди» [1] закріплює доволі складну юридичну конструкцію щодо поширення таких угод. Тут, зокрема, вказано, що положення галузевої (міжгалузевої) угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які її підписали.

Може видатись, що галузева угода поширює свої норми на усіх суб'єктів трудового права України. Адже в Законі про колективні договори і угоди йдеться про «безпосередню» дію угоди, тобто пряму і без будь якого посередництва [2, с. 44]. Іншими словами, дія галузевої угоди нічим не обумовлена й обов'язкова для усіх учасників трудових правовідносин.

Однак, у статті 9 Закону про колективні договори і угоди сформоване й інше правило. Йдеться про те, що положення галузевої угоди обов'язкові винятково для суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які її підписали. Тому не буде перебільшенням стверджувати, що в одній статті Закону про колективні договори і угоди сформовано два правила поширення галузевих угод. За першим, така угода обов'язкова для усіх учасників трудових правовідносин, за іншим – поширюється винятково на суб'єктів, що перебувають у сфері дії її сторін.

При цьому варто вказати, що останнє правило поширення галузевої угоди породжує право роботодавця не виконувати положення угоди. Це зумовлено законодавчими особливостями визначення її сторін, якими як відомо є профспілкова сторона та сторона роботодавців, яку з огляду на статтю 4 Закону про соціальний діалог в Україні [3] утворюють всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Відтак, роботодавці не приймають безпосередньої участі в укладенні галузевої угоди, а делегують це право своїм організаціям та об'єднанням. Саме останні ведуть перемовини із профспілковою стороною та домовляються про права та обов'язки, у тому числі й для роботодавців, чиї інтереси представляють. Цим, власне, й зумовлено перебування роботодавця у сфері дії сторони галузевої угоди.

Натомість, роботодавці, які не виявили бажання вступити в організації роботодавців, не делегують своїх прав представляти їх інтереси у випадку укладення галузевої угоди і цим уникають обов'язку виконувати норми передбачені цією угодою.

Щоправда, Законом України «Про внесення змін та доповнень до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав працівників» до Закону про колективні договори і угоди внесено зміни та доповнено останній статтею 9<sup>1</sup> [4], яка закріплює загальні правила поширення галузевих угод. Це відбувається за умови, що угоду:

- укладено центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);

- зареєстровано без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Окрім цього, Порядком поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих її положень\* передбачено ще одну, додаткову умову поширення галузевої угоди – необхідно отримати спільне звернення суб'єктів сторін такої угоди [5].

Таким чином, у вітчизняному законодавстві уперше закріплений механізм поширення галузевих угод на суб'єктів, які перебувають у сфері дії її сторін. Однак, подальший аналіз засвідчує його недосконалість та необхідність вдосконалення.

Так, однією із умов поширення галузевих угод є їх реєстрація без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Іншими словами, зауваження реєструючого органу перешкоджає поширенню угоди на суб'єктів, які перебувають у сфері дії

---

\* Принагідно зазначимо, що Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих її положень набирає чинності через 120 календарних днів після припинення або скасування воєнного стану.

її сторін. Тому, для з'ясування питання про поширення галузевої угоди важливо визначитись із юридичним значенням зауважень у випадку реєстрації угоди.

У Законі про колективні договори та угоди не має легального визначення поняття зауваження реєструючого галузеву угоду органу. Не має його і в інших законодавчих актах щодо колективних договорів та угод. Тому звернемось до енциклопедичної літератури. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови термін «зауважити» означає виявити несхвалення, вказати на помилки [2, ст. 194]. У такому сенсі, реєструючий галузеву угоду орган, може вказати на помилки в угоді чи не схвалити окремі її положення.

Для чинного Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів [6] вказівка реєструючого органу на неточності чи помилки в угоді не має юридичного значення, адже в пункті 1 Порядку передбачено, що метою його реєстрації є не виявлення помилок при укладення угоди, а інформування про її укладення, внесення змін та доповнень до неї.

Натомість Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевий) угоди, окремих її положень закріплює за реєструючим органом право відмовити у повідомній реєстрації галузевої угоди у випадку її невідповідності вимогам законодавства. Про це, зокрема, йдеться у пункті 3 Порядку поширення дії галузевої угоди, де вказано, що у разі надання під час проведення реєструючим органом повідомної реєстрації зауважень до положень угоди щодо приведення її положень у відповідність з вимогами законодавства такі зауваження повинні бути враховані її сторонами шляхом внесення змін і доповнень до угоди перед поданням реєструючому органу спільного звернення суб'єктів сторін щодо поширення дії угоди чи окремих її положень.

Таким чином, реєструючий орган здійснюватиме функції контролю за галузевими угодами щодо відповідності законодавству у випадку поширення на суб'єктів, які перебувають у сфері дії їх сторін.

Ще однією умовою поширення галузевої угоди є спільне звернення суб'єктів її сторін. Такими, з огляду на статтю 4 Закону про соціальний діалог в

Україні є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, а також всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. При цьому профспілкові об'єднання та організації роботодавців повинні діяти у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності.

Саме звернення цих суб'єктів й зумовлює розгляд питання про поширення дії галузевої угоди. Варто наголосити, що таке звернення має бути спільним, ініціатива повинна виходити від суб'єктів обох сторін галузевої угоди. Тому важко уявити, що б угоду поширили за зверненням однієї, наприклад, профспілкової сторони. За таких умов поширення дії галузевої угоди не відбудеться.

Разом з тим, Міжнародна організація праці передбачає й інші засади поширення галузевої угоди. У розділі IV Рекомендації Міжнародної організації праці № 91 щодо колективних переговорів [7] передбачено правило, за яким ініціатива поширення галузевої може виходити від однієї або декількох організацій працівників чи роботодавців. Буквально, ініціювати поширення галузевої угоди можуть як представники працівників, так і роботодавців. При цьому роботодавці і працівники, на яких поширюватиметься дія колективної угоди, наділені правом на зауваження щодо неї.

Таке правило поширення галузевої угоди відмінне від закріпленого вітчизняним законодавством. Адже кожна із її сторін наділяється правом діяти автономно, незалежно від позиції іншої сторони. Це важливо з огляду на можливе не бажання профспілок чи роботодавців поширювати норми галузевої угоди на суб'єктів, які перебувають у сфері дії їх сторін.

А разом з тим, вітчизняне законодавство містить норми, які забезпечують правове регулювання трудових відносин, зокрема й галузевими угодами. Так, Кодекс Законів про Працю України [8] у статті 108, закріплює правило за яким робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний



час. У випадку відсутності такої норми у колективному договорі, з метою захисту трудових прав працівників, повинно діяти положення галузевої угоди.

Зважаючи на це, трудове законодавство України варто доповнити новим правилом, за яким кожна із сторін галузевої угоди наділяється правом ініціювати поширення галузевої угоди на суб'єктів, які перебувають у сфері її сторін з метою захисту прав працівників або роботодавців.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
2. Великий тлумачний словник. Сучасна українська мова від А до Я. – Донецьк : ТОВ ВКФ «БАО», 2008. – С. 704 с.
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
4. Про внесення змін та доповнень до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав працівників : Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 44. Ст. 2384.
5. Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих її положень : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2022 року № 1022. *Офіційний вісник України*. 2022. № 75. Ст. 4548.
6. Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115. *Офіційний вісник України*. 2013. № 16. Ст. 554.
7. Рекомендація Міжнародної організації праці № 91 щодо колективних переговорів. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_231#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text)
8. Кодекс Законів про Працю України : Закон № 322-VIII від 10 грудня 1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (додаток). Ст. 375.

**Ткаченко Л. Г.,**  
канд. екон. наук, старша наукова співробітниця,  
провідна наукова співробітниця  
Інституту демографії та соціальних досліджень  
імені М. В. Птухи НАН України

## **НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ**

### **Модернізація трудового законодавства**

Модернізація ринку праці неможлива без модернізації трудового законодавства. Фундаментальна проблема чинного Кодексу законів України про працю полягає у порушенні балансу інтересів роботодавців та працівників. Справа навіть не в тому, що Кодекс датований 1972 роком, а в хаотичності й суперечливості змін, які вихолощують його зміст, та у відсутності належного нагляду за дотриманням його норм на практиці. Під розмови про лібералізацію, трудове законодавство стає дедалі слабкішим і необов'язковим. Насправді ж, розвиток ринкової економіки потребує надійного захисту прав та свобод працівників, інакше трудові відносини перетворюються на відносини експлуатації і втрачають свою рушійну силу.

Модернізація трудового законодавства має наближати Україну до європейських цінностей та практик, зокрема через імплементацію сучасних міжнародних норм та стандартів з праці. Прикладом сучасної комплексної реформи трудового законодавства може бути Франція, яка в останні десять років здійснила важливі кроки для гнучкого збалансування інтересів роботодавців та працівників [1].

Модернізація трудового законодавства України має здійснюватися за такими напрямками:

- посилення ролі колективних переговорів на всіх рівнях, поряд з гнучким підходом до співвідношення норм галузевих угод з колективними договорами на підприємствах;
- акцент на письмових неперервних трудових угодах як нормі; кожна строкова угода або угода з нестандартними умовами має містити належну аргументацію, чому її строк обмежений або умови специфічні; встановлення чітких умов, коли продовження строкової угоди класифікується як фактичний перехід до безстрокової;
- визначення чітких критеріїв існування трудових відносин та ознак їх маскуванню під залежну самозайнятість або угоди цивільного права, з урахуванням нових форм зайнятості;
- зміцнення інституційної спроможності трудової інспекції та органів трудової адміністрації, з урахуванням конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці [2].

### **Посилення політики зайнятості**

Проблема слабкої мотивації до зайнятості завжди була актуальною для України через сповідування моделі дешевої робочої сили, яка глибоко вкоренилася не лише у практиках роботодавців, а й в державній політиці зайнятості та ринку праці. Надзвичайно важливо, щоб після війни участь у робочій силі та зайнятість стали загальносуспільними цінностями, що відповідають уявленню про «правильну» поведінку, особливо з огляду на асоціацію з ЄС. Для цього політика ринку праці не повинна обмежуватися звичним набором інструментів, як-от допомога по безробіттю, оплачувані громадські роботи, квоти/дотації для роботодавців тощо, котрі зазвичай сприймаються скоріше як боротьба із злиднями. Національна політика ринку праці потребує розширення заходами інтеграції, здатними активізувати й залучити до зайнятості максимально широкі верстви населення.

Одним з наслідків війни є формування нових цільових груп населення, які потребують особливої уваги та активних заходів політики ринку праці. Це досить великі групи, вони можуть налічувати мільйони людей, які не належать до

традиційних уразливих категорій. Ці люди можуть мати високий соціальний статус, бути добре освіченими і зовсім небідними. Головною проблемою їхньої (не)участі у робочій силі може стати саме відстороненість від ринку праці, охолодження кар'єрних амбіцій та загалом знижена мотивація до зайнятості, оскільки звичайні економічні стимули для них не будуть дієвими, а їхні ціннісні орієнтації сконцентровані на інших речах.

Зокрема ця проблема може стосуватися таких категорій населення:

- учасники бойових дій (комбатанти), у яких «цивільні» заробітки можуть викликати скоріше розчарування;
- люди, які довгий час перебували в зоні бойових дій, були в полоні або під окупацією, через що не мали регулярної зайнятості;
- біженці та внутрішньо переміщені особи, які довгий час проживали за рахунок соціальної допомоги та благодійності;
- волонтери, які ставлять філантропію вище економічних мотивів.

Кожна з цих груп специфічна, але усі потребують ретельного профілювання не лише на предмет підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, а й потреби в адаптації до звичайного мирного життя та формування здорової мотивації до зайнятості. Самі вони навряд чи звертатимуться до державних центрів зайнятості, тому їх неможливо охопити звичними способами реєстрації. Потрібні зміни в законодавстві про зайнятість та консолідація зусиль закладів соціального захисту, територіальних громад, усіх ланок державної влади та громадськості, щоби політика зайнятості сприяла згуртуванню суспільства, а не зростаючій нерівності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Flichy Grangé Avocats. Employment law overview: France, 2021-2022. L&E GLOBAL (an alliance of employers' counsel worldwide). URL: [https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG\\_MEMO\\_France\\_24.11.20\\_compressed.pdf](https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG_MEMO_France_24.11.20_compressed.pdf)
2. Guidelines on general principles of labour inspection. International Labour Office. Geneva: ILO, 2022. URL:

**Трунова Г. А.,**

канд. юрид. наук, доцентка, старша наукова співробітниця  
відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права  
Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України

## **РІВЕНЬ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРАКТИКА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Системи пенсійного забезпечення країн Європейського Союзу характеризуються різноманітністю та масштабом охоплення. Пенсійне законодавство визначається переважно на національному рівні, зарекомуніковане законодавство ЄС унормовує координацію систем соціального забезпечення, забезпечуючи транскордонний захист державних пенсій та прав мобільних працівників на додаткову пенсію.

У відповідь на нові виклики глобалізації, цифровізації та появу нових форм зайнятості з метою забезпечення стабільної продуктивної соціальної політики в ЄС була прийнята Європейська Опора соціальних прав (The European Pillar of Social Rights) 2017 р. Опора включає 20 основних принципів та прав щодо дієвого функціонування системи трудових прав та соціального захисту для ЄС та його держав-членів, які зобов'язалися їх впроваджувати, використовуючи всі наявні механізми (директиви, рекомендації, фінансування, комунікації та ін.). Третя глава Опори «Соціальний захист та інтеграція» містить права та принципи, що стосуються догляду за дітьми та підтримки дітей, соціального захисту, допомоги по безробіттю, мінімального доходу, доходу за віком та пенсій, охорони здоров'я, інклюзії людей з обмеженими можливостями, довгострокового догляду, житла та допомоги безпритульним, доступу до основних послуг.

Зокрема, принцип 15 Опори наголошує на праві на адекватні пенсії та гідну старість.

До того ж ЄС підтримує національні зусилля щодо забезпечення високого рівня соціального захисту, включаючи адекватність пенсій, сприяючи взаємному навчанню та обміну передовим досвідом. Кожні три роки Комітетом соціального захисту і Європейською комісією готується звіт про достатність пенсій, у 2021 році вийшло четверте видання звіту. Звіт складається з двох томів. Том I присвячено порівняльному аналізу достатності пенсій в ЄС, тоді як Том II (профілі країн) містить детальне обговорення подій у кожній із 27 держав-членів. З 2012 року звіти про достатність пенсій сприяли пенсійним реформам у державах-членах ЄС на засадах соціальної достатності та фінансової стабільності.

Пенсійне законодавство країн ЄС активно реформується впродовж останніх тридцяти років, реагуючи на виклики та загрози фінансовій стабільності пенсійних систем. Останні стикаються з наслідками, пов'язаними зі старінням населення, проблемами фінансової кризи та пандемії, а також зі змінами на ринку праці, зокрема, появою нестандартних форм зайнятості.

Відповідно до звіту про достатність пенсій 2021 р. майже 18,5 % (16,1 мільйона) людей віком 65 років і старше в ЄС у 2019 році перебували під загрозою бідності або соціальної ізоляції, тоді як у деяких країнах ця частка може сягати 50 %. З 2016 року доходи людей похилого віку дещо знизилися порівняно з доходами молодих поколінь, що відображає постійне зростання доходів працездатного віку. Середній дохід людей похилого віку в ЄС у 2019 році становив 89 % від доходу населення працездатного віку (18–64 роки) з великими відмінностями між країнами. У довгостроковій перспективі підвищення рівня освіти молодих поколінь є ключовим фактором різниці в доходах між поколіннями. У державах-членах пенсійні доходи становлять від однієї третини до понад двох третин доходів після закінчення кар'єри.

У звіті також наголошується на проблемі гендерної нерівності, яка стає більш виразною у літньому віці. У країнах ЄС гендерний розрив щодо бідності у

літньому віці є більшим, ніж у працездатному віці. Гендерний розрив у пенсійному забезпеченні, спричинений сукупним впливом нерівності на ринку праці, залишається значним (29,5 % у 2019 році), незважаючи на незначне зменшення (з 32,3 % у 2016 році). Ризик бідності для жінок у похилому віці підвищується після 75 років, оскільки жінки мають більшу тривалість життя та часто самотні. Пенсії у зв'язку з втратою годувальника допомагають перерозподіляти доходи серед жінок похилого віку, але їх недостатньо для компенсації кар'єрної нерівності.

Особлива увага у звіті приділена питанням мінімальної допомоги за віком, як важливій гарантії забезпечення людей із короткою кар'єрою або низькими доходами. Держави-члени запровадили різноманітні схеми мінімального доходу, які часто не базуються на внесках і ґрунтуються на потребах. Частка людей похилого віку, які покладаються на мінімальну допомогу, частіше жінок, залишалася загалом стабільною протягом звітних років, у той же час у ряді країн були прийняті нові заходи для розширення захисту мінімального доходу у старості.

У звіті відзначається, що ряд держав-членів вжили заходів для підвищення адекватності пенсій. Основними тенденціями реформ за останні три роки були сприяння більш пізньому виходу на пенсію за допомогою стимулів, покращення спроможності підтримувати доходи та інклюзивність пенсійних систем, включаючи охоплення нестандартної праці та самозайнятості, розширення гарантій захисту від бідності, зокрема, мінімальних виплат, реформування пенсійного фінансування [1].

Заразом група експертів високого рівня з питань додаткових пенсій проаналізувала потенційний внесок додаткових (професійних та персональних) пенсій у достатній рівень доходів за віком та ухвалила свій остаточний звіт у грудні 2019 року. Відповідно, реформуючи свої пенсійні системи, держави-члени повинні забезпечити правове регулювання у сфері соціально-трудова та податкових відносин. Держави повинні застосувати довгостроковий і цілісний підхід до розробки багаторівневих пенсійних систем. Схеми професійного

пенсійного забезпечення характеризуються соціальним призначенням і залежно від національної стратегії можуть відігравати центральну роль у заміщенні доходу у похилому віці. Необхідно активно підтримувати, зміцнювати та сприяти соціальному діалогу та колективним переговорам щодо сприяння розвитку професійних пенсій із широким охопленням. Особисті пенсійні схеми, як добровільні індивідуальні продукти, є корисним компонентом диверсифікованої та збалансованої пенсійної системи в деяких країнах і можуть відігравати важливу роль у доповненні пенсійних доходів [2].

Соціальний діалог є основою європейської соціальної моделі. Однією з ключових цілей ЄС є покращення умов життя та праці. Соціальний діалог і колективні переговори є основними способами зробити це, сприяючи вищій продуктивності, а також забезпечуючи соціальну справедливість, якісне робоче середовище та демократію на роботі. Сильна соціальна Європа потребує сильних соціальних партнерів. Тому соціальний діалог є одним із ключових принципів Європейської Опори соціальних прав. Комітет соціального захисту регулярно залучає соціальних партнерів до своїх обговорень (наприклад, щодо пенсій, довгострокового догляду або доступу до соціального захисту). Комітет соціального діалогу, організований Комісією, є головним форумом для міжгалузевого соціального діалогу між європейськими міжгалузевими організаціями соціальних партнерів [3].

У преамбулі Директиви (ЄС) 2016/2341 про діяльність установ професійного пенсійного забезпечення та нагляд за ними від 14 грудня 2016 р. йдеться про необхідність відповідних дій для подальшого вдосконалення додаткових приватних пенсійних заощаджень, таких як професійні пенсійні схеми. Це важливо, оскільки системи соціального забезпечення зазнають усе більшого тиску, а це означає, що професійні пенсії дедалі більше розглядають як доповнення до інших пенсійних резервів. Установи професійного пенсійного забезпечення відіграють важливу роль у довгостроковому фінансуванні економіки Союзу та забезпеченні надійних пенсійних виплат. Вони є важливою частиною економіки Союзу, володіючи активами вартістю 2,5 трильйона євро в



інтересах близько 75 мільйонів членів та бенефіціарів. Професійні пенсії повинні бути вдосконалені, однак не ставлячи під сумнів важливе значення пенсійних систем соціального забезпечення з точки зору надійного, довгочасного та ефективного соціального захисту, що повинен гарантувати гідний рівень життя у старості та, отже, посідати центральне місце в зміцненні європейської соціальної моделі.

Зважаючи на демографічні зміни у Союзі та ситуацію щодо національних бюджетів, професійне пенсійне забезпечення є цінним доповненням до пенсійних систем соціального забезпечення. Стійка пенсійна система включає різноманітний асортимент продуктів, різноманітність установ, а також ефективність наглядової діяльності.

Держави-члени повинні захищати працівників від бідності у старості та просувати додаткові пенсійні схеми, пов'язані з трудовими договорами, як доповнення до державних пенсій [4].

Підсумовуючи, варто зазначити, що пенсійне законодавство країн ЄС активно реформується, зважаючи на виклики та загрози фінансовій стабільності пенсійних систем. Країни ЄС оперують усіма доступними механізмами у побудові багаторівневих пенсійних систем щодо забезпечення гідного рівня пенсійного доходу своїх громадян, спираючись на результати моніторингу, фахові наукові дослідження та інститут соціального партнерства.

#### **Список використаних джерел:**

1. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2021 pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. Publications Office, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/013455>
2. Final report of the high-level group of experts on pensions. 2019. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26001&langId=en>
3. Communication from The Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of The Regions Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full

potential for managing fair transitions. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

4. Директива (ЄС) 2016/2341 про діяльність установ професійного пенсійного забезпечення (УППЗ) та нагляд за ними від 14 грудня 2016 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/direktiva-es-20162341.pdf>

**Черноус С. М.,**  
канд. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення,  
директорка Центру проблем  
імплементатії європейського соціального права  
Навчально-наукового інституту права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ПРО МЕДІАЦІЮ ЯК ПОЗАСУДОВУ ПРОЦЕДУРУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Трудові конфлікти – явище, обумовлене існуванням трудових відносин. Як справедливо, на нашу думку, стверджується у літературі, спори і конфлікти між працівниками і роботодавцями є нормальним діалектичним процесом в умовах розвитку ринкової економіки. Завдання кожної держави полягає у тому, щоб різними шляхами пом'якшити соціальні потрясіння, і якщо це можливо, запобігти їм. З цією метою використовуються різноманітні форми і методи врегулювання трудових спорів і конфліктів [1, с. 526]. Однією з таких форм є посередництво, яке використовується відповідно до норм національного законодавства України при вирішенні колективних трудових спорів згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року [2] (далі – Закон № 137/98). Так, відповідно до статті 8 Закону № 137/98, у разі потреби, примирна комісія залучає до свого

складу незалежного посередника. Правовий статус останнього визначено статтею 10 Закону № 137/98 та Положенням про посередника, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133.

Останнім часом предметом наукових пошуків у різних галузях права стає медіація, яка в окремих джерелах розглядається як форма (вид) посередництва. Інститут медіації є новим для правової системи України. Про зростання значимості медіації з посиланням на прийняття 21 травня 2008 р. Європейським Союзом Директиви 2008/52/ЕС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу, зазначається і у спеціальних дослідженнях. Зокрема, як зауважує Т. Подковенко, у Директиві акцентовано на необхідності спрощення доступу до методів альтернативного врегулювання спорів і сприяння мирному вирішенню спорів через стимулювання використання медіації та забезпечення збалансованих взаємовідносин між медіацією й судовим провадженням. Також науковиця відзначає, що черговим кроком у поширенні медіації стало підписання 7 серпня 2019 р. в Сінгапурі Конвенції Організації Об'єднаних Націй «Про міжнародні угоди за результатами медіації» (United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation), відому як Сінгапурська конвенція про медіацію, яка набула чинності 12 вересня 2020 р. Україна стала однією із 46 країн, що підписали Конвенцію. Поділяємо думку про те, що така позиція України, ще більше стимулює та сприяє подальшому розвитку медіації у нашій державі через уже законодавче закріплення процедури медіації [3, с.13]. Однак, як точно відмітила О.Г. Середа, проаналізувавши міжнародні акти, присвячені вказаній процедурі, серед таких відсутні норми, що стосуються медіації саме в трудових відносинах [4, с. 40].

Варто звернути увагу на те, що законодавство багатьох зарубіжних країн встановлює процедуру медіації як спосіб врегулювання трудового спору. Такий інститут впроваджено, приміром, у Литві, Естонії, Фінляндії, Польщі, ФРН, Франції, Канаді, Японії, Південній Кореї, США та інших. В Україні правові засади та порядок проведення медіації, як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), встановлено Законом України «Про медіацію» від 16

листопада 2021 року № 1875-IX (далі – Закон № 1875-IX ) [5]. Дія вказаного закону, відповідно до статті 3, поширюється і на трудові спори (конфлікти). Однак змін, у зв'язку з прийняттям цього закону, зазнав тільки Кодекс законів про працю (доповнено статтею 222-1), тож вказана позасудова процедура може застосовуватися при вирішенні тільки індивідуальних трудових спорів, хоча Закон № 1875-IX таких застережень не містить. Щодо колективних трудових спорів, то змін та доповнень до Закону № 137/98 у зв'язку із запровадженням інституту медіації внесено не було.

У науковій літературі висловлюються різні міркування щодо застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів. В одних наукових роботах стверджується, що «процедура медіації може застосовуватися до суперечок, що виникають з трудових правовідносин, за винятком колективних трудових спорів, а також трудових спорів у разі, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, або публічним інтересам» [4, с. 41]. В інших розвідках висловлюється думка, яку поділяємо і ми, що «оновлюючи трудове законодавство, запроваджуючи медіацію при вирішенні індивідуальних трудових спорів, є сенс чітко прописати таку можливість і для вирішення колективних трудових спорів». Також науковцем підкреслюється особлива актуальність медіації при вирішенні колективних трудових спорів під час вирішення спорів про інтерес, однак, як зазначає автор далі, «і у спорах про право теж може бути застосована» [6].

На нашу думку, особливості застосування медіації у трудових конфліктах обумовлені як своєрідністю засад правового регулювання праці, трудових правовідносин у цілому, так і, зокрема, властивостями відповідного спору: індивідуальний чи колективний; спір про право, чи спір про інтерес. Зазначений висновок обумовлений специфікою: 1) суб'єктного складу таких правовідносин та їх становища (юридичного, економічного, організаційного); 2) предмету трудового спору; 3) можливих (обраних сторонами) засобів залагодження трудового спору.

Слід зважати на те, що під трудовим спором про право прийнято вважати розбіжність, що виникла між сторонами трудових відносин (індивідуальних чи колективних) щодо застосування норм трудового законодавства, колективної угоди чи договору (реалізації встановлених прав чи виконання покладених обов'язків), а також щодо тлумачення законодавства про працю, колективної угоди (договору), локального акту. Під трудовими спорами про інтерес можна розуміти розбіжності, які виникли між сторонами трудових відносин (як індивідуальних, так і колективних) щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці або (між сторонами колективних правовідносин) щодо укладення нових чи внесення змін до чинних колективних угод (договорів). Тож складовою спорів про інтерес є конструкція «бажання-потреба», на відміну від спорів про право, де ключовими є – «право-обов'язок». На наше переконання, саме у трудових спорах про інтерес (як індивідуальних так і, особливо, колективних), медіація є найбільш оптимальним способом їх врегулювання. Оскільки саме в таких спорах, незалежна сторона (медіатор) сприяє комунікації сторін спору (налагоджує діалог), результатом якої (якого) є консенсус. Досягається таке взаємоприйнятне рішення (угода), як правило, шляхом компромісу, тобто, через взаємні поступки. У науковій літературі підкреслюється, що ідеалом є знаходження такого розв'язання, яке відображає та оптимально узгоджує інтереси сторін в розумінні того, що кожна з них щось отримує і нічого істотно не втрачає [7, с.135 ]. Що ж до трудових спорів про право (як індивідуальних, так і колективних), є певні перестороги, які обумовлені такими судженнями. Підставою виникнення трудового спору про право, як правило, є правопорушення. Відповідно, обґрунтованим, на нашу думку, є питання щодо засад, на яких має базуватися угода, яку укладено за результатами медіації, які вимоги (умов законності?) до неї встановлено? На сьогодні КЗпП стосовно індивідуальних трудових спорів імперативно закріплює лише форму такої угоди – письмова, що ж до її змісту, то такі приписи відсутні. Відповідно ж до загальної норми ч. 3 ст.21 Закону № 1875-IX угода за результатами медіації не повинна містити положень, що порушують права та інтереси інших осіб, інтереси

держави або суспільні інтереси. Виникає питання про те, чи може угода, яку укладено за результатами медіації містити умови, які передбачають можливість невиконання обов'язків, встановлених на рівні закону (до прикладу, КЗпП), або не відповідати гарантіям, визначеним на рівні законодавства (порушувати їх), тож погіршувати становище працівника порівняно з умовами чинного законодавства? Оскільки відповідних застережень немає, то, припускаємо, що може. При цьому слід зважати й на те, що до цієї угоди не можуть бути застосовані положення статті 9 КЗпП, адже це не трудовий договір (як це передбачено за діючою редакцією вказаної статі) та й не угода про працю у цілому. На нашу думку, відсутність нормативно закріплених умов законності угоди за результатами медіації в трудових спорах може призвести до зниження рівня та звуження кола гарантій трудових прав працівників, що, переконані, не відповідає завданням правового регулювання трудових відносин, одним з яких є встановлення всемірної охорони трудових прав працівників.

Зважаючи на різні моделі та види медіації, а також ураховуючи позитивний досвід застосування такого способу вирішення конфліктів в межах трудових відносин у зарубіжних країнах, медіація має розвиватися в Україні як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. Одночасно, вважаємо, що мають бути унормовані не тільки принципи медіації (що вже зроблено), але й встановлено умови законності угоди за результатами медіації в трудових спорах, які мають корелюватися із засадами правового регулювання трудових відносин.

#### **Список використаних джерел:**

1. Щербина В. І., Соцький. А. М. Трудове право України : Підручник. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Подковенко Т. Моделі медіації та механізм її здійснення. *Актуальні проблеми правознавства*. № 3 (23). 2020. С. 12–20. URL. <http://app.wunu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/3-2020.pdf>

4. Середя О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. № 2 (18). 2017. С. 38–45. URL. <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Sereda18.pdf>

5. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

6. Шумило Михайло. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. Судова практика з вирішення трудових спорів у цифрах. *Юридична Газета online*. 12 лютого 2020 р. URL. <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>

7. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник / Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О. Б. Верби-Сидор. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с.

**Швець Н. М.,**

канд. юрид. наук., доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

## **ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НА ЕТАПІ ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ**

У процесі розвитку цифрової економіки та з появою нових інформаційних технологій трудова діяльність значно видозмінилася з часу становлення класичних норм трудового права, що в першу чергу відображали реалії промислового суспільства. При цьому правова регламентація основних інститутів трудового права з часу його становлення й донедавна відбувалася,

виходячи з розуміння того, що типовий працівник – це передусім робітник, який працює на певному підприємстві, заводі чи фабриці. Тому особливої актуальності з кожним роком набувають теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з трансформацією трудового права та трудових відносин в умовах цифровізації [1, с. 5-6].

За часів карантину та з моменту оголошення на теренах України воєнного стану цифрові технології потужно трансформували регламентацію як трудових правовідносин, так і правовідносин, пов'язаних з трудовими.

У рамках цього наукового повідомлення зупинимося на аналізі сучасних новацій, зумовлених активним впровадженням роботодавцями новітніх цифрових технологій в правовідносинах, пов'язаних з трудовими, зокрема, на стадії добору персоналу. Розглянемо переваги цифровізації на цьому етапі.

Цифровізація кадрової політики закладена в оновлених нормах Кодексу законів про працю України (ч. 3 ст. 29, ч. 1 ст. 48, ст. 60-2, ч. 10 ст. 153 та ін.), в ряді законів України («Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 05.02.2021 р. № 1217-ІХ, «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 р. № 1213-ІХ, «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-ІХ тощо) та деталізується в процесі локальної нормотворчості, зокрема, вбачаємо доцільність розробки в межах підприємств, установ, організацій Положення про застосування цифрових технологій при доборі персоналу.

Якщо раніше більшість HR-процесів вимагали фізичної присутності обох сторін трудового договору, то за умов сьогодення фахівці кадрової служби при доборі персоналу послуговуються технічними вигодами, які привнесла в життя сучасного HR-менеджера 4-та індустріальна революція. Зокрема, підбір персоналу переходить в площину пошуку кандидата в працівники за допомогою



інтернет-сервісів Державної служби зайнятості, онлайн-платформ: [roboota.ua](http://roboota.ua), [work.ua](http://work.ua), [jobs.ua](http://jobs.ua) тощо, соціальних мереж.

Державна служба зайнятості України виступає посередником між роботодавцем та пошукачем роботи на ринку праці. З моменту, коли роботодавець надає до служби зайнятості інформацію про потребу в кадрах (наявні вакансії), він набуває статусу замовника кадрів. Щоб спростити комунікацію, Державна служба зайнятості впроваджує інтернет-сервіси співпраці з роботодавцями. Роботодавець може замовити підбір кадрів та надати звіт за формою № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», затверджений наказом Міністерства економіки України від 12.04.2022 р. № 827-22) [2], на виконання п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» [3] через сайт Державної служби зайнятості України [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua). Фахівці служби зайнятості оперативно отримують інформацію про вакансії та добирають працівників за вимогами роботодавця. Якість добору претендентів залежить від того, наскільки повно та коректно роботодавець оформить звіт.

«Електронний кабінет роботодавця» на сайті служби зайнятості – персональне автоматизоване робоче місце. Сервіс скорочує часові витрати на відвідування центру зайнятості, підвищує рівень комфорту у взаємодії з його фахівцями. За допомогою Електронного кабінету роботодавець чи уповноважена ним особа може створювати та публікувати вакансії на сайті [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua), а також матиме доступ до послуг служби зайнятості.

Електронний кабінет дає змогу: подавати звіти за формою № 3-ПН в онлайн-режимі; перевіряти актуальність реквізитів підприємства у базі служби зайнятості; моніторити укладені із службою зайнятості договори на організацію громадських та інших робіт тимчасового характеру, на працевлаштування після професійного навчання. Також електронний кабінет дозволяє переглядати стан укомплектування заявлених вакансій, актуальні резюме шукачів роботи, кількість претендентів на роботу, направлених центром зайнятості на підприємство, подані до служби зайнятості звіти за формами № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із

змiнами в організації виробництва і праці» та № 1-ПА «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні та здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців» [4].

За умов сьогодення рекрутери (фахівець з питань зайнятості (2412.2), організатор з персоналу (3423) тощо) не просто розміщують оголошення про вакансії на різноманітних онлайн-порталах, а й активно працюють на різних платформах соціальних мереж, таких як Facebook, LinkedIn, X (Twitter), Telegram та ін., щоб пришвидшити взаємодію з потенційними кандидатами в працівники та оперативно отримати зворотній зв'язок.

Соціальні мережі в еру цифрових технологій відіграють неабияку роль у пошуку персоналу саме тому, що охоплюють одночасно значну аудиторію різних вікових категорій. HeadHunter.ua дослідив, як пошукачі роботи та роботодавці використовують соціальні мережі, консолідував результати опитувань користувачів сайту grc.ua. Результати цих досліджень такі: 1) пошук роботи на job-сайтах – 82 %; 2) за допомогою знайомих – 49 %; 3) перевірка вакансій на сайтах компаній – 34 %; 4) пошук у соціальних мережах – 21 %; 5) звернення у рекрутингові агентства – 8 % [5, с. 216].

Загалом, активне використання технологій інформаційного забезпечення у рекрутингу почалось приблизно з 2005 року. Саме у цей час зароджуються сайти rabota.ua та work.ua, що успішно функціонують у сегменті пошуку персоналу й сьогодні. Головні їх переваги – можливість розміщувати вакансії безпосередньо компаніями та наявність банку резюме, де активні шукачі викладають інформацію про себе. Але ці ресурси не охоплюють значної та не менш важливої частини – пасивних кандидатів – людей, які не шукають роботу, але за можливості були б згодні перейти на кращі умови праці. Цю обставину менеджери з підбору персоналу почали враховувати в роботі з 2010 року і саме з цього часу активно використовують соціальні мережі для пошуку працівників. У цей період зароджується поняття соціального рекрутингу [6, с. 56].

Соціальний рекрутинг – це стратегія пошуку кандидатів у працівники в соціальних мережах за допомогою різних інструментів.

Фахівці відділу кадрів виділяють такі переваги роботи у соціальних мережах: 1) пасивні кандидати (саме через особистий контакт у соціальній мережі є можливість залучити перспективних кандидатів, які не перебувають в активному пошуку роботи); 2) низькі витрати, тому що єдиним вкладенням може бути оплата за просування сторінки чи навчання роботі у соціальній мережі; 3) сучасний спосіб поширення інформації. У століття інформатизації найлегшим способом розповісти аудиторії про свою компанію, її цінності та принципи роботи є соціальна мережа. Також тут легше і швидше розміщувати інформацію про вакансії та пропозиції; 4) інноваційні кандидати. Якщо йде пошук специфічного працівника з конкретним набором навичок, перевіряється сторінка претендента у соціальних мережах. За її активністю, оформленням, тематикою постів легко можна зрозуміти, чи підійде компанії цей кандидат [6, с. 56].

Сучасні кандидати в працівники достатньо лояльно ставляться до зв'язку з роботодавцями через соціальні мережі та позитивно оцінюють свій досвід у такій взаємодії.

У свою чергу кандидати в працівники можуть «перевірити» потенційного роботодавця, прочитавши онлайн-огляди або відгуки про підприємство, установу, організацію, перш ніж прийняти остаточне рішення про працевлаштування. Саме тому пропонуємо роботодавцю критично оцінювати інформаційне наповнення офіційного сайту підприємства; в режимі реального часу оновлювати інформацію, розміщену на сайті, адже актуальна і змістовна інформація з сайту – візитівка підприємства. Швидкі темпи розвитку Інтернет і пов'язаних з ним веб-технологій обумовлюють появу і поширення нових категорій фахівців, яких узагальнено називають веб-майстрами, фахівцями з електронних ресурсів (e-Content), експертами цифрової медіаіндустрії (Digital Media). З цією метою пропонуємо передбачити у штатному розписі підприємства посаду фахівця зі створення і аналізу змістового наповнення веб-сайту – веб-райтера чи модератора корпоративного сайту, відповідального за наповнення та

оновлення (редагування) матеріалів веб-сайту підприємства, підтримання в порядку форуму або гостьової книги, або на умовах суміщення професій (посад) шляхом розширення комплексу повноважень у тексті посадової (робочої) інструкції видається доцільним покласти такий обов'язок на співробітника відділу кадрів чи менеджера з реклами, офіс-менеджера, який буде збирати, аналізувати та обробляти інформацію з різних структурних підрозділів для подальшого розміщення значущої інформації на сайті підприємства, установи, організації.

Так, професійний стандарт «Фахівець з інформаційних ресурсів» (<https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/IT-prof-standarty/4-ps-spes-inform-resources-13.12.2014.pdf>) надає можливість вибору роботодавцем потенційної назви професії, з-поміж таких: веб-письменник, контент-редактор, модератор, веб-райтер, рерайтер, копірайтер, автор статей.

Роботодавцю необхідно подбати про розвиток цифрових компетенцій персоналу. У розвиток цієї тези пропонуємо доповнити у ДКХПП рубрику «повинен знати» для усіх фахівців відділу кадрів такими актуальними в епоху діджиталізації навичками, як робота з сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями. Таким чином, вважаємо за доцільне прописати у посадових інструкціях фахівців HR-відділу не просто «знати можливості використання сучасних інформаційних технологій у роботі кадрових служб», а активно ними користуватися ще й підвищувати рівень своєї цифрової компетентності у перебігу професійного розвитку. У перспективі запропоновані положення можуть лягти в основу кваліфікаційних характеристик співробітників відділу кадрів Єдиного реєстру кваліфікацій у випадку створення останнього.

Переваги цифровізації на етапі добору персоналу очевидні: економія часу, економія коштів, інформатизація діяльності підприємства, зміцнення зв'язків зі стейкхолдерами, зростання лояльності та довіри до підприємства, підвищення рівня корпоративної культури, зміцнення бренду роботодавця та ін.

До того часу, поки на підприємствах працюють працівники – фізичні особи, будуть діяти описані вище сучасні цифрові технології добору персоналу.

Але ситуація кардинально зміниться з того моменту, коли робототехніка і штучний інтелект прийдуть на зміну людині праці.

Поділяємо занепокоєння Гетьманцевої Н. Д.: який правовий статус буде у штучної робототехніки і чи буде вона працювати нарівні з найманими працівниками, адже трудове суспільство ще не сприймає штучної робототехніки як повноцінних учасників трудових відносин [7, с. 43].

Висновки. Наразі віртуальні комунікації стають щоденним стандартом, тому більшість роботодавців зіштовхуються з неможливістю успішно реалізувати процеси добору працівників у традиційний спосіб. Констатовано, що добір персоналу переходить в площину пошуку кандидата в працівники за допомогою інтернет-сервісів Державної служби зайнятості, онлайн-платформ: [roboota.ua](http://roboota.ua), [work.ua](http://work.ua), [jobs.ua](http://jobs.ua) тощо, соціальних мереж. Державна служба зайнятості впроваджує інтернет-сервіси співпраці з роботодавцями, зокрема, «Електронний кабінет роботодавця». Роботодавцю запропоновано: 1) критично оцінювати інформаційне наповнення офіційного сайту підприємства, передбачити у штатному розписі підприємства посаду фахівця зі створення і аналізу змістового наповнення веб-сайту – веб-райтера чи модератора корпоративного сайту; 2) доповнити у ДКХПП рубрику «повинен знати» для усіх фахівців відділу кадрів такими навичками, як робота з сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями; 3) розробити Положення про застосування цифрових технологій при доборі персоналу. І, насамкінець, узагальнено переваги підбору працівників з використанням сучасних цифрових платформ: економія часу, економія коштів, інформатизація діяльності підприємства, зміцнення зв'язків зі стейкхолдерами, зростання лояльності та довіри до підприємства, підвищення рівня корпоративної культури, зміцнення бренду роботодавця тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. 348 с.

2. Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання: наказ Міністерства економіки

України від 12.04.2022 р. № 827-22. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/forma-zvitnosti-no-3-pn-informaciya-pro-poput-na-robochu-sylu-vakansiyi-nakaz> (дата звернення: 24.09.2023).

3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 24.09.2023).

4. Шурко М. Новації від служби зайнятості: електронний кабінет роботодавця і звіт № 3-ПН через інтернет. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/669390> (дата звернення: 24.09.2023).

5. Сватюк О. Р., Захарец А. О., Ситник Й. С. Цифровізація управлінської праці HR-менеджера. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. № 2 (8). С. 210–222.

6. Василик А. В., Іщенко О. В. Використання соціальних мереж у сучасному рекрутингу України. *Економічний простір*. 2018. № 131. С. 53–63.

7. Гетьманцева Н. Д. Про нові контури трудового права в епоху запровадження цифрових технологій. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка*. Харків: Право, 2019. С. 42–46.

**Юшко А. М.,**  
канд. юрид. наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого,  
провідна наукова співробітниця  
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку  
НАПрН України  
**Чубарова А. М.,**  
студентка 3 групи, 2 курсу магістратури,  
факультету юстиції  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ**

Стаття 53 Конституції України встановлює, що кожен має право на освіту. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам.

Право на освіту гарантується кожній людині на принципах рівності, визначених статтею 24 Основного Закону, що відповідає, зокрема, Загальній декларації прав людини (стаття 26), Міжнародному пакту про економічні, соціальні та культурні права (стаття 13).

Згідно зі ст. 53 Закону України від 05.09.2017 № 2145-VIII «Про освіту» здобувачі освіти мають право на трудову діяльність у позанавчальний час.

Відповідно до ст. 62 Закону України від 01.07.2014 № 1556-VII «Про вищу освіту» особи, які навчаються у закладах вищої освіти, мають право на трудову діяльність у позанавчальний час (крім здобувачів вищої освіти вищих військових

навчальних закладів), а також на додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням за основним місцем роботи, скорочений робочий час та інші пільги, передбачені законодавством для осіб, які поєднують роботу з навчанням.

Стаття 202 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) покладає на роботодавця обов'язок створити необхідні умови для поєднання роботи з навчанням працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва.

КЗпП України у статтях 215, 216 і Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» у статті 15 передбачають надання додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у закладах фахової передвищої, вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, зокрема на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань, заліків та іспитів (екзаменів), складання державної підсумкової атестації, державного кваліфікаційного іспиту, підготовки та захисту дипломного проєкту, дипломної чи творчої роботи. Тривалість цих відпусток залежить від курсу навчання та форми навчання.

На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата (ст. 217 КЗпП України).

Незважаючи на те, що КЗпП України за понад п'ятдесят років свого існування зазнав численних змін і доповнень, зокрема й розділ, норми якого встановлюють гарантії працівникам, що поєднують роботу з навчанням, він досі не враховує новації сучасного освітнього законодавства.

Так, згідно зі ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» особа має право здобувати освіту в різних формах або поєднувати їх. Основними формами здобуття вищої освіти є інституційна (очна – денна і вечірня; заочна; дистанційна; мережева) та дуальна.

Кожна з цих форм здобуття вищої освіти як спосіб організації навчання має певні особливості. Наприклад, денна форма передбачає проведення



навчальних занять та практичної підготовки здобувачів не менше 30 тижнів упродовж навчального року.

Заочна форма навчання характеризується поєднанням навчальних занять і контрольних заходів під час короткочасних сесій та самостійним оволодінням здобувачами освітньою програмою в період між ними.

При дистанційній формі відбувається індивідуалізований процес здобуття освіти, що здійснюється шляхом опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу в спеціалізованому середовищі, яке функціонує на основі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Мережева форма організації навчання здобувачів означає, що оволодіння освітньою програмою відбувається за участю закладу вищої освіти та інших суб'єктів освітньої діяльності, які взаємодіють між собою на договірних засадах.

Дуальна форма здобуття вищої освіти передбачає навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми на основі договору. Навчання на робочому місці включає і виконання посадових обов'язків відповідно до трудового договору.

Однак трудове законодавство гарантує надання додаткових оплачуваних відпусток лише працівникам, які навчаються у закладах фахової передвищої, вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання.

Очевидно, що в сучасних умовах здобувачі вищої освіти будь-якої форми мають потребу працювати у вільний від навчання час. Особливо це актуально зараз, коли внаслідок збройної агресії РФ проти України частина наших територій перебуває в окупації, люди втратили житло й роботу, вимушені переїжджати в іншу місцевість і там пристосовуватися до життя.

Варто також враховувати й те, що стипендіальне забезпечення, відповідно до Порядку призначення і виплати стипендій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 липня 2004 р. № 882 (в редакції постанови КМУ від 28 грудня 2016 р. № 1050), не охоплює усіх студентів денної форми

здобуття освіти, які навчаються за державним (регіональним) замовленням за рахунок коштів загального фонду державного (місцевого) бюджету. Велика кількість здобувачів вищої освіти навчається за контрактом за кошти фізичних і юридичних осіб, що також спонукає їх до пошуку роботи у період навчання.

На підставі викладеного, зважаючи на необхідність дотримання рівності в правах і захисту від дискримінації, а також закріплені у законі гарантії для осіб, які поєднують роботу з навчанням, вважаємо доцільним при розробці нового Трудового кодексу України передбачити надання додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у закладах фахової передвищої, вищої освіти з будь-якою формою навчання, але з урахуванням особливостей тої чи іншої форми здобуття вищої освіти.

**Белуга Ю. М.,**  
старший викладач кафедри цивільного права і процесу,  
Юридичний факультет,  
Національний авіаційний університет

## **ЩОДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ**

Соціальний захист дітей є одним із головних завдань нашої держави, адже рівень їхньої безпеки, всебічного розвитку є показником рівня розвитку країни. Зважаючи на фізичну незахищеність, психологічний стан, вік та обмежену життєву досвідченість дітей, на них покладається особлива відповідальність щодо їх правового і соціального захисту. Особливої актуальності це питання набуває у сучасних умовах, оскільки наша держава переживає період конфлікту, і турбота про права та свободи дітей в умовах військової агресії не лише не зменшується, а, навпаки, стає все більш актуальною.

Проблема соціального захисту дітей в останні роки стала об'єктом уваги багатьох дослідників, академіків, юристів, і стала ще актуальнішою після вторгнення Російської Федерації на нашу територію. Ця подія спровокувала значні зміни в українському суспільстві і надала поштовх для більш глибокого розуміння необхідності посиленого соціального захисту дітей загалом, і кожної постраждалої дитини зокрема під час військових конфліктів та збройних дій.

Визначення сутності та особливостей соціального захисту дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів набуває особливої актуальності у складних сучасних умовах, адже соціальний розвиток і соціальний захист мають найважливіше значення для задоволення потреб і сподівань в усьому світі. Сам термін «соціальний захист» в законодавстві не має чіткого визначення і потребує подальшого розроблення та уточнення.

У законодавчих актах України визначення поняття соціального захисту дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, взагалі відсутнє.

Поняття соціального захисту почало активно використовуватися на початку ХХ століття, тому серед науковців відсутній єдиний підхід та єдина думка стосовно тлумачення цього поняття.

Важливо відзначити, що під час аналізу наукової літератури щодо функціонування системи соціального захисту, було виділено декілька дефініцій поняття «соціальний захист» з метою подальшого визначення поняття та дослідження критеріїв оцінювання його ефективності щодо дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів.

Так, В. Крижна зазначає, що соціальний захист – це система економічних, соціальних, правових, організаційних заходів, що забезпечує працездатній людині і громадянину відповідні умови для поліпшення свого добробуту за рахунок особистого трудового внеску, а непрацездатним та соціально вразливим верствам працездатного населення – гарантії у користуванні суспільними фондами споживання, матеріальну підтримку, зниження податків [1, с. 219]

К. Мельник відзначає, що «у більш загальному розумінні соціальний захист можна визначити як обов'язок суспільства, який реалізує держава, щодо утримання конкретної категорії громадян в особливих випадках та особливими засобами за рахунок суспільства» [2, с. 56].

Заслуговує уваги думка К. Бориченко, яка визначає соціальний захист сімей з дітьми як комплекс заходів юридичного, організаційного, економічного і фінансового характеру. Ці заходи спрямовані на забезпечення сім'ям з дітьми права на захист від соціальних ризиків, подолання або пом'якшення їх наслідків. [3, с. 15].

Також поняття соціального захисту можна зустріти й у положеннях національного законодавства. Наприклад, в Законі України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей», який був прийнятий 24 січня 1995 року під номером 20/95-ВР, соціальний захист визначається як комплекс заходів і інструментів, що мають соціально-економічний та правовий характер і виконуються уповноваженими суб'єктами з метою забезпечення прав дітей на життя, розвиток, виховання, освіту, медичне обслуговування та матеріальну підтримку.

Ще одне використання поняття «соціальний захист» є в Законі України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», однак його розуміння наведено лише через ст. 1 даного закону та його завдання: «(1) створення належних умов для підтримання здоров'я та активного довголіття; (2) організації соціального та інших видів обслуговування, зміцнення матеріально-технічної бази створених для цієї мети закладів і служб та підготовки відповідних спеціалістів; (3) виконання цільових програм соціального і правового захисту ветеранів війни; (4) надання пільг, переваг та соціальних гарантій у процесі трудової діяльності відповідно до професійної підготовки і з урахуванням стану здоров'я» [4].

У сучасних наукових дослідженнях значна увага приділяється поняттю «соціального забезпечення». Деякі вчені визначають цей термін як систему відносин між фізичними особами, державними, місцевими установами та

організаціями, які надають громадянам підтримку через спеціальні фонди, бюджетні ресурси, медичну допомогу, пенсії та інші види допомоги в ситуаціях, коли виникають складні життєві обставини, що можуть призвести до втрати або зменшення доходів, збільшення витрат чи навіть бідності.

За дослідженнями Т. Гарасиміва, соціальне забезпечення може бути визначене як система соціальних і правових гарантій, призначених для захисту особи від зловживань іншими, а також спрямованих на забезпечення необхідних умов для розвитку повноцінної особистості, включаючи аспекти життя в сім'ї, праці, відпочинку, управління та інше. [5, с. 17-18].

Проаналізувавши думку Б. Сташків, «соціальне забезпечення» визначається як різновиди та форми матеріальної підтримки, які надаються особам за умовами, передбаченими законом чи угодою, зі створених спеціально для цього фондів, коли ці особи з різних життєвих обставин не мають достатніх ресурсів для життя. [6, с. 25]

Можна погодитися з твердженням зарубіжного науковця Г. Стандінга який вважає, що поняття «соціального захисту» є найширшим і означає повний спектр захисних трансфертів, послуг та інституційних гарантій призначених для захисту населення, яке «ризикуює» бути «нужденним». «Соціальне забезпечення» – це термін, який охоплює державну систему прав, пов'язаних із тим, що часто називають непередбаченими ризиками [7].

Варто зазначити, що на сьогоднішній день законодавче визначення поняття «соціальне забезпечення» в Україні відсутнє.

Отже, проаналізувавши думки вчених щодо визначення поняття «соціальний захист», «соціальне забезпечення», пропонуємо під соціальним захистом дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, розуміти діяльність соціально орієнтованої держави, що здійснюється через комплексну систему заходів, які спрямовані на забезпечення належного життєвого рівня таких дітей, надання їм матеріальної, соціальної допомоги й соціальної підтримки, встановлення гарантій, пільг, компенсацій унаслідок виникнення відповідних соціальних ризиків (поранення, каліцтво, контузія,

фізичне, психологічне чи сексуальне насильство, незаконне утримання, у тому числі в полоні, викрадення або незаконне вивезення за межі України) з метою їх уникнення чи пом'якшення.

У ході нашого дослідження важливо відмітити, що в особливостях соціального захисту дітей, які постраждали від воєнних подій та збройних конфліктів, можна виокремити наступні аспекти:

а) соціальний захист реалізується уповноваженими на те державними органами, територіальними громадами, соціальними службами, організаціями тощо;

б) в його основі лежить система ризиків (поранення, каліцтво, контузія, фізичне, психологічне чи сексуальне насильство, викрадення або незаконне вивезення за межі України, залучення до участі у діях воєнізованих чи збройних формувань чи незаконне утримання);

в) найбільш поширеними видами соціального захисту дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, є допомоги, соціальні гарантії, соціальні пільги;

г) здійснюється через економічні, правові, фінансові, організаційні заходи;

д) має чітко визначену мету – забезпечення матеріального, психологічного, фізичного благополуччя дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів.

Отже, соціальний захист дітей, що стали жертвами військових дій та збройних конфліктів, представляє собою чітко визначений концептуальний механізм, який спрямований на забезпечення соціальної захищеності дітей, що потерпіли від поранень, каліцтва, контузій, фізичного, психологічного або сексуального насильства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Крижна В. Соціальні права громадян: соціальний захист та соціальне забезпечення. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*. тези доповіді Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2020 р.). Харків, 2020. С. 218–219.

2. Мельник К. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики): дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 202 с.

3. Бориченко К. Соціальний захист сімей з дітьми за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2015. 20 с.

4. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 3022-ІХ. Ст. 426.

5. Гарасимів Т. Право соціального забезпечення Україні. (Загальна частина). Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2004. 240 с.

6. Сташків Б. Поняття права соціального забезпечення. *Право України* 2000. № 5. С. 24–26.

7. Standing Guy. Social protection. *Development in Practice*. № 17(4). 2007. URL:[https://www.researchgate.net/publication/263520433\\_Social\\_protection](https://www.researchgate.net/publication/263520433_Social_protection).

**Гаврилюк Ю. М.,**  
аспірант кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **КОМПЛЕКСНІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Закон України «Про соціальні послуги» (п. 12, ч. 1 ст. 3) [1] та Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (абзац восьмий ст. 5) [2] серед принципів надання соціальних послуг та здійснення соціальної роботи називають їх комплексність. А пункти 2 і 3 ч. 2 ст. 16 Закону України «Про соціальні послуги», класифікуючи соціальні послуги за типом, виділяють «комплексні соціальні послуги» та «комплексні спеціалізовані соціальні

послуги», трактуючи їх як послуги, що передбачають надання постійної та систематичної комплексної допомоги. Також в зазначеному Законі України пропонується невичерпний перелік таких послуг, а саме: догляд, виховання, спільне проживання, соціальний супровід, кризове втручання, підтримане проживання, соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція тощо.

Статтею 8 Закону України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» комплекс соціальних послуг, що надаються сім'ям, дітям чи молоді визначено як їх соціальне обслуговування. Натомість у ч. 1 ст. 16 Закону України «Про соціальні послуги» соціальне обслуговування трактується через іншу законодавчу дефініцію. Тож взаємозв'язок між поняттям соціальне обслуговування та комплексна соціальна послуга є непрямим та не означає, що ці поняття є тотожними.

Аналізуючи законодавчу дефініцію комплексної соціальної послуги, бачимо декілька невідповідностей. По-перше, послуга та допомога є різними видами соціального захисту їх отримувача. Здебільшого допомога – це грошові суми, які виплачуються особі / сім'ї з цільовим призначенням покриття наслідків соціальних ризиків на розсуд особи (наприклад, у разі малозабезпеченості особи). Але допомога – не є послугою. Визначення соціальної послуги передбачено у Законі України «Про соціальні послуги». Воно передбачає «дії» (сукупність вчинків, кого-небудь; робота, діяльність, здійснення чого-небудь), спрямовані на профілактику, подолання або мінімізацію негативних наслідків складних життєвих обставин. Тому визначення комплексної соціальної послуги мало б базуватися на законодавчій дефініції соціальної послуги.

По-друге, слова постійний, систематичний та комплексний – є неоднаковими за змістом. Відповідно до п. 2 ч. 3 Закону України «Про соціальні послуги» постійною є соціальна послуга, яка надається не менше одного разу на місяць протягом більше одного року. Систематичність як характеристика соціальної послуги у законодавстві не визначено.

Україномовне трактування змісту слова «комплексність» тісно пов'язане із словом «комплексний»: властивість за значенням комплексний (такий, що



охоплює групу предметів, явищ, дій, властивостей; який становить комплекс чого-небудь) [3, с 561]. Зі свого боку поняття комплексний пов'язане з поняттям «комплекс», що означає «сукупність предметів, явищ, дій, властивостей, що становлять одне ціле».

Інтерпретуючи філологічне пояснення слів, однокореневих із словом комплекс, на правовідносини надання соціальної послуги, бачимо потребу чіткого розуміння визначення поняття комплексна соціальна послуга, її видів та змісту заходів, які формують комплексний характер такої послуги.

Характеристика «комплексна соціальна послуга» відсутня у Класифікаторі соціальних послуг, затвердженому Мінсоцполітики [4]. Натомість тут визначаються соціальні послуги, які можуть надаватися постійно. Не перераховуючи всі, лиш зауважимо, що серед переліку існують певні суперечності щодо відповідності їх законодавчим характеристикам комплексної соціальної послуги. Для прикладу, Класифікатор соціальних послуг, поряд з іншими послугами, постійний характер надання соціальної послуги передбачає для послуги «надання притулку». Тож згідно із нормами Закону України «Про соціальні послуги» така послуга є комплексною за типом. Водночас, пункт 1 ч. 2 ст. 16 цього Закону «надання притулку» закріплює як просту соціальну послугу. Визначення простої соціальної послуги не передбачає її постійного надання.

У Державних соціальних стандартах соціальної послуги соціального соціальної послуги денного догляду дітей з інвалідністю послуги визначено як «комплекс заходів, спрямованих на створення умов для забезпечення життєдіяльності отримувача соціальної послуги, що передбачають...» [5]. І таке визначення видається кращим для позначення сутності комплексної соціальної послуги.

Дослідження соціальної послуги через призму її комплексності є цікавим з урахуванням нових реалій та потреби сьогочасних викликів для населення України. Сьогодні на громадському обговоренні перебуває проект постанови Кабінету Міністрів України [6] «Про реалізацію експериментального проекту із запровадження комплексної соціальної послуги формування життєстійкості».

Проектом передбачено зміст такої послуги. Позитивним вважаємо, що назва послуги вказує на її мету та потребу у запровадженні. Заслуговує на схвалення той факт, що заходи, які визначають зміст послуги поєднують дії, які могли б бути самостійними соціальними послугами (для прикладу, соціально-психологічна підтримка чи інформування отримувача послуги), а також дії, які доповнюючи вже зазначені соціальні послуги, формують цілісний механізм поведінки фахівців соціальної роботи для забезпечення мети запровадження такої послуги.

Зокрема зміст комплексної послуги складають такі узгоджені дії надавача соціальної послуги: 1) інформування з питань соціального захисту населення, отримання соціально-психологічної допомоги; 2) діагностика та корекція психологічного стану; надання соціально-психологічної допомоги, зокрема, першої психологічної допомоги; екстреної (кризової) психологічної допомоги; 3) сприяння (в разі виявленої необхідності) у встановленні зв'язків отримувача комплексної послуги з іншими фахівцями, службами, організаціями тощо, зокрема, з питань отримання інших соціальних послуг або медичних послуг, або реабілітаційних послуг або інших послуг, які мають забезпечити задоволення потреб отримувача (перескерування відповідно до індивідуальних потреб отримувача комплексної послуги, визначених під час оцінювання індивідуальних потреб отримувача комплексної послуги); 4) взаємодія із іншими фахівцями, службами, організаціями тощо з питань забезпечення надання комплексної послуги отримувачам комплексних послуг, які були скеровані до надавача комплексної послуги; 5) навчання спеціалістів, які через специфіку трудових або службових обов'язків, або виду виконуваних робіт, найчастіше взаємодіють із жителями громади, та волонтерів, діяльність яких спрямована на підвищення обізнаності та формування навичок жителів громади щодо реагування на кризові ситуації; 6) створення та супровід сімейного простору для сімейного консультування, батьківських тренінгів та надання соціально-психологічної допомоги; 7) координація волонтерської діяльності на території

громади у сфері надання соціальних послуг; навчання волонтерів з питань надання соціальних послуг.

Специфікація (стандарт) комплексної соціальної послуги формування життєстійкості у пункті 5 деталізує заходи, що становлять зміст послуги.

Такий підхід розширює змістовне наповнення законодавчого поняття «комплексної соціальної послуги» та сприяє впровадженню нових концептуальних підходів до побудови механізму надання соціальних послуг населенню України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19?find=1&text=системат#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19?find=1&text=системат#w1_1)
2. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України від 21.06.2001 № 2558-III. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14?find=1&text=комплекс#w1\\_2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14?find=1&text=комплекс#w1_2)
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2007. 1736 с. С. 561.
4. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг. Мінсоцполітики України; Наказ, Класифікатор від 23.06.2020 № 429 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text>
5. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги денного догляду дітей з інвалідністю. Наказ Міністерства соціально політики України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0898-23#Text>
6. Про реалізацію експериментального проекту із запровадження комплексної соціальної послуги формування життєстійкості. Проект постанови Кабінету Міністрів України. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/828/>

**Галушко О. І.,**  
аспірантка кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКА: ДО ПИТАННЯ ЗМІСТУ ЗАКОНОДАВЧОГО ПОНЯТТЯ**

Законодавча термінологія, яка позначає види соціального захисту особи в Україні до сьогодні є не уніфікованою за змістом та використовується у нормативно-правових актах та наукових джерелах з різним значенням.

Аналізуючи ст. 46 Конституції України [1], можна виділити декілька понять, які на рівні конституційної норми розмежовані між собою за сутністю та правовими ознаками. Серед них: соціальний захист (ч. 1 ст. 46), професійний соціальний захист (ч. 5 ст. 17), соціальне забезпечення (ч.ч. 1, 2 ст. 46), соціальне страхування (ч. 2 ст. 46), медичне страхування (ч. 1 ст. 49), бюджетне соціальне забезпечення (ч. 2 ст. 46), недержавне соціальне забезпечення (ч. 2 ст. 46), соціальні послуги/обслуговування (ч. 2 ст. 46), пенсія (ч. 3 ст. 46), соціальна виплата (ч. 3 ст. 46), соціальна допомога (ч. 3 ст. 46), соціальне житло (ч.ч. 2, 3 ст. 47), соціальне утримання та виховання дітей (ч. 3 ст. 52). Водночас законодавство України про соціальний захист містить й інші терміни, зокрема соціальна підтримка, які потребують детального регламентування їхнього визначення та місця в системі соціального захисту.

Варто наголосити що законодавче використання поняття соціальної підтримки призводить до різного тлумачення його змісту як шляхом аналізу нормативно-правових актів, так і під час ознайомлення із висновками науковців.

У Законі України «Про соціальну роботу із сім'ями, дітьми та молоддю» (ст. 6<sup>1</sup>) поняття соціальна підтримка наділене широким змістом у сфері соціального захисту дітей, використовується як самостійне поняття, яке є складовою соціальної роботи та охоплює сферу соціальних заходів, спрямованих

на: формування відповідального батьківства, навчання батьків навичкам, необхідним для всебічного розвитку та виховання дітей; розвиток різних форм сімейного виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; запобігання негативним явищам та їх подолання [2]. Зазначений напрямок є особливо актуальним сьогодні, коли наша держава проголосила курс на деінституалізацію закладів догляду та навчання для дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування та всіх дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах [3]. Водночас, аналізуючи дефініцію поняття соціальна робота (ч. 1 ст. 6<sup>1</sup>), бачимо, що у зміст соціальної підтримки тут закладено такі види соціального захисту, як соціальні послуги, державні соціальні допомоги, пільги та компенсаційні виплати. Варто наголосити, що у дефініції «оцінювання потреб у соціальних послугах сімей, дітей та молоді» соціальна підтримка є самостійним поняттям, близьким за змістом до конституційного – соціальний захист. (абз. 3 ст. 1 [2]).

У Законі України «Про соціальні послуги» соціальна підтримка вразливих категорій населення або осіб / сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах трактується як одна із цілей, на яку спрямована державна політика у сфері надання соціальних послуг: сприяння подолання особою / сім'єю складних життєвих обставин [4]. В такому значенні вживається термін «підтримка» у Національній стратегії реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017-2026 роки та плані заходів з реалізації її I етапу. У тексті вживаються поняття «соціальні послуги з підтримки сімей та дітей», «система підтримки» [3].

Частиною 2 ст. 13 Закону України «Про соціальні послуги» термін соціальна підтримка передбачено як синонім поняття «обслуговування». Так, серед надавачів соціальних послуг визначено установи / заклади соціальної підтримки (обслуговування), у тому числі спеціалізовані служби підтримки осіб, постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі.

Використання терміну соціальна підтримка у найширшому значенні передбачено у Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Зокрема ст. 18 передбачено, що з метою соціальної підтримки населення встановлюються: рівень життя осіб, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС; стипендії учням професійно-технічних та студентів вищих навчальних закладів; індексації доходів населення з метою підтримки їхньої купівельної спроможності в умовах зростання цін; надання гарантованих обсягів соціально-культурного, житлово-комунального, транспортного, побутового обслуговування, обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, торгівлі та громадського харчування; забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах та послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки [5].

Сфера відносин соціальної підтримки передбачена і серед повноважень Національної сервісної служби (абзац 2 підпункт 3 пункт 3) та Міністерства соціальної політики України [6]. Із змісту нормативних актів, які регулюють правовий статус цих органів держави випливає, що поняттям соціальна підтримка охоплюються соціальні бюджетні виплати (державні допомоги, житлові субсидії та інші), соціальні пільги та соціальні послуги [7]. Водночас, визначаючи контроль як сферу відповідальності Національної сервісної служби поняття соціальної підтримки та соціальних послуг розмежовано (абзац 2 підпункт 3 пункт 4) [6].

Додатково хочемо наголосити, на офіційному веб-сайті Міністерства охорони здоров'я України у рубриці «Соціальна підтримка» надаються консультації з питань пенсійного забезпечення, житлових субсидій, допомоги по безробіттю, пільг на житлово-комунальні послуги [8].

За висновком Л. П. Шумної соціальна підтримка є організаційно-правовою формою соціального забезпечення [9, с. 269]. Вчена розвиває думку, що це така організаційно-правова форма соціального забезпечення, яка полягає у повному

або частковому поновленні у фізичних осіб або окремих соціальних груп, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самотійно їх подолати, здатності піклуватися про своє особисте життя і брати участь у суспільному житті, шляхом безоплатного надання соціальних послуг і матеріальної допомоги в передбачених законодавством формах. Натомість С. М. Прилипко визначає соціальну підтримку як піклування – систему заходів із матеріального забезпечення осіб, які перебувають у скрутному становищі, на мають права на пенсію та допомогу, за рахунок різних джерел фінансування із надання соціальної допомоги [10, с. 322]. Термін «соціальна підтримка» використовується в психології для опису різних форм допомоги та підтримки, які людина отримує від свого соціального оточення. Розрізняють матеріальну, емоційну, інформаційну та інструментальну соціальну підтримку [11].

Підсумовуючи, соціальна підтримка визначається як: один із видів соціального захисту за рахунок державного бюджету, цільове спрямування соціальних послуг, сфера державної політики щодо забезпечення сімейних форм виховання та усвідомленого батьківства, організаційно-правова форма соціального захисту. Полісемічність поняття в одній сфері відносин – щодо реалізації права особи на соціальний захист, не сприяє єдності законодавчої термінології. Такий законодавчий підхід не дає можливості обґрунтувати єдині правові ознаки поняття соціальної підтримки та його співвідношення із іншими у сфері соціального захисту населення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України : Закон України від 26 червня 1996 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Про соціальну роботу із сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України від 21.06.2001 р. № 2558-III / Верховна Рада України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14?find=1&text=підтримк#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14?find=1&text=підтримк#w1_1)
3. Національна стратегія реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017-2026 роки та план заходів з реалізації її I етапу : розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 серпня 2017 р. № 526-р. /

Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2017-p#Text>

4. Про соціальні послуги : Закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV. / Верховна Рада України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19?find=1&text=договір#w1\\_3](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19?find=1&text=договір#w1_3)

5. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.06.2000 р. № 2017-III / Верховна Рада України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14?find=1&text=підтримк#w1\\_2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14?find=1&text=підтримк#w1_2)

6. Положення про Національну соціальну сервісну служби : постанова Кабінету Міністрів України від 26 серпня 2020 р. № 783. / Кабінет Міністрів України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2020-p?find=1&text=підтримк#w1\\_4](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2020-p?find=1&text=підтримк#w1_4)

7. Положення про. Міністерство соціальної політики України : постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423. / Кабінет Міністрів України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-p?find=1&text=підтримк#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-p?find=1&text=підтримк#w1_1)

8. Соціальна підтримка. Офіційний веб-сайт Міністерства охорони здоров'я. URL: <https://covid19.gov.ua/prohramy-sotsialnoi-pidtrymky>

9. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення: дис. докт. юрид. наук. 12.00.05. 455 с.

10. Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення: дис. докт. юрид. наук. 12.00.05. Ч. 2007. 248 с.

11. Соціальна підтримка це. Український психологічний ХАБ. URL: <https://www.psykholoh.com/post/соціальна-підтримка-це>

*Науковий керівник: Синчук С. М., д.ю.н., професор, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка.*



**Гнатів Н. А.,**  
аспірантка кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я» ТА «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА»**

Поняття «охорона здоров'я» на законодавчому рівні закріплене у статті 3 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» та визначене як система заходів, спрямованих на збереження та відновлення фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості її життя [1].

Дане поняття неодноразово досліджувалось науковцями, і більшість вчених відображають його як комплексне (системне) явище. Так О. М. Проневич наголошує на багатofункціональності поняття охорона здоров'я з огляду на той факт, що воно охоплює як сферу медицини, так і низку інших, що мають стосунок до забезпечення фізичного і психічного здоров'я людей, їх соціального благополуччя й активного довголіття [2, с. 158].

З. С. Скалецька право на охорону здоров'я визначає як право людини на збереження й розвиток фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності з максимальною біологічно можливою індивідуальною тривалістю життя [3, с. 93].

Статтею 6 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» серед іншого передбачено, що кожний громадянин України має право на охорону здоров'я, що включає в себе безпечні і здорові умови праці, навчання, побуту та відпочинку, відшкодування заподіяної здоров'ю шкоди та інше [1].

Із наведеного випливає, що поняття охорони здоров'я є полісемантичним та має широку сферу застосування, а наведені вище заходи вживаються різними

суб'єктами в усіх сферах як суспільного життя, так і життя людини, в тому числі й у сфері реалізації її права на працю. Об'єднувальним критерієм для всіх цих заходів є забезпечення фізичного та ментального здоров'я людини.

Варто зауважити, що в трудовому законодавстві заходи забезпечення здоров'я та безпеки працівника пов'язують із іншим правовим поняттям – охороною праці. Згідно із ч. 1 ст. 1 Закону України «Про охорону праці» охороною праці є система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності [4].

Статтею 153 КЗпП України саме на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок гарантування безпечних і нешкідливих умов праці [5].

Із законодавчого визначення поняття охорона праці можна зробити висновок, що воно охоплює декілька елементів, пов'язаних із реалізацією права працівника на охорону здоров'я, а саме: забезпечення охорони життя та здоров'я працівника, забезпечення працездатності людини в трудових правовідносинах, попередження нещасних випадків, професійних захворювань і аварії шляхом організації на підприємствах безпечних та здорових умов праці.

О. Г. Середа зазначає, що безпека і гігієна праці мають бути вагомими складовими елементами змісту трудових правовідносин, в яких працівник і роботодавець взаємопов'язані. Цей правовий зв'язок дозволяє працівникам вимагати від роботодавця створення й підтримання відповідних умов праці, а роботодавець зобов'язаний не просто створити працівникам певну систему заходів і засобів, спрямованих на збереження їх життя, здоров'я і працездатності у процесі трудової діяльності, а й забезпечити згідно з існуючими стандартами й нормативними вимогами безпечні і здорові умови праці на робочому місці [6, с. 3].

Отже, із аналізу понять охорона здоров'я і охорона праці випливає, що так чи інакше вони охоплюють як певний елемент поняття охорони здоров'я працівника, а відтак, співвідносяться із ним як ціле і частина. Водночас окремої

складової, яка б охоплювалася терміном «охорона здоров'я працівника», не виділяють.

Варто наголосити, що поняття «охорона здоров'я працівника» в українському законодавстві окремо не визначене, а в теоретичних дослідженнях за сутністю його ототожнюють із поняттям «охорона праці». Отже спробуємо сформулювати власне визначення поняття охорони здоров'я працівника та виокремити основні ознаки.

На нашу думку, охорона здоров'я працівника характеризується такими ознаками:

– первинним у цьому понятті є термін здоров'я, яке передбачає стан повного фізичного та психічного благополуччя працівника;

– зобов'язаними суб'єктами із забезпечення права працівника на охорону здоров'я є сам працівник, роботодавець, а також інші уповноважені органи;

– охорона здоров'я працівника повинна бути обов'язковою гарантією права на працю на етапі укладення трудового договору, протягом усього періоду його дії, а також на етапі зміни умов договору або його припинення;

– охоплює систему заходів, які спрямовані на забезпечення здоров'я працівника у всіх його аспектах, а не лише відсутності хвороб та інших фізичних вад.

Підсумовуючи, охорона здоров'я працівника – це система заходів, які повинні вживатись роботодавцем, іншими уповноваженими суб'єктами та самим працівником на усіх етапах процесу трудової діяльності працівника, та спрямовані на забезпечення його фізичного та психологічного благополуччя.

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 р. № 2801-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/conv#n52> (дата звернення 25.09.2023 р.).

2. Проневич О. С. Охорона здоров'я населення як сфера адаптації законодавства України до актів *acquis communautaire* / О. С. Проневич // *Вісник*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. Вип. 2. С. 155-164. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs\\_2017\\_2\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2017_2_21).

3. Скалецька З.С. Співвідношення права на охорону здоров'я та права на медичну допомогу. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2009. Том. 90. С. 91 – 93 URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5d631d6c-8467-4b5d-b281-d65e0c1e7f23/content>

4. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 25.09.2023 р.)

5. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення 25.09.2023 р.)

6. Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О.Г. Серета. Харків, 2019 рік, 477 с.

*Науковий керівник: Синчук С. М., д.ю.н., проф., професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка.*

**Гнесний Д. С.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національно юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СФЕРІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Цілеспрямований рух до Європейської інтеграції Україна почала в вересня 2014 року Верховна Рада України та Європейський Парламент взаємно ратифікували Угоду про асоціацію між Україною та ЄС. В подальшому були прийняті зміни до Конституції щодо стратегічного курсу держави на набуття

повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору. Основний закон української держави визначає стратегічною ціллю вступ до Європейської спільноти. Зокрема це декларовано статтями 85, 102, 116 Конституції України [1]. 28 лютого 2022 року Україна подала заявку на членство в Європейському Союзі (далі – ЄС), що в свою чергу обумовлює обов’язок адаптувати більшість секторів вітчизняного законодавства до правового простору ЄС. 19 жовтня 2022 року Європейський Парламент та Рада Європи прийняли Директиву 2022/2024 про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі (далі – Директива). Розуміючи важливість інтеграції та вплив стандартів ЄС, необхідно визначити перспективи втілення цього документу в національне законодавство України [4].

Погоджуючись з думкою Герасименко Є., почати аналіз цього документу необхідно з розуміння законодавства ЄС. В загальному все право ЄС ділиться на дві групи:

- первинне право ЄС – фундаментальні міжнародні договори Європейського Союзу (наприклад, Договір про Європейський Союз 1992 р);

- вторинне право ЄС – правові акти, що розробляються інституціями права ЄС на основі документів первинного права [5].

Відповідно Директиви відносяться до вторинного права ЄС, тобто такі що ієрархічно нижчі від первинного права та за ціль мають розвивати або ж доповнювати його. Найбільш точно Директиву описує стаття 249 Договору про заснування Європейського економічного співтовариства 1957 року: «Директива є обов’язковою для кожної держави-члена, якій її адресовано, щодо результатів, що їх треба досягти, однак залишає національній владі цілковиту свободу вибирати форму та засоби досягнення цих результатів». Як приклад, засобом досягнення цих цілей може бути обов’язкова наявність колективного договору під час процедури участі в державних контрактах [8].

Директива спрямована на втілення цілей, що напряму зазначено в преамбулі до неї, адже зобов’язує держави (члени ЄС) [6]:

- перевіряти адекватність встановленої законом мінімальної заробітної плати з урахуванням купівельної спроможності та прожиткового мінімуму;

- сприяти укладанню колективних договорів та боротися з розпадом профспілок, а країни з рівнем охоплення колективними договорами нижче 80 % будуть зобов'язані розробити план дій для підтримки колективних переговорів.

Україна в Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, взяла на себе низку зобов'язань галузі зайнятості, соціальної політики. Зокрема, стаття 419 наголошує на посиленні діалогу та співробітництва щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Тобто рухаючись до євроінтеграції, Україна та ЄС будуть лише сильніше уніфікувати законодавство і робитимуть це з більшою наполегливістю та ефективністю. Новинки законодавства ЄС відповідно до цієї статті Україною, як мінімум повинні бути досліджені та враховані, адже сторони «посилюють діалог та співробітництво».

На додаток, відповідно до статті 420 «Співробітництво у сферах, визначених у статті 419 цієї Угоди, передбачає досягнення таких цілей:

- покращення якості людського життя;

- збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;

- сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці;

посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу» [2].

Аналізуючи цей фрагмент статті, важливо зазначити, що питання адекватної мінімальної заробітної плати прямо стосується кожної із вище перелічених цілей. Адже, збільшення мінімальної заробітної плати, в свою чергу збільшує купівельну спроможність громадян та знижує індекс бідності – тобто покращує якість життя. Перевірка мінімальної заробітної плати з урахуванням купівельної спроможності та прожиткового мінімуму дає можливість встановити гідну

мінімальну заробітну плату, гідна мінімальна заробітна плата, одна з належних умов праці. Впровадження адекватної мінімальної заробітної плати та зобов'язання розробити плани дій для підтримки колективних переговорів, в свою чергу забезпечують можливість соціальної справедливості та явно сприяють соціальному діалогу. Правові результати Директиви, знаходяться в межах цілей передбачених Угодою між Україною та ЄС, як наслідок відповідають її змісту.

Стосовно проблематики імплементації Директиви, варто зауважити наступне:

*Законодавчий аспект.* На початку документу зазначається, що вона прийнята на основі положень низки законодавчих актів первинного права ЄС (статтею 3 Договору про Європейський Союз (TEU), і тд) [3]. Варто зауважити, що Україна не є стороною в даних міжнародних договорах, та не ратифікувала їх, також дана Директива не знаходиться в переліку додатків до Угоди про асоціацію між Україною, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством. За колом осіб, дана Директива поширюється на держав-членів ЄС, тому прямого юридичного обов'язку її імплементувати в Україні немає.

*Військовий аспект.* Україна перебуває в умовах воєнного стану, що має прямий негативний вплив на її економічну стійкість та здатність втілювати реформи (напади на цивільну та державну енергетичну інфраструктуру, збільшення видатків на оборону сферу). Необхідно зазначити, що бойові дії створюють низку інших соціальних проблем, які потребують нагально вирішення, зокрема питання біженців осіб що потребують тимчасового або постійного прихистку. Підвищення рівня заробітної плати відповідно до Директиви 2022/2024 про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі, потребує значних фінансових та адміністративних ресурсів, які наразі розподіляються з урахуванням військового пріоритету. Варто також країни ЄС які втілюють цю Директиву в життя, знаходяться в соціально-безпечних умовах.

Враховуючи вищенаведене, можливо зробити висновок що, на разі імперативного зобов'язання щодо втілення цієї Директиви в національне законодавство України - не передбачено. Проте розуміючи євроінтеграційних рух України та бажання стати членом ЄС, питання обов'язку, перетворюється в питання потреби. Необхідно цілісно і глибоко дослідити положення даного документу, з урахуванням сучасної політичної, економічної, соціальної ситуації та розробити стратегію поетапного втілення Директиви в правовий простір України.

### Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 30.09.2023).
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнар. докум. від 27.06.2014 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text) (дата звернення: 30.09.2023).
3. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями від 07.02.1992 р. та 25.03.1957 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text) (дата звернення: 30.09.2023).
4. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2022 рік. URL: [https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/zvit\\_pro\\_vykonannya\\_ugody\\_pro\\_asociaciyu\\_za\\_2022\\_rik.pdf](https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/zvit_pro_vykonannya_ugody_pro_asociaciyu_za_2022_rik.pdf).
5. Герасименко Є. Місце та значення Директив ЄС як джерела права в правовій системі України. *Український юрист*. 2018. № 4. URL: <https://jurist.ua/?article/1525> (дата звернення: 30.09.2023).
6. Директива (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради щодо адекватної мінімальної заробітної плати в Європейському Союзі: міжнар. докум. від 19.10.2022 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->



content/EN/TXT/?uri=uriserv%3A0J.L\_.2022.275.01.0033.01.ENG&toc=0J%3AL%3A2022%3A275%3ATOC (дата звернення: 30.09.2023).

7. Жодного державного контракту без колективного договору. Федерація профспілок Хмельницької області. 2023. URL: <https://fpkmo.org.ua/zhodnoho-derzhavnoho-kontraktu-bez-kolektyvnoho-dohovoru/> (дата звернення: 30.09.2023).

*Науковий керівник: Яковлев О. А., д.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Дем'яненко Е. О.,**  
асистент кафедри міжнародного,  
цивільного та комерційного права  
Державного торговельно-економічного університету

## **ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Дискримінація за ознакою статі є однією із найрозповсюдженіших видів негативної дискримінації поряд з дискримінацією за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, віку, етнічною, релігійною дискримінацією за станом здоров'я та є об'єктом уваги багатьох правозахисних організацій. Актуальним питання дискримінації за ознакою статі є тому, що не дивлячись на скасування заборон на працевлаштування жінок на окремі посади, існування спеціального Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», існують непоодинокі випадки такої дискримінації, яка може бути причиною порушення і права на працю, зокрема.

Однією з головних засад у трудовому праві є принцип заборони дискримінації. Усунення дискримінації в трудових відносинах є одним з нагальних питань в умовах сьогодення. Дискримінація є безпосереднім

порушенням прав людини та громадянина, що характеризується негативним впливом на економічний розвиток і породжує соціально-економічну нерівність у суспільстві.

Конвенція Міжнародної організації праці «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958 року № 111, можна визначити, що поняття «дискримінація» трактується як будь-яка відмінність, недопущення чи надання переваг, що здійснюється за ознаками расової приналежності, кольору шкіри, статі, релігійних переконань, політичного світогляду, національного або соціального походження, які унеможливають чи погіршують рівність можливостей у сфері праці [2]. Звертаючись до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» можна визначити, що дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [3].

Щодо дискримінації за ознакою статі то спеціальний Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає дискримінацію за ознакою статі як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій вищезазначеним Законом, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [4].

Основним міжнародним договором у сфері ліквідації будь-яких форм дискримінації щодо жінок та фундаментом для впровадження у національні законодавства принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 19 грудня 1979 р., а набула чинності 3 вересня 1981 р. Україна ратифікувала Конвенцію 19 грудня 1980 року. Відповідно до Конвенції дискримінація щодо жінок - будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [5].

В Україні дискримінація за ознакою статі законодавчо заборонена. Відповідно до законодавства жінкам і чоловікам мають забезпечуватись рівні права та можливості при працевлаштуванні, просуванні кар'єрними сходами на роботі, під час підвищення кваліфікації та перепідготовки [6].

Зокрема, про рівність чоловіка і жінки йдеться у статті 24 Конституції України. Там зазначається, що 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. Також визначено, що 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 [1].

Тут важливо відмітити, що у розумінні законодавця дискримінацією не вважається надання жінкам додаткових гарантій, спрямованих на забезпечення рівності прав жінок і чоловіків.

Правова норма ст. 2-1 Кодексу законів про працю України з 2015 року говорить, що не можуть бути встановлені будь-які обмеження в трудових правах і свободах або надані певні переваги, що вказують на належність до статі, раси, або встановлюють пріоритети в залежності від кольору шкіри, національності, мови, походження, статусу, який займає людина у суспільстві, віку, місця проживання, релігійних уподобань, а також від інших обставин, які не мають відношення до якостей, що характеризують ділові здібності працівника [7].

Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення» згідно з ч. 3 ст. 11 забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) зазначати вимоги, визначені частиною першою цієї статті, пропонувати роботу (зайнятість) лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі [8].

Вважаємо, що визначити що саме є специфічною роботою доволі складно, з огляду на те, що визначення у законодавстві «специфічна робота» не надано. Тут також важливо пригадати Наказ МОЗ № 46, який встановлював 450 професій, заборонених для жінок. До переліку входили, зокрема, ливарні роботи, роботи зі свинцем, загальні професії чорної і кольорової металургії, загальні професії електротехнічного виробництва, електронної техніки, а також хімічного виробництва, гумових сумішей та їх переробки, лісозаготівельні роботи, виробництво цементу, загальні професії виробництва текстилю, харчової продукції, хлібопекарського виробництва, тютюново-махоркового і ферментаційного виробництва і роботи, пов'язані із застосуванням свинцевих сплавів [9].

Зокрема, у грудні 2017 року МОЗ скасувало свій Наказ № 46, який фактично ставив у нерівне становище жінок і чоловіків у сфері занятості. Відтоді, передбачена можливість як у жінок так і у чоловіків вільно обирати професію.

Отже, в Україні забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, обмеження прав працівників залежно від статі, адже забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків у сфері праці має вагоме значення для належної реалізації кожною людиною конституційного права на працю.

### Список використаних джерел:

1. 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: 29.09.2023).

2. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (укр/рос) : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 25.06.1958 р. № 111: станом на 24 черв. 1975 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 29.09.2023).

3. 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: 29.09.2023).

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV : станом на 3 серп. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 29.09.2023).

5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос): Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 18.12.1979 р.: станом на 6 жовт. 1999 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text) (дата звернення: 29.09.2023).

6. Куди в Україні можна поскаржитись на дискримінацію? – Юридична Газета. *Юридична газета* – онлайн версія. URL: <https://jur-gazeta.com/golovna/kudi-v-ukrayini-mozhna-poskarzhitis-na-diskriminaciyu.html> (дата звернення: 29.09.2023).

7. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. №322-VIII: станом на 1 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.10.2023).

8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI: станом на 7 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 01.10.2023).

9. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх (ДНАОП 0.03-8.07-94): Наказ МОЗ України від 31.03.1994 р. № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text> (дата звернення: 01.10.2023).

**Дубров М. О.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Становлення ринкової економіки і цивілізований перехід до ринку неможливі без функціонування ефективної системи соціального діалогу, стрижнем якого є принцип співробітництва між роботодавцями та найманими працівниками, який реалізується шляхом проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проєктів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях. Розвиток ефективного соціального діалогу одна із умов європейської інтеграції України.

В Україні становлення соціального партнерства у сфері праці пов'язують з початком 90-х років ХХ століття, зокрема з прийняттям 1 березня 1991 року Закону України «Про зайнятість населення» (нині втратив чинність), в якому передбачалося створення координаційних комітетів сприяння зайнятості з представників профспілок, органів державного управління та підприємців для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості. Першим органом соціального діалогу став Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення – постійно діючий тристоронній орган,

утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень з питань політики зайнятості країні.

Наступним кроком держави у налагодженні тристороннього соціального діалогу стало створення Указом Президента України «Про національну раду соціального партнерства» від 08.02.1993 № 34 (нині втратив чинність) Національної ради соціального партнерства, яка стала постійно діючим дорадчим органом при Президентові України. Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу Україні» від 29.12.2005 № 1871/2005 (нині втратив чинність) утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, при цьому Національну раду соціального партнерства було ліквідовано. 02.04.2011 було видано Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду», при цьому Національна тристороння соціально-економічна рада, що утворена Указом Президента України від 29.12.2005, була ліквідована.

Подальшим розвитком інституціональних і процедурних основ соціального діалогу стало прийняття: 01 липня 1993 р. Закону України «Про колективні договори і угоди», яким було започатковано укладення колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; 24 березня 1995 р. Закону України «Про оплату праці», в якому були закріплені державна і договірні сфери правового регулювання оплати праці; 03 березня 1998 р. Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», для реалізації положень якого Указом Президента від 17 листопада 1998 р. утворено Національну службу посередництва і примирення; 15 вересня 1999 р. Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який визначив, що «...представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах із роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства», тобто на принципі трипартизму; 24 травня 2001 р. Закону України «Про організації роботодавців», яким було визначено правові засади створення і діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань.

Нині правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями визначає Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012. Тривалий час нормативна база соціального діалогу не була повністю сформована через відсутність на законодавчому рівні спеціальних норм, які б закріплювали правові основи соціального діалогу у сфері праці.

І лише у 2010 році з прийняттям рамкового Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] зазначені прогалини було усунуто. Вперше в національному законодавстві було визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня та якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [2, с. 4].

Сьогодні нормативно-правова база з питань соціального діалогу складається із Конституції України, Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та низки інших нормативно-правових актів, а також Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованих Україною Конвенцій МОП, зокрема, № 87, 98, 135, 144, 154, прийнятих нею рекомендацій № 91, 163, Директиви Європейського Парламенту і Ради 2002/14/ЄС та інших актів, окремі норми яких стосуються питань соціального діалогу.

Відповідно до ст. 1. Закону «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог визначено як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами



соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Водночас на думку деяких науковців, законодавче визначення соціального діалогу має ряд суттєвих недоліків. Так, соціальний діалог у сфері праці не можна розглядати як процес, так як у даному разі йдеться не про процес, а про якісно нові відносини, що складаються у суспільстві й мають за мету досягнення взаєморозуміння та прийняття узгоджених рішень із питань, що стосуються трудових та соціально-економічних відносин. У зв'язку з цим соціальний діалог у сфері праці пропонується визначити як систему колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [3, с. 9]. Також наведений у Законі перелік органів соціального діалогу є неповним. Крім того, визначення Законом органів соціального діалогу у сфері праці, які є учасниками відносин соціального діалогу у сфері праці, потребує належного визначення їх місця й правового статусу в таких відносинах [4, с. 30]. Перелік організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, який визначається Законом України «Про соціальний діалог в Україні», також є неповним. Зокрема, Законом не передбачаються такі організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці, як участь працівників та їх представників в управлінні організацією, участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів (примирні процедури з розгляду трудових спорів), формування й діяльність органів соціального діалогу, здійснення контролю за виконанням колективних договорів та угод, спільних рішень тощо [5, с. 327].

Щодо кодифікованого законодавства, то слід констатувати, що ні чинний Кодекс законів про працю України, ні проекти Трудових кодексів України не містять спеціальних норм про соціальний діалог у сфері праці. З огляду на це

Г. І. Чанишева, яку ми цілком підтримуємо, пропонує одну з книг проєкту Трудового кодексу йменувати «Соціальний діалог у сфері праці. Колективні трудові відносини», де закріпити поняття, принципи та завдання соціального діалогу, а також систему й організацію соціального діалогу у сфері праці [2, с. 6].

Хоча слід зазначити, що сьогодні вже робляться певні кроки у цьому напрямку. Зокрема, прийнята нова редакція Закону «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX [6]. Сьогодні на порядку денному розробка нового законодавчого акту про колективні трудові спори, який визначить організаційно-правові засади, порядок та способи вирішення колективних трудових спорів в Україні.

Отже, проаналізувавши чинне законодавство про працю, про колективні договори і угоди, спеціальну юридичну літературу про соціальний діалог, зроблено висновок про недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу, що знижує дієвість та ефективність соціального діалогу у сфері праці. Ураховуючи законодавчий досвід зарубіжних країн, позиції вітчизняних науковців запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України, проєкт Трудового кодексу України окремою главою «Соціальний діалог у сфері праці», в якій закріпити норми про основні положення про соціальний діалог у сфері праці, в тому числі перелік інституційних принципів соціального діалогу у сфері праці з визначенням їх поняття та змісту.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 255.
2. Чанишева Г. І. Соціальний діалог як інститут трудового права. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція. 2015. № 18. Т. 2. С. 4–6.
3. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2012. 22 с.

4. Сорочишин М. В. Поняття та класифікація органів соціального діалогу у сфері праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. 2015. Вип. 34. Т. 2. С. 30–33.

5. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці. Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 323–328.

6. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

**Дячок Д. І.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ПОНЯТТЯ І ЗМІСТОВНОГО НАПОВНЕННЯ ТЕРМІНУ «СПРАВЕДЛИВЕ ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ»**

Сучасний етап існування України об'єктивно основним пріоритетом та проблемою ставить захист суверенітету та територіальної цілісності держави. Початок збройної агресії держави-сусіда у 2014 році, який переріс у повномасштабну війну призвів до реструктуризації державного бюджету та збільшення видатків на оборонну сферу. Разом з тим окремі галузі зазнали значної економічної обмеженості, до яких в окремих випадках належить і соціальне забезпечення.

Ця ситуація частково була вирішена з початком повномасштабного вторгнення, коли держава зосередила всі зусилля на захисті своєї цілісності та суверенітету, та мобілізувала економіку, значно збільшивши суму грошової винагороди для військовослужбовців. Проте це питання і надалі викликає значний суспільний резонанс та залишається відкритим, і актуальним для наукових досліджень.

Свого часу цьому питанню присвятили свою увагу низка науковців, серед яких економісти О. Водчиць, О. Семененко, М. Абрамова, Р. Бойко, А. Бердочник котрі в основному розглядали структуру грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ[1]. П. Процик присвячував окремі публікації аналізу соціальної політики держави в галузі захисту військовослужбовців [2]. К. Довбиш розглядала принципи правового регулювання оплати праці [3]. Безпосереднім вивченням проблематики грошового забезпечення військовослужбовців займались О. Ярошенко, Л. Цюкало, І. Автушенко. Проте сучасні реалії, в умовах швидких змін потребують додаткового розгляду цього питання, а розгляд його в контексті поняття справедливості, і надалі залишається надзвичайно актуальним.

Грошове забезпечення військовослужбовців в Україні можна тлумачити як гарантовану державою достатню винагороду, обчислену в грошовому виразі, котру отримує військовослужбовець у межах асигнувань, передбачених в кошторисі на рошове забезпечення, з урахуванням умов проходження військової служби, посади, військового звання, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання військовослужбовця [4].

В цьому контексті, неодмінним завданням постає розгляд грошового забезпечення військовослужбовців з точки зору поняття справедливості.

Розуміння справедливості – це глибоке поняття, пов'язане з моральними переконаннями та співвідношенням між людьми у розподілі соціальних цінностей. Це важливий принцип, який визначає, як ми поділяємо та перерозподіляємо цінності. Етично, це відображення загальних відношень між цінностями та їх розподілом між особами. Воно описує співвідношення прав та обов'язків, заслуг та їх визнання, злочину та покарання [5, с. 86–87].

З економічної точки зору, це є однією з ключових цінностей суспільства, яка передбачає баланс між правами та обов'язками громадян. Справедливість, як моральний та правовий принцип, є основою права та ключовим принципом правової держави.

На основі даних тверджень, свою наукову думку будує О. Удовенко, який узагальнює та наводить основні принципи грошового забезпечення військовослужбовців. До цих принципів він відносить:

- 1) принцип забезпечення захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення;
- 2) принцип гарантованості виплати гідного грошового забезпечення військовослужбовців;
- 3) принцип впливу продуктивності роботи військовослужбовця та умов його служби на розмір грошового забезпечення, тощо [6].

Особливої уваги тут заслуговує принцип гарантованості виплати гідного грошового забезпечення. Оскільки це поняття може трактуватись широко, нам необхідно окреслити основні універсальні критерії, котрі слугуватимуть орієнтиром для визначення справедливості та гідності грошової винагороди для військовослужбовця.

О. Ярошенко, з цього приводу наводить ст. 25 Загальної декларації прав людини 1948 р. «кожна людина має право на такий життєвий рівень, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини» [7].

Проте, варто розуміти, що об'єктивний вплив на фінансове забезпечення будь якої галузі, чинить реальний стан економіки та її спроможність забезпечувати декларовані державою соціальні гарантії. Історично сформована система грошових винагород у країнах світу, дозволяє прослідкувати чітку закономірність – розмір грошової винагороди прямо корелює із рівнем ВВП на душу населення в країні. Тобто, чим більшою кількістю матеріальних благ розпоряджається та чи інша держава, тим вищий рівень фінансового забезпечення в її громадян, в тому числі а аспекті оплати праці.

Аналізуючи наукові джерела та узагальнюючи попередні положення даної роботи, наведемо основні суттєві ознаки справедливого грошового

забезпечення: дозволяє підтримувати достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло; є пропорційним до вкладу особи у виробництво держави (рівня ВВП) або суспільної важливості займаної посади (державна служба, в т.ч. військовослужбовці); забезпечує гідне пенсійне забезпечення; дозволяє забезпечити належне медичне обслуговування; враховує «фактори ризику», що можуть мати негативний вплив на здоров'я особи.

З початком повномасштабної війни, в нашій державі дотримання цих принципів на практиці ставиться під сумнів суспільною думкою. В інформаційному полі почасти знаходимо дискусії стосовно того, наскільки оплата праці військових відповідає сучасним реаліям. Проаналізуємо детальніше, та розглянемо основні законодавчі норми, на яких базується грошова винагорода військовослужбовців.

Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців в Україні здійснюється на основі різноманітних нормативно-правових актів, зокрема: Закон України «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців та членів їх сімей»[8], постанова Кабінету Міністрів України «Питання грошового забезпечення окремих категорій військовослужбовців та осіб начальницького складу» від 19.10.2016 № 718 [9].

З початком повномасштабного вторгнення РФ в Україну, були прийняті деякі зміни та доповнення до вже існуючої законодавчої бази. Серед них: Закон України від 29 липня 2022 року № 2489-IX «Про внесення змін до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо призначення і виплати одноразової грошової допомоги»[10], Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 року № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» [11].

Відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» грошове забезпечення визначається залежно від посади, військового звання, тривалості, інтенсивності та умов військової служби, кваліфікації, наукового ступеня та вченого звання

військовослужбовця, не менш важливу складову становлять премії та винагороди. [12].

У Державному бюджеті України на 2023 рік для сектору національної безпеки та оборони передбачено рекордну на сьогодні суму у 1 141,1 млрд грн або 18,2 % ВВП [13]. За перші 6 місяців цього року на грошові винагороди військовослужбовцям держава витратила 518,8 млрд грн [14].

Отже, що саме ми розуміємо під поняттям справедливого грошового забезпечення? Це такий рівень грошової винагороди військовослужбовцю, який повною мірою враховує його право на гідну оплату праці, ризики пов'язані із посадовими обов'язками, забезпечує соціальний престиж його посади, та є пропорційним до основних макроекономічних показників держави на даний час.

Питання чи можна вважати оплату праці військових в даний час справедливою, потребує глибшого наукового вивчення та подальших дискусій. Зрозуміло, що оцінювати життя військовослужбовця, чи будь якої іншої людини є етично неправильним рішенням. Проте держава змушена з однієї сторони вживати всіх можливих заходів, спрямованих на мотивування населення до служби в Збройних силах, а з іншої економити на всіх галузях, де це можливо, адже в умовах війни значна частина видатків покривається за рахунок зовнішніх надходжень.

В перспективі, на основні законодавчі акти в галузі грошового забезпечення військовослужбовців чекають неодмінні зміни, адже Україна, зокрема її Збройні сили взяли курс на стандарти НАТО. Проте швидкість і якість реформ неможливо передбачити під час активних бойових дій на суверенній території нашої держави.

Говорячи про грошове забезпечення військовослужбовців в Україні, можемо розглядати його як гарантовану винагороду, яку держава надає військовослужбовцям в грошовому виразі. Ця винагорода обчислюється на основі бюджетних асигнувань та враховує такі фактори, як тривалість військової служби, посада, військове звання, кваліфікація, військовослужбовця, тощо.

У цьому контексті виникає питання про справедливість грошового забезпечення. Під цим поняттям ми розуміємо такий рівень оплати, який гарантує достойний життєвий рівень для військовослужбовця та його сім'ї, включаючи достатнє харчування, одяг і житло. Грошова винагорода також повинна бути пропорційною до внеску військовослужбовця у суспільне життя країни та важливості його посади. Додатково, справедливе грошове забезпечення має забезпечувати гідну пенсію та належне медичне обслуговування.

#### **Список використаних джерел:**

1. Аналіз динаміки структури грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України / [О. Г. Водчиць, О. М. Семененко, М. В. Абрамова, Р. В. Бойко, А. Д. Бердочник] // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. 2013. Вип. 2 (35). С. 11-15.
2. Процик П. Аналіз стану реалізації державної політики соціального захисту ветеранів, проведений Всеукраїнським союзом громадських організацій учасників бойових дій, ветеранів військової служби та органів правопорядку 14.03.2012 р. URL: <http://www.bbc.co.uk/ukrainian/news>. (дата звернення: 10.09.2023).
3. Довбиш К. К. До питання класифікації принципів правового регулювання оплати праці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Право. 2016. Вип. 6, Т. 1. С. 165–169.
4. Бермічева О. В. Соціальна функція держави в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. 191 с.
5. Етика : навч. посіб./ [В. О. Лозовой, М. І. Панов, О. А. Стасевська та ін.]; за ред. проф. В. О. Лозового. Київ : Юрінком Інтер, 2005. 224 с.
6. Удовенко О. В. (2020). Принципи грошового забезпечення військовослужбовців. Юридична наука, (3(105), 500–506. URL: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-105-3.62> (дата звернення: 10.08.2023).
7. Ярошенко О. М. Проблеми забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С. 106–117



8. Закон України «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців та членів їх сімей». *Відомості Верховної Ради*. 1992. № 15. Ст. 190. URL: [https://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1](https://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1) (дата звернення: 15.07.2023).

9. Постанова Кабінету Міністрів України від 19.10.2016 № 718 «Питання грошового забезпечення окремих категорій військовослужбовців та осіб начальницького складу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/718-2016-п> (дата звернення: 19.07.2023).

10. Закон України від 29 липня 2022 року № 2489-IX «Про внесення змін до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо призначення і виплати одноразової грошової допомоги». URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/222509.html> (дата звернення 11.08.2022).

11. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 року № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану». URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/222509.html> (дата звернення 11.08.2022).

12. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 13.04.2022 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення 08.08.2023)

13. Бюджет 2023 року. URL: [https://mof.gov.ua/uk/budget\\_2023-582](https://mof.gov.ua/uk/budget_2023-582) (дата звернення: 17.09.2023).

14. Видатки загального фонду держбюджету у липні становили 231,8 млрд. грн. URL: [https://mof.gov.ua/uk/news/minfin\\_vidatki\\_zagalnogo\\_fondu\\_derzhbiudzhetu\\_u\\_lipni\\_stanovili\\_2318\\_mlrd\\_grn-4145](https://mof.gov.ua/uk/news/minfin_vidatki_zagalnogo_fondu_derzhbiudzhetu_u_lipni_stanovili_2318_mlrd_grn-4145) (дата звернення: 09.09.2023).

**Жигилій С. П.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ ЯК УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УКРАЇНІ**

Наявність ефективного нормативно-правового інструментарію, що забезпечується державою, державними органами та органами місцевого самоврядування є одним із найважливіших напрямів правового регулювання комерційної таємниці в Україні. Так, інститут комерційної таємниці знайшов своє відображення у низці нормативно-правових актів, зокрема у Законах України «Про підприємництво», «Про інформацію», Цивільному та Господарському кодексах тощо.

У контексті ж трудового права, подібного ми, на жаль, не спостерігаємо. І до сьогодні чинне законодавство про працю не містить норм визначення режиму використання комерційної таємниці, нормативно не закріплено порядок використання комерційної таємниці у трудових відносинах, заходи роботодавця з недопущення її розголошення, обов'язки працівника щодо збереження в таємниці конфіденційної інформації, алгоритм дій роботодавця в разі виявлення факту незаконного поширення комерційної таємниці, і найголовніше, можливість відшкодування збитків, завданих такою протиправною поведінкою працівника. Як наслідок, відсутність таких конкретних положень у законі сприяє як порушенню прав працівників так і завдає шкоду економічним інтересам роботодавця.

Також слід зазначити, що відносини, пов'язані з охороною комерційної таємниці, регулюються нормативно-правовими актами, що належать до різних галузей права, зокрема Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Кримінальним кодексом України, Кодексом України про

адміністративні правопорушення, Законами України «Про інформацію», «Про науково-технічну інформацію», «Про захист від недобросовісної конкуренції», і визначають лише загальні засади правового регулювання таких відносин. На це зверталася увагу ще у Розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції проекту Закону України «Про охорону прав на комерційну таємницю» від 05.11.2008 № 1404-р, зокрема окреслене питання було визначено проблемою, констатовано, що законодавство з питань комерційної таємниці не систематизовано. Пропонувалося оптимальним варіантом розв'язання цієї проблеми – розроблення проекту Закону України «Про охорону прав на комерційну таємницю», що забезпечить застосування системного підходу до правового регулювання відносин, пов'язаних з охороною комерційної таємниці, дасть можливість систематизувати, уточнити та доповнити положення законодавства з питань комерційної таємниці. Альтернативним варіантом – внесення змін до деяких законодавчих актів, що регулюють відносини, пов'язані з охороною комерційної таємниці. Водночас такий варіант не дасть можливості виконати повною мірою завдання щодо систематизації законодавства з питань комерційної таємниці [1].

Науковці у своїх дослідженнях також звертають увагу на недосконалення нормативно-правової бази у сфері використання комерційної таємниці. На підставі проведеного аналізу, пропонують вирішити цю проблему, в тому числі й у трудовому законодавстві, шляхом прийняття Закону України «Про комерційну таємницю», де і врахувати всі проблемні питання в цій сфері на законодавчому рівні [2, с. 85].

Аналізуючи основу нормативно-правового забезпечення комерційної таємниці та визначаючи місце у ньому законодавства про працю, можемо констатувати, що у сфері нормативно-правового регулювання комерційної таємниці як умови трудового договору в Україні визначальними є положення Конституції України, де у ст. 41 передбачено, що кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності. При цьому відповідно до ст. 13 держава

забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання [3]. Своєї подальшої конкретизації норми Основного Закону знаходять у положеннях законів.

Так, Господарським кодексом України [4] визначено, що комерційна таємниця визнається об'єктом права інтелектуальної власності у сфері господарювання (ст. 155). Окремі норми цього кодексу регулюють питання правового регулювання комерційної таємниці, зокрема: неправомірне збирання, розголошення та використання відомостей, що є комерційною таємницею. У свою чергу Цивільним кодексом України [5] передбачені основоположні норми інституту правового регулювання комерційної таємниці в Україні. Так, Глава 46 «Право інтелектуальної власності на комерційну таємницю» у книзі четвертій ЦК України «Право інтелектуальної власності» містить всього чотири статті, які регулюють відносини, пов'язані із комерційною таємницею в Україні. Ю. Носік, проаналізувавши вищезазначені кодекси, дійшов висновку про їх концептуальну неузгодженість, що зумовило формування в Україні суперечливої моделі правового регулювання відносин щодо конфіденційної інформації комерційного характеру. Зокрема, правник визнає, що якщо практично всі положення Цивільного кодексу України про комерційну таємницю являють собою прогресивні новели національного законодавства, спрямовані на його розвиток й гармонізацію з міжнародними правовими стандартами, то більшість норм Господарського кодексу України щодо комерційної таємниці містять норми Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» та Закону України «Про підприємства в Україні» [6, с. 8].

Важливою подією в процесі врегулювання правовідносин, пов'язаних з комерційною таємницею, стало прийняття в 1992 році Закону України «Про інформацію» [7], з прийняттям якого було визначено та закріплено право на інформацію, гарантії його реалізації, а також сформульовано основні напрями державної політики в інформаційних питаннях. Однак його недоліком є те, що хоч у ньому й було визначено перелік відомостей, які не можуть становити комерційну таємницю, питання, яка саме конфіденційна інформація відноситься

до комерційної таємниці, на загальнодержавному рівні не було більш детально окреслено; відсутня також чітка фіксація дій, які призводять до порушення правового режиму комерційної таємниці.

Аналізуючи ж нині чинний Кодекс законів про працю України, як ми вже зазначали раніше, ми не зустрічаємо навіть згадки про таке явище, як комерційна таємниця. Хоча сьогодні цей недолік усуває проєкт Трудового кодексу України [8], зокрема ч. 3 ст. 32 до додаткових умов трудового договору відносить «застереження щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації». Подальшого розвитку дана норма набула в ст. 42 Проекту «Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації».

Водночас як зазначає Н. Вапнярчук, точку зору, якої ми підтримуємо, «розгляд інституту комерційної таємниці саме через призму взаємовідносин роботодавця та найманого працівника надасть змогу глибше, ґрунтовніше зрозуміти сутність комерційної таємниці та її місце в економічній безпеці підприємства, принципову відмінність від інших видів інформації з обмеженим доступом. Отже, потребують першочергового вивчення як вищезазначені питання, так і підготовка змін до законодавства, щоб наблизити правовий механізм регулювання інституту комерційної таємниці до кращих європейських аналогів» [9, с. 76].

Підсумовуючи викладене, можемо зробити висновок, що сьогодні стан нормативно-правового забезпечення комерційної таємниці в Україні потрібно вдосконалювати. Оскільки діючі нормативно-правові заходи забезпечення комерційної таємниці в Україні не в повній мірі можуть забезпечити ефективне правове регулювання зазначеного інституту. Вже давно назріла потреба в прийнятті окремого міжгалузевого нормативно-правового акта, в якому мають бути врегульовані питання створення, використання, збереження, розголошення комерційної таємниці, визначення комерційної таємниці, її ознаки, умови правової охорони, перелік відомостей, що становлять/не становлять комерційну таємницю, виникнення у суб'єктів права на комерційну таємницю, можливість

зарахування на баланс підприємства як нематеріального активу комерційної таємниці, процедура розкриття комерційної таємниці правоохоронним та контролюючим органам, відповідальність державних органів за розголошення комерційної таємниці, охорона та захист останньої та інші питання, що стосуються комерційної інформації.

### Список використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції проекту Закону України «Про охорону прав на комерційну таємницю»: розпорядж. Каб. Міністрів України від 05.11.2008 № 1404-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-2008-%D1%80#Text>
2. Кравченко О. М. Нормативно-правові заходи забезпечення комерційної таємниці в Україні. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. С. 85
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254 к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144
5. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356
6. Носік Ю. В. Права на комерційну таємницю в Україні (цивільно-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2006. 18 с.
7. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650
8. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658 від 24.07.2017). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
9. Вапнярчук Н. М. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин: зарубіжний досвід. *Право та інновації*. 2017. № 3(19). С. 76–81. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2018/07/Vapnyarchuk19.pdf>

**Zaika D. I.,**

graduate student of the department of labor law of  
Yaroslav Mudryi National Law University

## **EU STANDARDS AS A BASIS FOR IMPROVING THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE UKRAINIAN IT SPHERE**

In the conditions of European integration, regional international EU standards and experience play an important role in the formation of Ukrainian legislation. In addition, Ukraine undertook the obligation to bring national legislation in the social sphere and the sphere of employment closer to international standards and EU practice in accordance with Art. 424 of the Association Agreement between Ukraine, the EU and the European Atomic Energy Community and their member states [1]. These factors are a powerful driver and basis for improving the legal regulation of labor, particularly in the domestic IT sphere.

The main regional international standards regulating activities in the digital environment are the EU Program «Digital Europe» (2021-2027), the EC Declaration on Human Rights and the Rule of Law in the Information Society, the Declaration of the Committee of Ministers on the European Policy on New Information Technologies, the Resolution of the European Parliament with recommendations to the Commission on civil law norms regarding robotics, the Lisbon Declaration on Digital Democracy, the European Declaration on Digital Rights and the Principles of the Digital Decade, the EU General Data Protection Regulation (GDPR).

In September 2022, Ukraine signed the Agreement on Ukraine's participation in the EU program «Digital Europe» (2021-2027), which made it possible to involve IT workers in the implementation of international projects, as well as the opportunity to receive European grants and implement advanced digital skills [2]. The structure of the Program includes 5 specific goals, for the implementation of which 7.6 billion euros have been allocated until 2027, including: introduction of high-performance computing; use of artificial intelligence, data and cloud services; supporting the

development of advanced digital skills; ensuring access to digital technologies in the economy and society. Unfortunately, participation in the Cybersecurity project is impossible for Ukrainian IT specialists until Ukraine becomes a full member of the EU [3; 4].

The EC Declaration on Human Rights and the Rule of Law in the Information Society (2005)<sup>56</sup> proclaims a number of human rights in the information society: protection of property (in particular, copyright), freedom of assembly, the prohibition of slavery and forced labor, information and communication, etc. The member states of the Council of Europe undertake to promote the opportunities offered by information and communication technologies (hereinafter referred to as ICT) for the fuller realization of human rights and countering the threats arising in relation to them, while fully complying with the European Convention on Human Rights [5].

The Declaration of the Committee of Ministers on European policy regarding new information technologies dated May 7, 1999 established that member states undertake to help individuals expand their knowledge of the use of new information technologies by identifying new areas of professional specialization; ensure effective protection of copyright owners whose works are distributed through new information and communication services; promote the creation of equal opportunities for the use of new information technologies by all European countries, etc. [6]. The Declaration of the Committee of Ministers on the Freedom of Communications on the Internet dated May 28, 2003 proclaims the principle of freedom to provide services via the Internet. The provision of services via the Internet should not be burdened by special authorization procedures, the application of which is exclusively related to the features of the transmission medium (the Internet) [7].

In the EP Resolution with recommendations to the Commission on civil law rules on robotics (hereinafter - the Resolution), the European Parliament «calls on the Commission to start analyzing and monitoring medium and long-term employment trends more carefully, paying particular attention to the creation, displacement and loss of jobs in different areas/ skill areas in order to know in which areas jobs are being created and those in which jobs are being lost as a result of the increased use of robots»



(clause 43 of the Resolution). In addition, the European Parliament notes «the great potential of robotics to improve safety at work by transferring a number of dangerous and harmful tasks from humans to robots, but at the same time notes their potential to create a number of new risks due to the increased amount of human-robot interaction in the workplace; in this regard, emphasizes the importance of applying strict and forward-looking rules of human-robot interaction in order to guarantee health, safety and respect for fundamental rights at the workplace» (clause 46 of the Resolution) [8].

In addition, in March 2021 the Commission proposed a «Digital Compass» to translate the EU's digital ambitions for 2030 into more concrete terms. These include the following targets by 2030: (1) at least 80% of all adults should have basic digital skills, and there should be 20 million ICT professionals in the EU, and more women should be recruited into such jobs; (2) Europe should have its first quantum computer; (3) three out of four companies must use cloud computing services, Big data and artificial intelligence; (4) all key government services should be available online, etc. The specified goals will be fixed in the political program, which will be agreed by the European Parliament and the Council [9; 10].

Moreover, a number of acts of the European Council on activities in the digital environment were concluded, including the Tallinn Declaration on e-Government [11], the Berlin Declaration on Digital Society and Value-Based Digital Government [12], and the Lisbon Declaration «Digital Democracy to Create a Model for Digital Transformation, which strengthens a person» (further - the Lisbon Declaration) [13].

The logical continuation of the «Digital Compass» was the European Declaration on Digital Rights and Principles of the Digital Decade, which has a separate section «Fair and fair working conditions». According to this section, everyone has the right to fair, just, healthy and safe working conditions and adequate protection in the digital environment as in the physical workplace, regardless of the type, form or duration of employment. It is emphasized that trade unions and employers' organizations play an important role in the digital transformation, in particular with regard to defining fair and just working conditions, in particular with regard to the use of digital tools at work. Member States undertake to: ensure that everyone has the right to disconnect and

benefit from work-life balance guarantees in the digital environment; ensure that digital tools do not put workers' physical and mental health at risk in any way; ensure respect for workers' fundamental rights in the digital environment, including their right to privacy and right to association, right to collective bargaining, and protection from unlawful surveillance; ensure that the use of artificial intelligence in the workplace is transparent and that appropriate preventive measures are taken to maintain a safe and healthy work environment; ensure that workers are generally informed that they are interacting with artificial intelligence systems [14].

We should also mention the EU GDPR, that is currently the strictest privacy and security law in the world [15]. Although it was developed and adopted by the EU, it imposes obligations on all organizations as long as they collect data related to the population in the EU. The regulation entered into force on May 25, 2018, and since then GDPR has imposed severe fines on IT companies fines reaching millions of euros (Google - 50 million euros [16], Twitter - 450,000 euros [17] Tik Tok - €750,000 [18], Amazon - €746,000 [19] etc.) «Thanks to the GDPR, Europe demonstrates its strong position on privacy and data security at a time when more and more people are entrusting their personal data to cloud services, and violations are a daily occurrence. The regulation itself is broad in scope, rather thin on detail, making GDPR compliance a daunting prospect, especially for small and medium-sized businesses» [20].

We emphasize the EU provides strong protection of the rights of workers in the digital environment, and one of the EU's goals by 2030 is to increase the number of IT specialists to 20 million to ensure the functioning of this environment and the implementation of innovative activities. This becomes another incentive for Ukraine's early accession to the EU, because after accession, Ukrainian IT workers will have broader digital rights (in particular, their activities will be protected by the EU General Data Protection Regulation (GDPR)), will have the opportunity to participate in grants for countries EU members (for example, «Cybersecurity» in the «Digital Europe» Program), etc.

Thus, Ukrainian legislation is not adapted to European legislation in terms of securing and protecting rights in the digital environment. In particular, in order to avoid

payment of fines by Ukrainian IT companies for violation of the EU General Data Protection Regulation (GDPR), it is necessary to implement the Sample Form of GDPR Compliance Policy and the Instructions for Implementing GDPR Compliance at Enterprises, Institutions, and Organizations at the national level. Such NPAs must be approved by the Ministry of Digital Affairs and the Ministry of Justice for further use by IT employers and to avoid fines of millions of euros for the violation of the digital rights of individuals living in the EU.

In conclusion, the international experience of legal regulation of labor in the IT sphere shows that international organizations have taken care of creating an appropriate legal basis for conducting labor activities in the digital environment, but, unfortunately, the Ukrainian lawmaker neglects these developments. It is worth consolidating efforts to adapt domestic labor legislation to the best global standards in matters of labor organization in the digital environment.

#### **Список використаних джерел:**

1. Угода про асоціацію між Україною, з однією сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text) (дата звернення: 26.09.2023).

2. Угода між Україною та Європейським Союзом про участь України у програмі Європейського Союзу «Цифрова Європа» (2021-2027) від 05.09.2022: Ратифіковано Законом від 23.02.2023 № 2926-IX URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_005-22#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_005-22#Text) (дата звернення: 26.09.2023).

3. Програма ЄС «Цифрова Європа» (2021-2027). URL: <https://business.diia.gov.ua/digital-europe-programme> (дата звернення: 26.09.2023).

4. Regulation (EU) 2021/694 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2021 establishing the Digital Europe Programme and repealing Decision (EU) 2015/2240 (Text with EEA relevance) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R0694&qid=1623079930214> (application date: 26.09.2023).

5. On human rights and the rule of law in the Information Society: Declaration of the Committee of Ministers 13.05.2005 № 56. URL: [https://www.coe.int/t/dgap/goodgovernance/Activities/Public\\_participation\\_internet\\_governance/Declaration-Information-Society/011\\_DeclarationFinal%20text\\_en.asp](https://www.coe.int/t/dgap/goodgovernance/Activities/Public_participation_internet_governance/Declaration-Information-Society/011_DeclarationFinal%20text_en.asp) (application date: 26.09.2023).
6. On a European Policy for new information technologies: Declaration of the Committee of Ministers on 7 May 1999, 104th Session. URL: <https://rm.coe.int/native/09000016805359c6> (application date: 26.09.2023).
7. On freedom of communication on the Internet: Declaration of the Committee of Ministers on 28 May 2003, 840th meeting of the Ministers' Deputies. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/0/6/31507.pdf> (application date: 26.09.2023).
8. With recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics: European Parliament resolution of 16 February 2017 (2015/2103(INL)). URL: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051\\_EN.html#title2](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_EN.html#title2) (application date: 26.09.2023).
9. COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS Une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique COM/2021/118 URL: <https://via.diplomacy.edu/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0118#annotations:FvOJghNWEe2UOOsAhHMcfg> (application date: 26.09.2023).
10. EU 2030 Digital Compass: the European Way for the Digital Decade. URL: <https://dig.watch/resource/the-digital-compass> (application date: 26.09.2023).
11. On eGovernment: Tallinn Declaration on 6 October 2017. URL: [https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=47559](https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=47559) (application date: 26.09.2023).
12. On Digital Society and Value-Based Digital Government: Berlin Declaration on 8 December 2020. URL: <https://digital->

strategy.ec.europa.eu/en/news/berlin-declaration-digital-society-and-value-based-digital-government (application date: 26.09.2023).

13. Lisbon Declaration – Digital Democracy with a Purpose. URL: <https://via.diplomacy.edu/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0118#annotations:FvOJghNWEe2UOOsAhHMcfg> (application date: 26.09.2023).

14. On Digital Rights and Principles for the Digital Decade: European Declaration on 16 December 2022. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles> (application date: 26.09.2023).

15. General Data Protection Regulation (GDPR). URL: <https://gdpr-info.eu/> (application date: 26.09.2023).

16. The CNIL's restricted committee imposes a financial penalty of 50 Million euros against GOOGLE LLC. URL: [https://edpb.europa.eu/news/national-news/2019/cnils-restricted-committee-imposes-financial-penalty-50-million-euros\\_en](https://edpb.europa.eu/news/national-news/2019/cnils-restricted-committee-imposes-financial-penalty-50-million-euros_en) (application date: 26.09.2023).

17. Irish Data Protection Commission announces decision in Twitter inquiry. URL: [https://edpb.europa.eu/news/national-news/2020/irish-data-protection-commission-announces-decision-twitter-inquiry\\_en](https://edpb.europa.eu/news/national-news/2020/irish-data-protection-commission-announces-decision-twitter-inquiry_en) (application date: 26.09.2023).

18. Dutch DPA: TikTok fined for violating children's privacy. URL: [https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/dutch-dpa-tiktok-fined-violating-childrens-privacy\\_en](https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/dutch-dpa-tiktok-fined-violating-childrens-privacy_en) (application date: 26.09.2023).

19. Unprotected Processing by Default vs Data Protection by Design and by Default Under the GDPR. URL: [https://edpb.europa.eu/sites/default/files/webform/public\\_consultation\\_reply/21\\_Jan\\_2022\\_Anonos\\_EDPB\\_Filing.pdf](https://edpb.europa.eu/sites/default/files/webform/public_consultation_reply/21_Jan_2022_Anonos_EDPB_Filing.pdf) (application date: 26.09.2023).

20. What is GDPR, the EU's new data protection law? URL: <https://gdpr-info.eu/> (application date: 26.09.2023).

*Supervisor: O. G. Sereda, Doctor of Law, Professor, Head of the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University.*

**Кашицький А. В.,**  
аспірант кафедри цивільного права і процесу  
Національного авіаційного університету

## **ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Волонтерська діяльність в сучасному суспільстві містить потужний потенціал для вирішення гострих соціальних потреб. Це унікальна можливість для будь-якої людини відчувати себе громадянином, який приносить користь, робить внесок у розвиток суспільства, задовольняє свої особисті моральні та водночас соціальні потреби через надання різноаспектної допомоги іншим людям. У цілому, варто зазначити, що тема волонтерства не належить, на жаль, до числа широко досліджуваних проблем, однак її популярність у громадянському суспільстві змушує наукову спільноту зосередитися на вивченні та осмисленні всіх її аспектів, у першу чергу на природі внутрішніх мотивів та соціальної значущості волонтерської діяльності в соціальній сфері.

Відтак юридична наука не може не відреагувати на потребу правового законодавчого оновлення і утвердження сучасного етапу розквіту українського волонтерства.

За останні роки, особливо воєнні, завдяки соціальній активності молоді, прагненню людей надати підтримку тим, хто її потребує, стрімкій добровільній самопожертві, волонтерська діяльність досягла свого сьогоденного рівня і стала справді значущим соціальним явищем, яке здатне, за отримання сприятливих умов від держави, стати вагомим фактором соціального та економічного розвитку країни.

Масштаби теперішнього волонтерського руху в Україні не залишають байдужим ставлення до нього суспільства, а держави – казенним, змушуючи до надання адекватної оцінки своїх заслуг, та визнання його в цілому.

Слід відверто визнати, що волонтерський рух під час війни у значній мірі замінив собою виконання функцій держави в аспекті допомоги Збройним силам України, внутрішньо переміщеним особам, евакуації громадян з окупованих територій, надання гуманітарної допомоги найбільш незахищеним верствам населення, чим зекономив бюджету значні кошти. Ця сторінка діяльності волонтерського руху ще має бути вивчена істориками, суспільствознавцями та економістами і належно оцінена.

Водночас схвальна позиція держави й суспільства з цього приводу має неабияке значення для розвитку волонтерської діяльності, адже слугує джерелом верифікації власного суспільного авторитету та стимулом для його зміцнення. При цьому відповідна точка зору і оцінка урядових структур зумовлює характер і перспективи взаємовідносин держави та суспільства у сфері волонтерської діяльності [1, с. 111].

На думку І. Шелкошвеева, сьогодні волонтерство варто розглядати в першу чергу як соціальний суспільний рух, що сформований шляхом інтеграції суспільних організацій, громадянської активності, яка характеризується цілеспрямованістю та має некомерційний характер діяльності, відсутністю жорсткої ієрархії, наданням допомоги без отримання матеріальної нагороди, можливістю створюватися з метою захисту прав певної групи населення, об'єднанням спільних зусиль для реалізації соціально-значущих завдань [2, с. 329].

Важливим сегментом (групою) волонтерської діяльності в Україні є молодь. Відповідно до офіційних соціологічних даних (станом на квітень 2023 року), частка молоді, що займається громадською активністю, у 2021 році в порівнянні з 2011 роком зросла з 20 % до 40 % [3].

Згідно зі ст. ст. 7, 9 Закону України «Про волонтерську діяльність», займатися волонтерством та укладати договір про провадження волонтерської діяльності можна з 18 років, у деяких випадках – з 14 років, якщо мова йде про дитячі громадські об'єднання [4]. На думку Н. Повтарь, дане питання можна врегулювати більш точно в Законі України «Про основні засади молодіжної

політики» [5]. Схожої думки дотримується також Л. Кожухаренко, вважаючи, що волонтерські служби при центрах соціальних служб для молоді поступово стали одним із напрямів державної молодіжної політики. Проте аби громадські організації мали змогу займатися подібним на рівні з державними, необхідна відповідна підготовка, розгалужена мережа, філії в регіонах [6, с. 17]. У цьому аспекті слід зазначити, що під час війни громадські організації і волонтерські об'єднання виявили себе як набагато гнучкіші, авторитетніші і ефективніші порівняно з центрами соціальних служб для молоді структури. Центри соціальних служб для молоді попри державне фінансування і правову урегульованість діяльності не стали реальними центрами молодіжного волонтерства. І цей факт також мав би спонукати законодавців до надання ширших прав і автономії волонтерським організаціям.

Щодо регулювання волонтерської діяльності молоді, позитивним аспектом є закріплення права волонтера на зарахування часу здійснення волонтерської діяльності до навчально-виробничої практики в разі проходження за напрямом, що відповідає отримуваній спеціальності, але за згодою навчального закладу. Такий підхід є дієвим засобом заохочення молоді до волонтерської діяльності. Таким чином, здійснено зв'язок законодавства про волонтерство з освітнім законодавством України. Однак питання волонтерської діяльності молоді потребує подальшого врегулювання, конкретизації в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту» [7, с. 124] тощо.

Сьогодні постає також проблема мотивації до здійснення волонтерських практик. Йдеться про двосторонню мотивацію: потенційні самі по собі є невмотивованими до здійснення волонтерських практик, а організації, що займаються волонтерською діяльністю, здійснюють спроби їх мотивації не так активно, наскільки це було б потрібно для досягнення позитивного результату [6, с. 17].

Позитивним є те, що сьогодні українська молодь має змогу долучитися до волонтерських програм Європейського союзу. Для цього створена Європейська волонтерська служба (European Voluntary Service, EVS, програма



Європейського Союзу 2023) – програма Європейської комісії, яка надає молодим людям чудову можливість брати активну участь у значущих проектах. Учасники можуть вибирати з широкого спектру соціальних проектів, включаючи захист дітей, охорону здоров'я, освіту, інформаційні технології, мистецтво та культуру [8].

### Список використаних джерел:

1. Голуб В. Л. Державне визнання волонтерської діяльності як чинник розвитку взаємовідносин держави та суспільства. *Розвиток системи державного управління в Україні. Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип. 4 (47). С. 110-118.
2. Шелкошвеев І. В. Волонтерська діяльність у соціальній роботі, її соціальні функції. *Бочаровські читання*. Харків, 2016. С. 329-330.
3. Частка волонтерів серед молоді за рік зросла удвічі. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3702112-castka-volonteriv-sered-molodi-za-rik-zrosla> (дата звернення: 23.09.2023).
4. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>(дата звернення: 22.09.2023);
5. Як створити сприятливе законодавче середовище для волонтерів? Уроки із законодавства та його імплементації в Чехії. URL: <https://cedem.org.ua/analytics/volonterstvo-dosvid-chehiyi/> (дата звернення: 25.09.2023).
6. Кожухаренко Л. В. Проблеми та перспективи молодіжного волонтерського руху в Україні на сучасному етапі. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Історичні науки*. 2018. Том 29 (68). С. 14-18.
7. Тарасенко Т. Волонтерська діяльність як пріоритет державної молодіжної політики в Україні. *Механізм державного управління. Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 2 (29). С. 121-129.

8. European Youth Volunteering Program 2023 | Fully Funded Internship in Europe. URL: <https://study.getforsa.com/european-youth-volunteering-program-2023-internship-in-europe> (дата звернення: 22.09.2023).

**Кітченко М. Ю.,**  
аспірантка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **МОБІНГ ЯК НОВЕЛА У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ТА ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Протидія психологічному насильству на роботі обговорювалась в Україні протягом багатьох років, адже нерідко у трудових колективах створюється атмосфера, що порушує загальні засади Конституції України, зокрема, найвищі соціальні цінності – честь та гідність людини та зобов'язання не посягати на них.

В українському правовому полі не існувало поняття згідно з яким можливо було притягнути до відповідальності посадових осіб, що здійснювали стосовно працівників заходи економічного тиску, завдавали удару репутації та створювали всередині трудового колективу напружені умови роботи, і, більше того, кваліфікувати такі дії як дрібне хуліганство відповідно до статті 173 Кодексу України про адміністративні правопорушення, було доволі складно. Поняття завдяки якому можна було на державному рівні, а саме, законодавчо, визначити вказане відношення та протидію йому, з'явилося в обігу нещодавно і отримало назву «мобінг».

Саме тому для врегулювання у правовому полі значення «мобінгу» Верховною Радою прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» (залі – Закон № 2759-IX) [1], який набрав чинності 11.12.2022.

В обґрунтуванні Пояснювальної записки до проекту Закону № 2759-IX [2] зазначається нове поняття «мобінг» як одна із форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

У більшості зарубіжних країн, таких як Польща, Франція, Швеція на законодавчому рівні регулюється протидія мобінгу. Директивою Європейського Союзу від 27.10.2000 №2000/78/ЄС встановлюється рівність поводження у сфері праці та зайнятості, а поведінка з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки визначається як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Крім того, відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії держави взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням ними роботи і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців.

У зв'язку із прийняттям Закону № 2759-IX було внесено зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ), Закону України «Про колективні договори і угоди», а також подальших змін зазнав Кодекс України про адміністративні правопорушення. Ці зміни було здійснено для приведення норм українського законодавства у відповідність до європейського правового регулювання та уникнення проявів дискримінації й психологічного тиску в трудовому колективі з метою захисту учасників трудових відносин від різних форм мобінгу і встановлення адміністративної відповідальності за такі дії.

Відтак, на законодавчому рівні в основних правах працівника закріпили гідне ставлення з боку роботодавця та, вперше, статтю 2<sup>2</sup> КЗпПУ [3] було закріплено заборону мобінгу (цькування), визначено його поняття та форми.

Так, відповідно до законодавства, мобінг (цькування) – це 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.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

1) 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);

2) 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);

3) нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

4) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

5) безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

6) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Незважаючи на доволі широкий перелік форм мобінгу, належне виконання трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру

оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором є законними вимогами роботодавця та не вважаються цькуванням.

Із прийняттям Закону № 2759-IX у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, і заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

На роботодавця покладаються обов'язки з організації праці працівників, створення умов для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильного додержання законодавства про працю і правил охорони праці, здійснення заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважного ставлення до потреб і запитів працівників, поліпшення умови їх праці та побуту.

До обов'язку роботодавця щодо поліпшення і оздоровлення умов праці працівників належить: вжиття заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснення профілактики ризиків та напруги на робочому місці, проведенні інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

Під час виконання трудових обов'язків відповідно до положень статті 5<sup>1</sup> КЗпПУ, працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, гарантовано 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 за захистом своїх прав. Особа, яка вважає, що її права порушені і вона зазнала мобінгу, може звернутись для їх захисту до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, а саме – Державної служби України з питань праці, або до суду. Під час встановлення фактів здійснення мобінгу та їх усунення на період розгляду скарги

або під час судового провадження, трудова діяльність працівником не припиняється.

Розірвання трудового договору у зв'язку із мобінгом можливе як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця. При звільненні у зв'язку із мобінгом за статтями 38 та 39 КЗпПУ виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Часто посадовими особами застосовуються засоби економічного та психологічного впливу, що сприймається підлеглими як нібито неналежне виконання своїх посадових обов'язків. Насправді, систематичні прискіпкові покарання у вигляді різної оплати за виконання однакової роботи, позбавлення премії, примушення до здійснення роботи, що не передбачена, наприклад, посадовою інструкцією працівника, нерівномірний розподіл навантаження, висміювання, залякування – все це є проявами мобінгу.

Саме тому вчинення посадовою особою підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили, визначено як додаткову підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов.

Законодавець передбачив відповідальність у вигляді відшкодування за цькування на роботі у разі ушкодження здоров'я працівника та внаслідок нанесення роботодавцем моральної шкоди, доповнивши частиною 2 статтю 173 КЗпПУ та додавши статтю 237<sup>1</sup> у КЗпПУ. У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування (ч. 2 ст. 173 КЗпПу).

Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих

зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237<sup>1</sup> КЗпПУ) [3].

Більше того, із дня набрання чинності 23.12.2022 Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» № 2806-IX [4], за мобінг (цькування) працівника на роботі передбачено адміністративну відповідальність у вигляді накладення штрафу на громадян, фізичних осіб-підприємців та посадових осіб або виконання ними громадських робіт.

Таким чином, законодавчо питання запобігання мобінгу було врегульовано на законодавчому рівні Законом № 2759-IX, але залишається низка проблем щодо практичної реалізації наданого працівникам захисту.

По-перше, розпізнання того, що до працівника застосовується саме мобінг. Для цього необхідно керуватись його типовими ознаками, серед яких: наявність сторін (особа яка застосовує мобінг та особа, щодо якої він здійснюється); заподіяння моральної шкоди, відчуття приниження, страху, тривоги, ізоляція працівника від трудового колективу; систематичний характер.

По-друге, відсутня усталена судова практика, у зв'язку із тим, що Закон № 2759-IX набрав чинності менше року тому. Хоча, на сьогоднішній день у судах першої, апеляційної, касаційної інстанціях перебувають на розгляді справи, предметом яких, зокрема, є мобінг, єдина позиція судів щодо цього питання все ще відсутня.

По-третє, фіксування фактів вчинення мобінгу. Важливо збирати докази щодо застосування мобінгу, оскільки звернення до Державної служби України з питань праці та суду мають бути обґрунтованими та достатніми. У більшості рішень судів першої інстанції виноситься рішення щодо відмови в задоволенні позовних вимог у частині здійснення мобінгу у зв'язку з ненаданням належних доказів та конкретних фактів його прояву.

По-четверте, психологічний фактор, оскільки у більшості випадків працівник під страхом втратити роботу, залишитись працювати у трудовому

колективі в якому відбулася конфліктна ситуація, не наважується звернутися до Державної служби України з питань праці або до суду.

Для подолання зазначених проблем потрібен час для визначення ефективності дії нового законодавства щодо запобігання мобінгу та, можливо, внесення змін стосовно його удосконалення, оскільки на сьогодні на роботодавця покладено обов'язок здійснення заходів зі створення прийнятної робочої атмосфери у трудовому колективі, але організаційно не визначено конкретної посадової особи, яка б мала вживати запобіжні заходи щодо протидії вчинення мобінгу. Особливої уваги та врегулювання потребують дії посадових осіб стосовно працівників, оскільки згідно із чинним законодавством додатковими підставами розірвання трудового договору є як здійснення посадовими особами різноманітних форм мобінгу, так і невжиття ними заходів щодо його припинення. Насамкінець слід відмітити, що формування дієвої судової практики суттєво прискорить розгляд судових справ, а особи, які бажають звернутися до суду із заявою з питань мобінгу, матимуть уявлення про перспективи розгляду їх позовних заяв.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. 20 груд. (№ 98). С. 56.

2. Пояснювальна записка до проекту Закону України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) від 06.07.2021 № 428д9/2-2021/221864. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/818135>.

3. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення 30.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

4. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон



України від 01.12.2022 р. № 2806-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2023. 03 січ. (№ 1). С. 45.

*Науковий керівник: Ярошенко О. М., доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Колдашов А. О.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ**

Сучасний стан правового регулювання діяльності державних службовців в Україні відстає від потреб і функцій демократичного суспільства, а отже потребує термінового вдосконалення в межах започаткованого реформування всієї системи державної служби. Зокрема, вдосконалення потребують заходи заохочень, які можуть бути застосовані до державних службовців за певні досягнення в професійній діяльності. Оскільки держава, створюючи механізми впливу на державних службовців, спрямовані на спонукання до належного виконання обов'язків, не може обмежуватися лише застосуванням до службовців заходів, заснованих на примусі. Це суперечить основним засадам соціального управління, в межах якого в обов'язковому порядку мають використовуватися засоби стимулювання до належної соціально корисної поведінки.

Загальні правові засади заохочення державних службовців закріплено в Конституції України [1], де у частині 2 ст. 38 передбачена заохочувальна норма, відповідно до якої всі громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Пунктом 12

ч. 1 ст. 92 передбачено, що виключно законами України визначаються основи державної служби, а пунктами 5, 6 ч. 2 цієї ж статті наступне: виключно законами України встановлюються державні нагороди, військові звання, дипломатичні ранги та інші спеціальні звання; та Кодексі законів про працю України [2], згідно положень якого до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку, чим відкриваються можливості для подальшої їх деталізації в інших нормативно-правових актах.

На сьогодні про можливість застосування до державних службовців заходів заохочення згадується в багатьох нормативно-правових актах, насамперед, у профільному Законі України «Про державну службу» [3], ст. 53 якого вказує на те, що за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень: 1) оголошення подяки; 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); 5) представлення до відзначення державними нагородами.

Як бачимо профільний Закон про державну службу не передбачає визначення поняття «заохочення», до речі відсутнє воно й у Кодексі законів про працю України. Звернення до доктринальних тлумачень цього поняття надає підстави зазначити, що заохочення – це стимулювання діяльності суб'єктів правовідносин, спрямоване на підтримку їхніх суспільно-корисних дій, у результаті застосування якого забезпечується реалізація взаємного інтересу особи, суспільства і держави [4, с. 6].

У своєму дослідженні Т. О. Коломоєць також звертає увагу, що законодавець постійно залишає поза увагою нормативне визначення заохочення, що ускладнює правозастосування у відповідній сфері відносин, створює передумови для суб'єктивного підходу до його тлумачення. Вчена вносить пропозицію, яку ми цілком підтримуємо, щодо нормативного закріплення

визначення заохочення у базовому законі про державну службу або в ст. 53 Закону, яка безпосередньо присвячена заохоченню державних службовців, або в ст. 2 Закону, яка фіксує визначення термінів [5].

Певну деталізацію зазначені законодавчі положення знайшли в Законах України «Про державні нагороди України», «Про оплату праці»; Указах Президента України «Про відомчі заохочувальні відзнаки», «Про почесні звання України» постанові Кабінету Міністрів України «Про питання присвоєння рангів державним службовцям та визначення співвідношень між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями»; наказах Національного агентства України з питань державної служби «Про встановлення відомчих заохочувальних відзнак Національного агентства України з питань державної служби», Міністерства юстиції України «Про встановлення відомчих заохочувальних відзнак Міністерства юстиції України» та ін. Крім цього, є ще певна кількість нормативних актів, які визначають підстави та процедури заохочення державних службовців спеціалізованої державної служби. Наявність значної кількості нормативних актів свідчить про високу оцінку з боку держави ролі підінституту заохочення державних службовців і водночас про відсутність єдиної стратегії, політики в цій сфері.

Щодо ратифікаційних законів, положення яких торкаються регулювання сфери заохочень державних службовців як суб'єктів трудового права, то ними є: Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі (1978), Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейним обов'язком (1981), Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки (1936), Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951) та Рекомендація МОП № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951).

Як бачимо, особливістю інституту заохочення державних службовців є те, що переважну більшість нормативних положень передбачено не чинним

Законом «Про державну службу», а іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами. Водночас усі нормативно-правові акти взаємопов'язані між собою і кожен окремо регулює важливу частину відносин у сфері заохочення державних службовців як суб'єктів трудового права. При цьому важливе місце належить міжнародним актам, ратифікованим Верховною Радою України, положення яких торкаються регулювання сфери заохочень державних службовців.

Підсумовуючи вищенаведене, зроблено висновок, що загальні правові засади заохочення державних службовців закріплено в Конституції України, Кодексі законів про працю України та Законі України «Про державну службу», чим відкриваються можливості для подальшої їх деталізації в інших нормативно-правових актах. Значення положень проаналізованих нормативно-правових актів щодо заохочення державних службовців є надзвичайно вагомим, адже від кожного працівника державного органу (залежно від сфери) залежить оперативність та якість вирішення загальнодержавних та місцевих проблем. При цьому слід підкреслити, що всі нормативно-правові акти взаємопов'язані між собою і кожен окремо регулює важливу частину відносин у сфері заохочення державних службовців як суб'єктів трудового права. Водночас правове регулювання заохочень державних службовців потребує подальшого вдосконалення, особливо в умовах сьогодення. Зокрема, чинне трудове законодавство не містить визначення поняття «заохочення», навіть у проектах нових кодифікованих актів у галузі трудових правовідносин воно теж відсутнє. Не містить його і профільний закон про державну службу, що в підсумку ускладнює правозастосування у відповідній сфері відносин, створює передумови для суб'єктивного підходу до його тлумачення. Така ж ситуація й з визначенням підстав, критеріїв для застосування заохочень загалом, застосування того чи іншого виду заохочення зокрема, бракує єдиних і чітких правил застосування таких заходів та ін. Підтримано пропозицію інших дослідників розглядуваної проблематики щодо нормативного закріплення визначення заохочення у базовому законі про державну службу, а також у трудовому законодавстві.

### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 131.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Дод.). Ст. 375.
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
4. Козачук Д. А. Заохочувальні адміністративні процедури: автореф. дисерт. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса: Фенікс, 2010. 22 с.
5. Коломоєць Т. О. Особливості регламентації заохочення державних службовців у чинному Законі України «Про державну службу». *Право України*. 2016. Вип. 9. С. 52–62.

**Ляшенко Е. І.,**

аспірант 3 курсу кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

### **ОСОБЛИВОСТІ УМОВ МІСЦЯ РОБОТИ, ЯК ОСНОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

Перш за все необхідно зазначити, що організація належних умов місця роботи під час воєнного стану-це особливість трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств країни, незалежно від виду діяльності, форм власності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами в період воєнного стану. Тривалість строку дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Слід зазначити, що обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43 і 44 Конституції України вводяться на період дії воєнного стану, а саме: стаття 43 Конституції України:

«Кожен має право на працю, включаючи можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується.

Держава створює умови для повної реалізації громадянами свого права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду роботи, реалізує програми професійної освіти, перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільства. Кожна людина має право на адекватні, безпечні та здорові умови місця роботи.

Щоб повністю і всебічно зрозуміти умови місця роботи як складне правове явище, дослідження не повинно бути локалізованим, ізольованим або відокремленим від соціально-економічних відносин, які складаються в суспільстві під час воєнного стану.

Предмет дослідження повинен бути вивчений в рамках всієї трудової і правової системи забезпечення права громадян на здорові і безпечні умови праці на визначеному трудовим договором робочому місці у взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими правовими явищами. Такий підхід дозволить не тільки правильно сформулювати, а й вирішити дослідницькі завдання, зрозуміти причини, розвиток і рух досліджуваного правового явища, підвищити обізнаність про цілі і шляхи їх досягнення.

До основних юридично значущих типів умов місця роботи відносяться: нормальні; здорові; безпечні; важкі; шкідливі. Щоб працівники дотримувалися встановлених трудових норм, роботодавець зобов'язаний забезпечити нормальні умови місця роботи для своїх працівників. А. І. Цепін визначає умови місця роботи як умови, що відповідають певним стандартам (медичним, технічним, гігієнічним, юридичним і т. д.), закріпленими у різних правилах, положеннях, стандартах та інших нормативних актах і забезпечує виконання міри (норми) роботи з точки зору кількості та якості та можливості її перевиконання при творчому ставленні до справи [1, с.151].

Відповідно до статті 88 КЗпП України [2] закріплюються такі умови місця роботи: а) бездоганний стан спеціально обладнаних транспортних засобів, що використовуються при прибиранні і транспортуванні побутових відходів; б)

належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для збору та транспортування побутових відходів, та їх своєчасна доставка; в) своєчасне постачання електроенергії, паливно-мастильних матеріалів, газу та інших джерел енергії; г) своєчасне надання технічної документації; д) здорові і безпечні умови праці.

Дещо інший, але принципово аналогічний підхід відображено в статті 205 проекту Трудового кодексу України, згідно з якою норми праці (норми часу) і стандарти обслуговування визначаються на основі нормальних умов місця роботи, які називаються: а) бездоганний стан машин, агрегатів та обладнання; б) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання робіт, та їх своєчасне надання; в) своєчасне забезпечення виробництва електроенергії, газу та інших джерел енергії; г) своєчасне надання необхідної технічної документації; д) здорові і безпечні умови місця роботи – дотримання правил техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих факторів (шуму, радіації, вібрації та інших шкідливих для здоров'я факторів) на робочому місці працівника.

Оскільки чинна редакція зазначеної норми існує в КЗпП України з моменту її прийняття (10 грудня 1971 р.), вона не відповідає соціальним і економічним змінам, що відбулися в нашій країні за роки незалежності і тим паче під час дії воєнного стану, і вимагає істотного вдосконалення. У сучасних воєнно-економічних умовах необхідно враховувати нормальні умови місця роботи працівника, які повинен створити роботодавець: а) бездоганний стан машин, агрегатів та обладнання; б) своєчасне надання технічної документації; в) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання робіт, та своєчасне надання цих матеріалів; г) забезпечення виробництва електричної, газової та іншої енергії; д) безпечні та здорові умови праці; е) створення необхідних умов для професійного зростання і перепідготовки працівників; існують інші умови, необхідні для виконання певних робіт.

Іншими словами, безпечні та здорові умови місця роботи є частиною нормальних умов праці і ставляться до останніх як до частини та цілого. Таким

чином, безпечні та здорові умови місця роботи є необхідною частиною нормальних умов праці працівника.

У трудовому праві існує давно усталена теза про те, що термін «безпечні умови праці» більш вузький за змістом, ніж термін «умови праці», і що як частка відноситься до цілого. Тісний нерозривний зв'язок цих понять дозволив А. Й. Цепіну відзначити, що під безпечними і здоровими умовами місця роботи під час воєнного стану слід розуміти фактори виробництва, які безпосередньо забезпечують споживання (використання) робочої сили (працездатність) в межах, які дозволяють нормальне відновлення і розвиток, тобто такі фактори, які безпосередньо гарантують, що працівники будуть працювати відповідно до нормальних умов праці. Працівники при нормальній працездатності свого організму повинні зберігати працездатність якомога довше [3, с.314].

За змістом конструкція «безпека людини під час воєнного стану» означає, з одного боку, відсутність небезпеки, а з іншого-наявність стану захищеності життєво важливих інтересів особистості від внутрішніх і зовнішніх загроз, посягань і небезпек, свавілля влади, її представників в центрі і на місцях. М. І. Панов і В. П. Тихий приходять до висновку, що безпека людини під час воєнного стану – це об'єктивний стан і суб'єктивне відчуття фізичної безпеки [4, с. 57].

Аналізована безпека працівника під час воєнного стану є найважливішою характеристикою, однією з найважливіших загальних характеристик державно організованого суспільства. В силу універсальності потреб працівника під час дії воєнного стану виділяють наступні види безпеки: особиста, громадська, кримінологічна, економічна, соціальна, культурна, екологічна, підприємницька, інформаційна, трудова, споживча. Безпека працівника під час дії воєнного стану-це універсальне поняття, що відображає всі аспекти і потреби людської особистості. Охорона праці полягає в роботі в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, заборону примусової праці та захист від масового безробіття.

Аналіз ставлення права людини на безпеку до суміжних прав, проведений В. П. Васьковською, дав їй можливість зробити висновок, що, з одного боку,



вони впливають безпосередньо зі змісту цього права, з іншого боку, вони виступають в якості додаткового засобу для забезпечення його ефективної реалізації під час воєнного стану. Тут право працівника на безпеку під час воєнного стану-це комплексне, узагальнююче, невід'ємне право, право на правову систему, в якій права і свободи людини гарантовані (захищені) [5, С.77].

«Охорона праці під час дії правового режиму воєнного стану – це умова трудового договору як правового акта, що визначає систему прав і обов'язків сторін (які або узгоджені сторонами, або заздалегідь визначені законами та іншими нормативними актами, що стосуються охорони праці, умов праці та умов праці на робочому місці), реалізація яких повинна забезпечувати ефективність, безпеку життя і здоров'я працівників і безпеку виробничого середовища під час воєнного стану», - підсумовує Л. П. Амелічева [6, с. 129, 130].

Підсумовуючи вищезазначені слід підкреслити, що безпечним слід вважати такий стан умов місця роботи, при якому створена і впроваджена система організаційних структур для працівників при виконанні ними своїх трудових обов'язків, управлінські та технічні умови, що забезпечують попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань під час воєнного стану, що забезпечує збереження фізичного, психічного і соціального благополуччя працівника в період його трудової діяльності, а також його працездатності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Трудове право та підвищення якості праці : монографія / за ред. С. А. Іванова. Наука, 1987. 272 с.
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII // *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. №50 (Додаток). Ст. 375;
3. Трудове право та науково-технічний прогрес: монографія / за ред. С. А. Іванова. Наука, 1974. 563 с.
4. Тихий В. Право людини на безпеку (конституційно-правові аспекти) / В. Тихий, М. Панов // *Вісн. Конституц. Суду України*. 2000. №6. С. 57–61.

5. Васьковська В. П. Право людини на безпеку та конституційно-правовий механізм його забезпечення: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.02 / В. П. Васьковська; Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. Дніпропетровськ, 2006. 224 с.

6. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умова трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, ДонНУ, 2010. 179 с.

*Науковий керівник: Яковлев О. А., д.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Нестеренко Д. М.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Трудове право та трудові правовідносини в нашій державі протягом останніх років зазнають чималих змін та виникає необхідність їх швидкого врегулювання у нових умовах господарювання. Цей процес пов'язаний, на жаль, із негативними тенденціями, до яких, призвела світова пандемія COVID-19, в результаті якої активного розвитку набули такі форми праці як дистанційна та надомна, праця із гнучким графіком роботи. Проте, для України випробування у сфері трудового права не стали останніми. Війна внесла корективи у все суспільне життя, стала причиною розвитку значної кількості нових явищ у правовідносинах у сфері трудового права, які до цього моменту не просто не мали певного юридичного виразу, а й взагалі не були притаманними для України та не регулювалися ні на законодавчому, ні на підзаконному рівні.

Зміна трудових правовідносин на сьогодні здійснюється досить швидко та неупереджено, а значна кількість процесів у сфері праці розвиваються вже не у період розвитку механізму максимальної реалізації дотримання основних прав і свобод людини і громадянина, а в період часткового обмеження таких прав. Варто зазначити, що питання упорядкування регулювання трудових відносин у період воєнного стану були одними із перших, які були врегульовані на рівні прийняття окремого спеціального закону – Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року за № 2136-IX [1].

Проблема трудових прав у період дії воєнного стану поглиблюється й тим, що на сьогодні не можна достеменно бути впевненими у тому, чи матиме особа роботу, чи буде де їй працювати, чи загалом зможе забезпечити свою сім'ю та мати кошти на своє соціальне існування. Нерозуміння свого майбутнього стосується не лише працівника, й самого роботодавця, який ризикує залишитися без свого майна, без усталених ділових зв'язків, може не отримати прибуток, а, навпаки, отримати борги і відповідно не буде мати можливість здійснити оплату праці працівників тощо. В таких умовах як працівник, так і роботодавець стають соціально незахищеними та вразливими, а держава не може в повному обсязі забезпечити захист порушених прав жодної зі сторін, не може гарантувати безперешкодний доступ до тієї чи іншої професії, роду професійної діяльності тощо.

Призупинення трудового договору - поняття нове та не достатньо досліджене ні на науковому, ні на практичному рівні, залишаються питання на рівні судової чи іншої правозастосовної практики. Поняття «призупинення трудового договору» є не розкритим, не визначено та не охарактеризовано його основні ознаки, не досліджено проблемних питань застосування такого призупинення на практиці. Загалом реалізація призупинення трудового договору є не тільки недослідженою, а й відсутніми є окремі наукові погляди та судження щодо необхідності існування у трудовому праві таких норм, їх доцільності та практики застосування.

Окреслюючи питання розвитку трудового права у період війни хочеться зазначити, що у відповідності до норм Конституції України, статтю 43, яка закріплює право на працю, віднесено до прав, обмеження яких є допустимим в умовах воєнного або надзвичайного стану. Така норма закріплена статтею 64 Основного закону нашої держави [2]. Це означає, що право на працю може за певних умов бути обмежено. Проте, обмеження трудових прав у період дії воєнного стану, на жаль, часто стає предметом зловживань, оскільки демократичні принципи трудового законодавства, принципи законності та справедливості переплітаються із страхом, нерозумінням ситуації, небезпечними умовами праці, критичним розумінням ситуації навколо, що й призводить до панічного обмеження прав людини і громадянина.

Військова агресія російської федерації зумовила активну трансформацію трудових відносин та сприяла більш гнучкому регулюванню відповідних відносин. При цьому внесені зміни Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] як частково обмежили трудові права працівників (наприклад, в контексті збільшення робочого часу і зменшення часу відпочинку), так і заклали основу для забезпечення функціонування економіки та збереження сталості господарської діяльності підприємств в умовах війни. При цьому норми щодо призупинення трудового договору дали можливість на початковому етапі вирішити окремі проблеми, які виникли у зв'язку з масовим виїздом працівників під час активних бойових дій з окремих регіонів України.

Зазначимо, що на сьогодні окремі проблеми правового регулювання у сфері трудового права хоча вже й набули певного вирішення, проте є дискусійними, в той час як інші - залишаються недостатньо врегульованими. Держава намагається забезпечити правове регулювання трудових відносин, які виникають у трудових правовідносинах, а тому незважаючи на те, що було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», до нього вже було внесено чимало змін та доповнень. Так, норми щодо призупинення трудового договору було деталізовано Законом України «Про

внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року № 2352-IX [3].

Окреслюючи норми профільного закону у сфері трудових правовідносин – Кодексу законів про працю України варто звернути увагу на те, що такого інституту як «призупинення трудового договору» у вказаному акті немає [4]. Це, говорить про те, що закріплення норм, на яких здійснюється процес призупинення трудового договору, у сучасних умовах є необхідним, проте законодавець поки не закріпив правовідносин щодо призупинення трудового договору на постійній основі, оскільки поки дія таких правовідносин є обмежена у часі – не довше періоду дії воєнного стану.

У період воєнного стану в Україні поряд із Кодексом законів про працю України, як вже відзначалось, регулювання трудових правовідносин здійснюється спеціально прийнятим Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Цим законом закріплено, що під призупиненням дії трудового договору варто розуміти тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою й тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [1].

Незважаючи на складне соціальне, економічне та військово-політичне становище, в якому перебуває наша держава, законодавець не стоїть осторонь проблем саме трудового права та намагається забезпечити законодавче регулювання трудових правовідносин у державі, в тому числі із впровадженням нових форматів взаємовідносин між працівником та роботодавцем. Призупинення трудових відносин – це нова форма взаємовідносин між працівником та роботодавцем, яка не є аналогічною звільненню чи припиненню трудових правовідносин, а є особливою та специфічною формою взаємовідносин працівника та роботодавця в специфічних умовах – умовах воєнного стану.

### **Список використаних джерел:**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Стор. 40. Стаття 1634
2. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1 Спеціальний випуск. Стор. 15. Стаття 2598
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 року № 2352-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Стор. 49. Стаття 343
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VІІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.

**Полянський А. П.,**  
аспірант кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

### **ПРОГРАМИ ПОЗИТИВНИХ ДІЙ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У ПРИВАТНОМУ СЕКТОРІ В УКРАЇНІ**

Працевлаштування є однією з гарантій реалізації особами з інвалідністю права на працю. Конвенційні засади ООН права на працю закріплені ст. 27 Конвенції «Про права осіб з інвалідністю» [1]. Серед них такі, як: рівність осіб з інвалідністю у реалізації права на працю з іншими категоріями працівників; вільний, добровільний та самостійний вибір особи виду трудової діяльності; відкрите, інклюзивне, доступне суспільне середовище. Такі правові ідеї формують зобов'язання для кожної держави-учасниці організувати ефективний механізм реалізації особою з інвалідністю свого права на працю.

Підпунктом h п. 1 ст. 27 Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю» серед заходів, які держави-учасниці зобов'язані законодавчо забезпечувати та заохочувати з метою реалізації особами з інвалідністю права на працю, визначено стимулювання наймання осіб з інвалідністю у приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули та інші заходи.

У напрямі формування в Україні безбар'єрного суспільства, де вагоме місце відведене декларації намірів вдосконалити механізми уникнення бар'єрів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, Кабінет Міністрів України серед ключових проблем у цій сфері визначив такі: значна кількість стереотипів серед роботодавців щодо працевлаштування осіб з вразливих категорій, зокрема осіб з інвалідністю; недостатня кількість доступних робочих місць; відсутність достатнього ресурсу у роботодавців для облаштування робочих місць; незаохочувальна політика держави щодо підтримки роботодавців використовувати засоби розумного пристосування; низький рівень інклюзивності робочих місць; відсутність механізмів підтримованої та захищеної зайнятості осіб з порушенням інтелектуального розвитку та психічними порушеннями; недостатність впровадження гнучких форм роботи; низький рівень ресурсного забезпечення суб'єктів господарської діяльності на забезпечення зайнятості, зокрема осіб з інвалідністю [2]. Все це спонукає шукати нові форми державного стимулювання роботодавців працевлаштовувати осіб з інвалідністю і у такий спосіб усувати бар'єри в реалізації ними права на працю.

Чинним законодавством України передбачено заходи стимулювання роботодавців забезпечувати виконання стандартів ООН. Зокрема, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» (ст.18-1) закріплює право роботодавців на дотацію у разі створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю [3]. Детальний порядок застосування норми Закону України визначено постановою Кабінету Міністрів України № 1836 від 27.12.2006 р [4]. Дотація надається на створення спеціального робочого місця особи з

інвалідністю, яке передбачає працевлаштування зазначеної особи на наявне робоче місце. Законодавча дефініція спеціального робочого місця особи з інвалідністю міститься у Законі України «Про реабілітацію особи з інвалідністю» [5]. Нормативне відокремлення спеціального робочого місця є ознакою дискримінаційності законодавства та потребує змін у напрямку виконання Україною зобов'язань щодо рівності всіх осіб, незалежно від стану здоров'я тощо.

В частині працевлаштування осіб з інвалідністю на роботодавців поширюються гарантії Закону України «Про зайнятість населення» [6]. Зокрема пунктом 6 ст. 14 цього Закону України зазначена категорія віднесена до категорії громадян, які мають додаткові гарантії у працевлаштуванні.

Відповідно до ст. 20 цього Закону роботодавець має право на компенсацію витрат на працевлаштування офіційно зареєстрованої як безробітна особи з інвалідністю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Компенсації, допомоги та інші витрати надаються з урахуванням Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» [7].

Згідно із ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавцю, який працевлаштовує строком не менше ніж на один рік осіб з інвалідністю з числа зареєстрованих більше ніж один місяць безробітних, компенсують 50 % фактичних витрат на оплату праці цих осіб, але не більше розміру мінімальної заробітної плати. Загальна тривалість виплати компенсації становить шість місяців. Порядок виплати такої компенсації визначено Кабінетом Міністрів України [8].

Частина 2 ст. 27 цього ж Закону України передбачає право роботодавця на компенсацію за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, фактичних витрат у розмірі 50 % суми нарахованого єдиного внеску, сплаченого за особу з інвалідністю за особу за місяць, за умови, що така особа працевлаштована на нове робоче місце не менше



ніж на 12 календарних місяців і упродовж цього періоду щомісяця отримує заробітну плату в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати. Порядок виплати такої компенсації визначено Кабінетом Міністрів України [9].

Роботодавцям-суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують зареєстрованих безробітних осіб з інвалідністю строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця, компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Загальна тривалість виплати компенсації становить 12 місяців (ч. 3 ст. 27 [10]).

Підвищення рівня зайнятості вразливих на ринку праці категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю як стратегічна ціль національної програми безбар'єрного суспільства передбачає низку завдань, які визнані пріоритетними [11]. Серед них: забезпечення ефективної системи облаштування доступних робочих місць, яка є комфортною для роботодавців та працівників, зокрема шляхом спрощення процедури отримання підтримки підприємствами на створення робочих місць; надання дотацій на створення робочих місць (субсидування), мотиваційних підходів для роботодавців, фінансове забезпечення оплати праці осіб з інвалідністю протягом визначеного періоду задля створення умов для підвищення рівня працездатності, зайнятості та професійних навичок; підвищення спроможності для лістингу українських компаній, які працевлаштовують осіб з інвалідністю; стимулювання розвитку дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу; створення реєстру підприємств, що надають соціальні послуги, працевлаштовують осіб з інвалідністю або забезпечують їх зайнятість, з якими підприємства можуть укладати договори на надання товарів/послуг.

У напрямку розвитку програм стимулювання роботодавців працевлаштовувати осіб з інвалідністю обговорюється можливість надання

роботодавцю компенсації витрат на облаштування робочого місця для особи з інвалідністю. За підсумками 2022 року Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю створено для осіб з інвалідністю лише 143 робочих місць, а у 2021 році – 321. Такі цифри свідчать про неефективність наявної системи інтеграції осіб з інвалідністю на ринок праці [12]. Відтак прийнято Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю [13]. Згідно з ним передбачається виплата компенсації фактичних витрат роботодавця за облаштування робочого місця як відшкодування таких витрат у розмірі не вище граничного розміру компенсації. Під облаштуванням робочого місця пропонується розуміти комплекс заходів та засобів, вжитих роботодавцем для адаптації та розумного пристосування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю згідно з медичним висновком, в якому визначена така рекомендація.

Програми стимулювання роботодавців працевлаштовувати осіб з інвалідністю передбачено у проекті Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» [14]. Зокрема передбачається, що кошти з державного цільового фонду соціального захисту осіб з інвалідністю можуть використовуватися виключно для: надання роботодавцям дотацій/ компенсацій витрат на заходи розумного пристосування; надання дотацій/компенсацій витрат роботодавця на організацію професійного навчання працівників – осіб з інвалідністю, проведеного відповідно до законодавства про професійний розвиток; надання фінансової допомоги на створення та діяльність підприємств захищеного працевлаштування та організації особою з інвалідністю підприємницької діяльності в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України; надання фінансової допомоги підприємствам/підприємцям трудової інтеграції осіб з інвалідністю в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Додатково визначено, що органи місцевого самоврядування в межах місцевих програм можуть надавати фінансову підтримку роботодавцям на заходи розумного пристосування, на

створення та діяльність підприємств захищеного працевлаштування, допомогу підприємствам/підприємцям трудової інтеграції осіб з інвалідністю.

Важливою новацією, яка сприятиме розвитку програм позитивних дій у напрямку працевлаштування осіб з інвалідністю, є ст. 17-1 законопроекту щодо працевлаштування зазначеної категорії осіб. Вона широко закріплює зміст поняття «розумне пристосування», яке можуть використовувати роботодавці для працевлаштування зазначеної категорії осіб та за які вони (роботодавців) можуть отримати компенсації з Фонду соціального захисту осіб з інвалідності.

### **Список використаних джерел:**

1. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю від 13.12.2005 / База даних «Законодавство України». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71)

2. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. №366-р. / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-p>

3. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю : Закон України «від 21 березня 1991 р. № 876- XII / Верховна Рада України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12?find=1&text=дота#w1\\_4](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12?find=1&text=дота#w1_4).

4. Про реалізацію ст. 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю»: постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1836/Кабінет Міністрів України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1836-2006-p#Text>.

5. Про реабілітацію осіб з інвалідністю: Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>.

6. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

7. Про державну допомогу суб'єктам господарювання : Закон України від 05 липня 2014 р. № 1555-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18#Text>.

8. Порядок надання роботодавцям компенсацій за працевлаштованих безробітних : постанова Кабінету Міністрів України від 10 лютого 2023 № 124. / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-p#Text>.

9. Деякі питання надання роботодавцям компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця : постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2023 № 338. / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/338-2023-p#Text>.

10. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

11. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р. / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-p#Text>.

12. Таранова Є. Компенсації бізнесу та масштабування програм. Як держава намагається вирішити проблему із зайнятістю вразливих груп населення. URL: <http://surl.li/kaqha> (дата звернення: 28.08.2023).

13. Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю: Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 № 893 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-nadannia-robotodavtsiam-kompensatsii-faktychnykh-vytrat-za-s893-220823>.

14. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю: проект Закону України / База даних «Законопроекти». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1704626>.

*Науковий керівник: Синчук С. М., д.ю.н., професор, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка.*

**Резніков С. К.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ВІДШКОДУВАННЯ ПРАЦІВНИКАМ ГРОШОВИХ СУМ, ВТРАЧЕНИХ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ**

Другий рік повномасштабної збройної агресії проти України призвело до значних негативних наслідків для економіки держави. Тривала збройна конфронтація спричинила значне скорочення виробництва та функціонування багатьох підприємств. Зупинка або зменшення діяльності підприємств призвело до значного зниження обсягів виробництва та негативно вплинуло на внутрішнє економічне середовище.

За даними Державної служби статистики України станом на 01.02.2022 року (останній офіційні данні) заборгованість із виплати заробітної плати становила 3072,3 млн.грн. На початок січня 2022 року понад три чверті заборгованості припадало на промисловість (75,1 %). При цьому більше половини утворено в Донецькій (20,8 %), Харківській (15,3 %), Дніпропетровській (14,8 %) областях та м. Києві (13,5 %) [1]. За відсутністю актуальних офіційних даних можна припустити, що заборгованість з виплати заробітної плати значно зросла за півтора роки воєнного стану. На територіях, що тимчасово окуповані або де тривають бойові дії, ситуація дійсно може бути катастрофічною. У таких умовах багато роботодавців були вимушені призупиняти дію трудових договорів з працівниками через непереборні обставини, що включають в себе ведення бойових дій і окупацію покладаючись на статтю 13 Закону України від 19 липня 2022 року №2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2].

Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій наказом від 17 серпня 2023 року № 224 внесено зміни до Переліку територій, на

яких ведуться бойові дії або тимчасово окуповані Російською Федерацією [3]. До областей де ведуться бойові дії належать Дніпропетровська, Донецька, Миколаївська, Одеська, Сумська, Харківська, Херсонська, Чернігівська, Запорізька і Луганська.

Підтримка працівників та роботодавців на цих територіях потребує невідкладного вживання необхідних заходів для забезпечення чіткості, зрозумілості та однозначності у визначенні та прийнятті відповідних нормативних документів. Це важливо для того, щоб створити стабільні умови для працівників і підприємств, підвищити правову впевненість учасникам трудових відносин та сприяти збереженню економічної стабільності на цих територіях.

Варто наголосити, що соціальна-економічна напруженість, що може виникнути на вищезазначених територіях по причині з наростанням заборгованості з виплати заробітної плати може бути пов'язана з відсутність механізмів реалізації конституційних прав громадян на своєчасне одержання винагороди за працю. В ст. 10 частині 3 від 19 липня 2022 року №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зазначається, що «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» [2]. Єдине, що роботодавець може забезпечити – це лише гарантувати виплати заробітної плати після відновлення діяльності підприємства. З урахуванням судової практики слід зазначити, що суди не розглядають дії роботодавця щодо несвоєчасної виплати заробітної плати як порушення посилаючись на ст. 10 вищезазначеного закону.

В ст. 15 Закону України №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначено, що відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або

поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством [2]. На сьогоднішній день на сайті Федерації професійних спілок України оприлюднено проєкт постанови Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2022 року «Про затвердження Порядку визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України» [4]. Вище значена постанова, поки що єдиний офіційний проєкт законодавчого акту який має на меті визначити: 1) джерело фінансування компенсацій по заборгованості по заробітній платі внаслідок неможливості чи неплатоспроможності підприємства (установи); 2) головного розпорядника коштів; та 3) порядок розрахунку заборгованості. У даному проєкті відсутні чіткі критерії оцінювання черги на отримання вищезазначеної компенсації та критерії оцінки підприємства щодо справедливої компенсації, з метою уникнення корупційних проявів в цьому питанні. Головна проблема полягає в тому, що навіть при прийнятті цієї постанови, Кабінетом Міністрів України не передбачаються чіткі терміни отримання фінансових внесків від держави-агресора та інших можливих джерел фінансування, таких як міжнародні фінансові фонди. Ця програма почне працювати лише після закінчення воєнного стану. У разі відсутності коштів, виплати можуть розтягнутися в часі. Жодного проєкту не подано на розгляд Верховною Радою України стосовно механізмів підтримки підприємств не державної форми власності в питанні виплат заробітної плати в період дії воєнного стану. Фінансові інструменти за рахунок кредитних коштів є доступні лише для підприємств, що не знаходяться на території де ведуться бойові дії.

При розгляді питань вирішення та зменшення заборгованості перед працівниками важливо уникати популістських ідей щодо застосування різних механізмів нарахування пені за несвоєчасну виплату заробітної плати та компенсації моральної шкоди. Відсутність передумов для відновлення економіки до повоєнних часів під час воєнного стану тільки призведе до збільшення заборгованості. Механізм задоволення інтересів суспільства щодо

вищезазначених компенсацій не може бути розглянутий державою через неможливість фінансового забезпечення в умовах воєнного стану.

Таким чином, підсумовуючи нагальне питання стосовно зменшення заборгованості по заробітній платі можна зазначити, що тільки завдяки перезавантаженню трудового законодавства та активної підтримки постраждалих регіонів можна досягти важливої економічної стабільності. Воєнна ситуація, що склалася через збройну агресією, справді створює непередбачувані труднощі, і державі слід вживати комплексних заходів для вирішення цих проблем.

### **Список використаних джерел:**

1. Державна служба статистики України. Заборгованість із виплати заробітної плати на 1 лютого 2022 року URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2022/02/20.doc> (дата звернення: 20.09.2023).

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX: станом на 19 липня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 20.09.2023).

3. Про затвердження Змін до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією: наказ Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій від 17 серпня 2023 року № 224 URL: <https://minre.gov.ua/2023/08/25/pro-zatverdzhennya-zmin-do-pereliku-terytorij-na-yakuh-vedutsya-velysya-bojovi-diyi-abo-tymchasovo-okupovanyh-rosijskoju-federacziyeu-6/> (дата звернення: 20.09.2023).

4. Про затвердження Порядку визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України: проєкт постанови Кабінету Міністрів України від 22.08.2022 р. URL: <https://oldspo.fpsu.org.ua/na-obgovorenni-v-spo/8631-proiekt-postanovy-kmu-pro-zatverdzhennia-poriadku-vyznachennia-i-vidshkoduvanniapratsivnykam-ta-robotodavtsiam-pov-iazanykh-iz-trudovymu->



vidnosynamy-hroshovykh-sum-vtrachenykh-vnaslidok-zbroinoi-ahresii-protyukrainy  
(дата звернення: 20.09.2023)

*Науковий керівник: Серета О. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри  
трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава  
Мудрого*

**Севост'янова К. А.,**  
здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,  
Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля

## **ЩОДО ВПЛИВУ ВОЄННОГО СТАНУ НА ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Аналізуючи ситуацію щодо реалізації трудових прав працівників під час воєнних конфліктів, слід звернути увагу на прикладні аспекти трудового права, які регулюються відповідними міжнародними і національними нормативними актами. У воєнний період існують специфічні виклики та обмеження, що стосуються прав і обов'язків працівників, а також роботодавців. У зв'язку з важливістю забезпечення прав та інтересів працівників під час воєнних дій, слід розглянути можливі шляхи покращення ситуації.

До 2022 року трудове законодавство України, включаючи Кодекс законів про працю, не мало жодних конкретних положень, які регулювали б трудові відносини під час воєнного стану. Таким чином, на початку воєнних подій та в звичайний період застосовувалися загальні норми трудового законодавства України.

Згідно зі статтею 64 Конституції України, конституційні права та свободи людини і громадянина можуть бути обмежені лише в умовах воєнного або

надзвичайного стану, при цьому повинен бути чітко встановлений строк дії цих обмежень [1, ст. 64].

О. І. Процевський висловлював думку, згідно з якою «право на працю відображає як індивідуальні, так і колективні потреби у створенні матеріальних і духовних цінностей, які спрямовані не лише на задоволення особистих потреб, але і на забезпечення існування самої держави». Відповідно до погляду шановного вченого, право на працю визначає зміст норм трудового права та напрямки розвитку правового регулювання галузі в Україні [2, с.11].

У 2022 році трудове законодавство України відзначилося суттєвими модифікаціями, спричиненими війною та введенням правового режиму воєнного стану на території країни. З метою адаптації роботодавців і працівників до нових реалій, були встановлені тимчасові норми у сфері трудових відносин, які діятимуть тільки протягом періоду воєнного стану.

Лише за перший місяць війни 30 % підприємств були змушені припинити роботу, що означало втрату заробітку для мільйонів людей, деякі навіть без належної процедури звільнення [3].

Новий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [4] вніс багато коректив. По-перше, значно розширивши права як приватних підприємців, так і державних служб та установ, проте, по-друге, ця еволюція супроводжується обмеженнями в сфері прав працівників. У разі знищення компанії або неможливості продовжити її функціонування через бойові дії, роботодавець тепер може звільнити працівників з попередженням, строком лише за десять днів (порівняно зі стандартними двома місяцями) і виплатою одномісячної заробітної плати. На наш погляд, це обмеження, хоча і було реакцією на об'єктивну ситуацію, все ж-таки призводить до втрати стабільності для працівників і складнощів у пошуку нових можливостей зайнятості.

Роботодавці можуть збільшити нормальну тривалість робочого тижня з 40 годин до 60 для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, скоротити відпустку та скасувати додаткові дні відпустки. Вочевидь, це

призводить до збільшення робочого навантаження та відсутності відпочинку для працівників, що негативно впливає на їх фізичне та психологічне становище, а як наслідок призводить до появи конфліктів.

Крім того, роботодавці можуть вимагати від працівників виконання робіт, які не передбачені їхнім контрактом, якщо це необхідно для цілей оборони і така робота не становить загрози для їхнього здоров'я. Це обмеження може вплинути на специфічні права працівників і змінити характер їх роботи без відповідного компенсаційного підвищення.

Не можна не зазначити, одне з найбільш обговорюваних положень цього нормативного акту, це стаття 9 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [4] щодо залучення жінок (за їх згоди) до фізично важкої праці та підземних робіт, і до робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, що наразі заборонено трудовим законодавством України. Дійсно, важливо, що є вказівка на згоду жінки, а з іншого, ми розуміємо, що ця норма порушує Конвенцію Міжнародної організації праці № 45 від 1935 року, яка забороняє підземну роботу для всіх жінок [5].

Новий закон суттєво обмежує права працівників (щодо робочого часу, умов праці, звільнення та компенсації після звільнення) та збільшує важелі впливу роботодавців на свою робочу силу.

Джордж Сандул, юрист громадської організації «Labor Initiatives», яка захищає права українських працівників, сказав у інтерв'ю openDemocracy, що зміни «шокували профспілки та експертів у цій галузі» [6]. Підтримуємо позицію юриста, що законодавче регулювання має основною метою – зміцнення обороноздатності країни, але працівники працюють задля перемоги і тому мають мати мінімальні гарантії та захист своїх трудових прав.

В умовах, коли на ринку праці вже проголошується «диктатура роботодавця», відступ щодо правового захисту працівників має потенційно небезпечні наслідки. Згідно з експертними оцінками, цей документ легалізував практики, що виникли в умовах воєнного стану або вже існували в тіньовій економіці.

Зазначимо, що Закон № 2136 [4] з одного боку, все ж-таки був необхідним як реакція на війну та об'єктивні обставини, а з іншого, воєнний стан продовжується в часі вже більш ніж півтора роки, а тому трансформації можуть носити негативний характер, схожі на проблеми, які характерні для країн з дерегульованими ринками праці. Також важливо враховувати, що можливі наслідки реалізації цього закону можуть виявитися ще більш деструктивними далі в умовах війни.

По-перше, цей закон сприяє економічній нестабільності через надмірну гнучкість. У той час як припинення або призупинення трудових відносин стає відносно простою процедурою, роботодавці можуть зловживати цим правом. Це призводить до різкого зростання безробіття в країні (навіть якщо формально припинення трудових контрактів не впливає на загальний рівень безробіття).

За даними Національного банку України «до кінця цього року рівень безробіття в Україні знизиться до 18, 3%, проте все одно залишатиметься вищим ніж до початку повномасштабного вторгнення росії. За результатами трьох місяців 2023 року він становить близько 20 % [7].

З правової точки зору слід відзначити, що така практика суперечить принципам трудового права та створює проблеми в контексті реалізації міжнародних норм, які гарантують права працівників на захист від надмірної експлуатації та забезпечення стабільності на ринку праці.

По-друге, це порушує принцип соціальної справедливості, особливо в умовах, коли необхідно надавати відчуття єдності та спільності. У такому контексті працівники можуть сприймати дії своїх роботодавців як односторонні та на користь останніх, ігноруючи права та інтереси підлеглих.

По-третє, існує загроза людському капіталу, який і так спустошує війна.

Торгово-промислова палата України зазначила, що збройна агресія росії може бути розглянута як форс-мажорі обставини в рамках правового контексту. З цієї позиції, такий стан справ може мати наслідки для обов'язку роботодавців вчасно виплачувати заробітну плату своїм працівникам, оскільки це може бути ускладнено обставинами, що перебігають звичайний контроль і вплив

роботодавця на фінансовий стан підприємства. На підставі законодавства, яке регулює трудові відносини, форс-мажор може звільняти сторони угоди, включаючи роботодавців, від відповідальності за невиконання зобов'язань через надзвичайні обставини, які їхньою волею не можна було б уникнути або усунути. Однак при цьому необхідно враховувати, що така форс-мажорна ситуація не призводить до анулювання прав працівників.

На нашу думку, всеж-таки, необхідні заходи, які б вплинули на права працівників та їх покращення. До них можна віднести: здійснення механізмів моніторингу та нагляду за дотриманням трудового законодавства в умовах воєнного конфлікту, забезпечення доступу до правничої допомоги та консультацій для працівників, а також розробку спеціальних заходів щодо забезпечення їхньої безпеки на робочому місці.

Для вирішення проблем у сфері трудового законодавства, які виникають під час воєнних конфліктів, звісно необхідно розробити нові нормативні акти, які ж все ж-таки спрямовані на забезпечення балансу інтересів між працівником та роботодавцем, з одного боку, сприятимуть захисту прав працівників, а з іншого, забезпеченню стабільності для роботодавців. Саме для роботодавців встановлюється система надання пільг, субсидій для відновлення бізнесу або зменшення податкового тягаря.

Важливим аспектом є також забезпечення захисту прав працівників, які були вимушені залишити Україну у зв'язку з військовими діями. Ці працівники не повинні підлягати дискримінації або обмеженням, які стосуються їх можливості працювати за кордоном. З урахуванням важких обставин, які призвели до їхнього виїзду, це вважається несприйнятним і дискримінаційним.

Таким чином, ситуація в Україні стосовно трудових ресурсів та регулювання умов праці в умовах воєнного конфлікту потребує подальшого регулювання. Для досягнення цієї мети, важливо залучати фахівців, науковців і авторитетні міжнародні організації, такі як Міжнародна організація праці (МОП), для розвитку ефективного трудового законодавства, спрямованого на

покращення умов праці та захист прав працівників в періоди воєн, а особливо в період післявоєнного відновлення.

Отже, необхідно розробити та впровадити інтегровану політику на ринку праці та зайнятості, яка була б узгоджена з економічною, фінансовою та іншими політичними напрямками. Ця політика повинна забезпечити посилення захисту прав працівників як на законодавчому, так і на практичному рівнях.

### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України URL: <https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-ii> (дата звернення 28.09.2023).
2. Процевський О. І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. «ПРАВО», 2013. № 20. С. 10-18.
3. Шевчук С. Економіка звикає до воєнного часу. Заступник голови НБУ Сергій Ніколайчук про падіння ВВП, допомогу партнерів та український «план Маршалла» URL: <https://forbes.ua/inside/ekonomika-zvikaє-do-voennogo-chasu-zastupnik-golovi-nbu-sergiy-nikolaychuk-pro-padinnya-vvp-dopomogu-partneriv-ta-ukrainskiy-plan-marshalla-18032022-4800> (дата звернення 28.09.2023).
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 28.09.2023).
5. Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду: Конвенція МОП № 45 від 21.06.1935 року URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C045](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C045) (дата звернення 28.09.2023) або URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text) (дата звернення 28.09.2023).
6. Ukraine: Democratic socialists challenge Zelensky's attack on workers, political parties URL: <https://www.greenleft.org.au/content/ukraine-democratic-socialists-challenge-zelenskys-attack-workers-political-parties> (дата звернення 27.09.2023).

7. До кінця року рівень безробіття в Україні становитиме 18,3% — НБУ. Суспільні новини від 05.05.2023 URL: <https://suspihne.media/467438-do-kinca-roku-riven-bezrobitta-v-ukraini-stanovitime-183-nbu/> (дата звернення 27.09.2023).

**Синчук С. М.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ НЕФІКСОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ**

Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу» закріплює визначення робочого часу. Згідно із нею (ч. 1 ст. 2) робочий час – це період, під час якого працівник працює, знаходячись в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов’язки відповідно до національного законодавства та / або практики [1].

Доповнення КЗпП України (2022 року) статтею 21<sup>1</sup> про трудовий договір з нефіксованим робочим часом дозволяє говорити про появу нового виду робочого часу [2]. Хоча глава IV КЗпП України, де регулюються всі питання, пов’язані із робочим часом, нефіксований робочий час не передбачає. У науковій літературі його досліджують як нульовий режим робочого часу [3]. А на практиці здебільшого застосовують для ІТ працівників, працівників служб доставки чи перевезення, туристичного підприємництва, юристів, аудиторів чи екскурсоводів. Пропонується визначення, що це – специфічна форма розподілу робочого часу, яка передбачає встановлення часу початку роботи без попереднього погодження конкретної кількості годин, які повинен відпрацювати

працівник протягом облікового періоду, обсягу виконуваної роботи й розміру її оплати [3, с. 77].

У наукових статтях наголошується, що умова про нульовий (нефіксований) режим робочого часу є гнучкою умовою трудового договору та обов'язково фіксується у трудовому договорі [3, с. 71]. За правовими характеристиками робочого часу трудовий договір з нефіксованим робочим часом є атипичним, який не надає працівникам основних чи мінімальних трудових гарантій (наприклад, у питаннях оплати праці працівників, які працюють на умовах нефіксованого робочого часу).

Нефіксований робочий час не визначається як стабільна одиниця та пов'язаний із наданням роботодавцем працівнику роботи, передбаченої у трудовому договорі. Я. В. Сімутіна, характеризуючи нефіксований робочий час, звертає увагу на такі його негативні характеристики, як непередбачуваність чи непрогнозованість його розподілу, а отже, за таких умов, у працівника відсутня рівновага між роботою та особистим життям [4, с. 97].

Особливістю нефіксованого робочого часу є встановлення часу його початку та закінчення. Так, відповідно до ст. 57 КЗпП України час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності. Нефіксований робочий час встановлюється по іншому. Час початку роботи тут залежить від залучення роботодавцем працівника до роботи. Режим робочого часу та його тривалість закінчення погоджується роботодавцем із працівником залежно від обсягу необхідної до виконання роботи. А отже на працівника, який працює на умовах нефіксованого робочого часу правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються.

Частиною 2 ст. 21<sup>1</sup> передбачено, що роботодавець кожного разу самостійно визначає момент початку робочого часу, але погоджує із працівником режим роботи та тривалість робочого часу, які є необхідними для виконання роботи. Гарантією для працівника є норма законодавства про завчасне повідомлення



його щодо початку роботи. Роботодавець повинен завчасно повідомити працівника про початок робочого часу. Час повідомлення роботодавцем працівника повинен бути достатнім, щоб працівник вчасно міг підготуватися до роботи та почати виконувати роботу або відмовитися приступити до роботи. Законодавством передбачена можливість встановлення робочого часу для працівника поза базовими днями та годинами, але лише за згодою самого працівника.

Нефіксований робочий час окрім змінних складових характеризується інтервалами, під час яких працівник повинен виконувати роботу. Відповідно до КЗпП України – це базові години та дні. Гарантією тут є законодавча вимога дотримуватися тривалості робочого часу, передбаченої КЗпП України з метою реалізації працівником права на відпочинок. Межі тривалості робочого часу визначаються відповідно до загальних норм ст.ст. 50, 51, 53, 54, 56 КЗпП України.

Додатковою гарантією є законодавче передбачення, що мінімальна кількість годин праці працівника на умовах нефіксованого робочого часу становить 32 години протягом календарного місяця, не залежно від того, чи реально працівник виконував роботу впродовж цього часу. Така трудова гарантія дозволяє зробити висновок, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом є різновидом угоди «мінімум-максимум», правові характеристики якої проаналізовано у статті Я. В. Свічкарьової [5, с. 128].

Запровадження нефіксованого робочого часу потребує вичерпних гарантій для працівника і роботодавця, щоб інтереси обох сторін трудового договору були враховані. Водночас можна зробити висновок, що нефіксований робочий час як нестандартний робочий час з нестандартним режимом робочого часу є відображенням появи нових правових конструкцій у трудовому праві, які базуються на концепції флексік'юриті, що, за дослідженням Ю. І. Ціжми, уможлиблює знаходження рівноваги між забезпеченням гнучкості ринку праці (flexibility) і соціальним захистом працівників (security) [6, с. 202].

### Список використаних джерел:

1. Про деякі аспекти організації робочого часу: Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. Офіційний вісник Європейського Союзу. 18.11.2002 р. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_749612.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749612.pdf)
  2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
  3. Григор'єва І.В. Дефініція нульового режиму робочого часу як гнучкої умови трудового договору. *Юридичний бюлетень*. 2020. Випуск 3. С. 71–77. URL: <http://www.lawbulletin.oduvs.od.ua/archive/2020/13/10.pdf>
  4. Сімутіна Я. В. Трудові договори х нефіксованим робочим часом : досвід Великої Британії та перспективи їх застосування в Україні. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.)/ Харків, 2022. С. 96–102.
  5. Свічкарьова Я. В. Робота за викликом: договір «нуль годин». *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2014. Серія «Право». Випуск 18. № 1137. С. 127–134.
  6. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості : виклики сьогодення. *Бізнес інформ*. 2013. № 7. С.197–202.
- Науковий керівник: Середа О. Г. д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Станішевська О. С.,**  
аспірантка 1 року навчання  
кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права  
Київського національного торговельно-економічного університету

## **УНОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ «СЕРЕДОВИЩЕ ПРАЦІ» НА ШЛЯХУ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Кодекс законів про працю України сміливо можна віднести до застарілої спадщини радянських часів, що містить «совкову» ідеологію трудових відносин. З урахуванням політики держави щодо декомунізації, Кодекс має бути змінено на більш сучасне законодавство про працю. На часі внесення змін до діючого законодавства, які повинні вирішувати не тільки ситуативні проблеми, пов'язані з війною, але й працювати на довгострокову перспективу.

Праця є джерелом розвитку суспільства, створення матеріальних, культурних і духовних цінностей, передумова існування як кожної окремої людини, так і людства в цілому. Трудова діяльність сучасної людини повинна бути не надмірно важкою та напруженою, надавати задоволення, забезпечувати достатній рівень життя та бути доступною. Виконання людиною трудових обов'язків здійснюється у середовищі праці.

Проте, у трудовому законодавстві України не має чіткого визначення поняття «середовище праці». Майже завжди його ототожнюють з умовами праці, які є сукупністю чинників виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків.

Сучасні українські науковці розглядають середовище праці у більш широкому розумінні, як сукупність взаємопов'язаних нормативних, виробничих, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, естетичних факторів конкретної професійної діяльності, які можуть впливати на працездатність, рівень життя,

безпеку та здоров'я людини, ступінь її задоволеності працею, а також соціально-економічних факторів, які характеризують трудову діяльність у суспільстві, державі та міжнародному просторі.

Термін «виробниче середовище», що наявний у трудовому законодавстві, є більш ширшим ніж умови праці та охоплює середовище, де людина здійснює свою трудову діяльність (предмети праці, знаряддя праці, продукти праці, умови праці), а також включає й організацію виробництва з різними елементами управління, серед яких одним з провідних є вдосконалення охорони праці. Проте на нашу думку зазначений термін більш притаманний сфері промисловості та не охоплює нові форми праці.

Згідно статистичних даних Державної служби зайнятості та Державної служби статистики України (останні звіти 2021 року, не оновлені через військовий стан) щодо зайнятості населення за видами економічної діяльності, найбільше громадян було зайнято у сфері торгівлі (3,6 млн осіб), сільському господарстві (2,7 млн осіб), промисловості (2,3 млн осіб), освіті (1,2 млн осіб), на транспорті (1,0 млн осіб), охороні здоров'я (0,9 млн осіб) та ін.

Означене свідчить, що трудова діяльність українців різноманітна і не може регулюватись за принципами функціонування виробництва. В сучасних реаліях з тотальною цифровізацією життя та економіки поняття охорони, гігієни та безпеки праці зазнали значних трансформацій. Поняття «нормальна робота» не дорівнює сидіти у певному приміщенні з 8 до 18 з перервою на обід. Багато людей працюють віддалено (дистанційно), поза межами офісів і приміщень, виконуючи роботу за допомогою гаджетів, мережі Інтернет, на спеціальних платформах та користуючись цифровим підписом. Тому для сучасного середовища праці наріла необхідність перегляду норм трудового права та формування нових стандартів.

Доцільним є використання нового терміну «середовище праці», яке на сьогоднішній день не має законодавчого визначення. Поряд цим, саме середовище праці досліджується іноземними вченими, зокрема, якщо проаналізувати англійські джерела. Середовище праці це адаптований в

українській мові сталій терміну «environmental works». Найчастіше вказане поняття ототожнюється з умовами праці, куди, зокрема відносяться і охорона, і безпека, і гігієна праці. Проте, сучасні українські науковці розглядають середовище праці у більш широкому розумінні.

Крім того, поняття «environmental works» широко використовується у європейському законодавстві. Зокрема, у Данії діє окремий Закон про середовище праці, який визначає загальні цілі та вимоги щодо середовища праці. Розвиток суспільства постійно змінює умови праці, і як наслідок, мета Закону полягає в тому, щоб середовище праці завжди відповідало розвитку.

У країнах Європейського Союзу особлива увага приділяється і соціальним результатам впливу середовища праці на працівників. Зокрема, ступінь впливу трудового процесу на здоров'я людини, розвиток її особистості, ставлення до праці, соціальна активність. І чітко відслідковується негативний вплив, який полягає у зниженні зацікавленості в праці, зниження трудової активності, плинність кадрів внаслідок несприятливих умов праці.

Сьогодні держава стикається із викликом нормалізації функціонування середовища праці з огляду на причини. Насамперед – це взяті Україною на себе міжнародні зобов'язання у рамках Угоди про асоціацію Україна – ЄС та її відповідних додатків, а також положень Конвенцій МОП № 81 та № 129 про інспекцію праці. Адаптація законодавства в цій частині посприяє позитивним змінам на користь усіх працівників і роботодавців.

Також означене поняття є предметом дослідження таких науковців як: Tavits G. Tasks and responsibilities of an employer in a digital age: how to comply with applicable requirements for work conditions. *Juridica International*. 27/2018. URL: [https:// www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji\\_2018\\_27\\_79.pdf](https://www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji_2018_27_79.pdf).

В ході проведення дослідження встановлено, що існуючі підходи до визначення поняття «середовище праці» є застарілими та не відповідають вимогам сьогодення. Вважаємо за необхідне внесення змін до діючого законодавства, відходу від вузькоспеціалізованих, технічних меж охорони праці. Пропонуємо використання цього терміну як більш влучного та такого, який

відповідає сучасним викликам, з якими стикаються працівники та працедавці. Окрім наведеного підняті проблеми сприятимуть адаптації законодавства України та Європейського Союзу у сфері праці.

*Науковий керівник: Шумило М. М., д.ю.н., професор кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права Київського національного торговельно-економічного університету, старший науковий співробітник.*

**Стецьків М. Б.,**  
аспірант кафедри соціального права  
юридичного факультету Львівського національного  
університету імені Івана Франка

## **ЩОДО ПРОБЛЕМИ ЗАРАХУВАННЯ ВИСЛУГИ РОКІВ У ПЛЬГОВОМУ ОБЧИСЛЕННІ ДЛЯ ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ ТА ІНШИМ ПРИРІВНЯНИМ ОСОБАМ**

Пенсійне забезпечення військовослужбовців та інших прирівняних до них осіб було і залишається важливою ланкою соціального захисту даної категорії громадян. Разом з тим дефіцит коштів Пенсійного Фонду України та динамічність законодавства у відповідній сфері негативно позначаються на якості та рівні соціальних гарантій для військових. Щорічно фіксуємо доволі велику кількість судових спорів з питань пенсійного забезпечення, які розглядають вітчизняні суди (згідно із даними Єдиного державного реєстру судових рішень у 2022 році Львівським окружним адміністративним судом розглянуто 11 300 спорів за зверненням військовослужбовців та інших прирівняних до них осіб; Волинським окружним адміністративним судом – 4047 справ; Полтавським окружним адміністративним судом – 7902 справи; Одеським окружним адміністративним судом – 13145 справ; Харківським окружним адміністративним судом – 6184 справи тощо).

Значну частину відповідної судової практики формують справи, предметом розгляду яких є дії/бездіяльність Пенсійного Фонду України (далі – ПФ України) щодо відмови у зарахуванні вислуги років у пільговому обчисленні для призначення пенсії військовослужбовцям. Нечіткість законодавчого регулювання умов призначення пенсій в частині порядку обчислення вислуги років, дає можливість ПФ України обійти пільгове обчислення такої вислуги та враховувати лише фактично відпрацьований календарний період.

Право на довічну пенсію за вислугу років особам офіцерського складу, прапорщикам і мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам, які проходять службу в органах внутрішніх справ, Національній поліції, Службі судової охорони і в державній пожежній охороні, службі в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, в органах і підрозділах цивільного захисту, податкової міліції, Державної кримінально-виконавчої служби України передбачене ч. 1 ст. 1 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Статтею 12 згаданого Закону визначено умови призначення пенсії за вислугу років незалежно від їхнього віку з урахуванням дати звільнення та наявної вислуги років. Для прикладу, пенсія за вислугу років призначається особам офіцерського складу, прапорщикам і мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом незалежно від віку, якщо вони звільнені зі служби з 1 жовтня 2020 року або після цієї дати і на день звільнення мають вислугу 25 календарних років і більше [1].

Законодавством як єдину, обов'язкову умову призначення пенсії за вислугу років, передбачено наявність в особи певної кількості років відповідного виду служби (вислуги) незалежно від віку, стажу та працездатності особи.

Частиною 4 ст. 17 згаданого Закону закріплено умову врахування під час призначення пенсії тільки повних років вислуги років або страхового стажу без округлення фактичного розміру вислуги років чи страхового стажу в бік збільшення. Надаючи тлумачення цій умові, Верховний Суд зробив висновок, що календарна вислуга – це вислуга, яка складається з повної кількості

календарних днів відповідного періоду (календарний рік – 365 календарних днів, календарний місяць – 30 календарних днів) [5].

Порядок обчислення вислуги років для призначення пенсії закріплено постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 року № 393 «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам, які мають право на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», крім військовослужбовців строкової служби і членів їх сімей та прирівняних до них осіб». У п. 1 постанови КМ України від 17.07.1992 року № 393 перераховано види служби, яка зараховується до вислуги років для призначення пенсії. Разом з тим, п. 3 цієї визначає види служби, час проходження якої обчислюється на пільгових умовах. Для прикладу, особам, які брали участь у бойових діях у воєнний час один місяць служби зараховується за три місяці; особам у з'єднаннях, частинах і підрозділах, що беруть участь у підтриманні режиму надзвичайного стану; на льотній роботі у реактивній та турбогвинтовій авіації - на умовах, що визначаються відповідно Міністерством оборони, Міністерством внутрішніх справ та Адміністрацією Державної прикордонної служби України - один місяць служби за два місяці; особам на льотній роботі в авіації на умовах, що визначаються відповідно Міністерством оборони, Міністерством внутрішніх справ та Адміністрацією Державної прикордонної служби України - один місяць служби за півтора місяця; час проходження служби особами рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ у підрозділах патрульної служби за переліком посад і умовами, що визначаються Міністерством внутрішніх справ - один місяць служби за сорок днів тощо [2].

Як бачимо, постанова КМ України від 17.07.1992 року № 393 конкретизує нормативне регулювання питання призначення пенсії за вислугу років, у тому числі на пільгових умовах. Можливість пільгового обчислення певного періоду служби пов'язується, насамперед, зі спеціальним статусом, якого особи набули в результаті виконання відповідної роботи.



Однак, Пенсійний Фонд України та його територіальні управління під час призначення пенсій за вислугу років відмовляються застосовувати постанову КМ України № 393, посилаючись на її суперечність ст.12 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб». Суперечність, на думку органу, що призначає пенсію, полягає у тому, що у вказаній статті (ст.12) йдеться про календарну вислугу як передумову для призначення пенсії за вислугу років, пільгове обчислення такої не передбачено.

Поза увагою залишається ст. 17-1 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб», яка передбачає, що порядок обчислення вислуги років та визначення пільгових умов призначення пенсій особам, які мають право на пенсію за цим Законом, встановлюється Кабінетом Міністрів України [1].

Вирішуючи спір щодо законності рішення про відмову у зарахуванні вислуги років військовослужбовцю на пільгових умовах для призначення пенсії, Верховний суд прийшов до висновку, що пільгове зарахування вислуги років не є самостійним видом вислуги і не конкурує з її календарним обчисленням. Фактична тривалість вислуги при такому зарахуванні не змінюється, а лише зараховується на пільгових (кратних) умовах [3; 4].

Тобто, завдяки такому зарахуванню необхідну кількість років для призначення пенсії за вислугу років особа набуває швидше, порівняно із зарахуванням вислуги на загальних (не пільгових) умовах, в чому власне і полягає сутність пільгових умов призначення пенсій певним категоріям осіб.

Робимо висновок, що Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», зокрема п. «а» ст. 12 визначає мінімальний розмір вислуги, необхідної для призначення пенсії за вислугою років. Разом з тим, положеннями статті 17-1 згаданого Закону та Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 року № 393 «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам, які мають право на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших

осіб», крім військовослужбовців строкової служби і членів їх сімей та прирівняних до них осіб» передбачено визначення вислуги років у пільговому обчисленні. Зарахування вислуги років у пільговому обчисленні для призначення пенсії не суперечить умовам, передбаченим ст. 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

Водночас з метою запобігти зловживанням з боку Пенсійного Фонду України та його територіальних управлінь в частині обчислення вислуги років військовослужбовцям та прирівняним до них особам, пропонуємо ст. 12 згаданого Закону України доповнити положенням про те, що вислуга років, як умова призначення пенсії, передбачена цією статтею, повинна обчислюватися на пільгових умовах особам, які проходили відповідну службу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 р. № 2262-XII. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12/card2#Card>
2. Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам, які мають право на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», крім військовослужбовців строкової служби і членів їх сімей та прирівняних до них осіб: постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 року №393. / Кабінет Міністрів України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393-92-%D0%BF#Text>.
3. Постанова Верховного Суду у справі №140/1753/19 від 13 травня 2021 року. / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96907525>.
4. Постанова Верховного Суду у справі №300/2497/19 від 02 грудня 2021 року. / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101568926>
5. Постанова Верховного Суду у справі №480/4241/18 від 14 квітня 2021 року. / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96250219>.

**Тупіков І. В.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Особливої актуальності сьогодні набуває колективно-договірне регулювання, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці шляхом укладення соціально-партнерських актів. І тому нагальним є реформування чинного законодавства у сфері укладання колективних договорів, оскільки саме цей договір становить важливий у правовій науці України складник юридичної техніки творення.

Законодавство про колективно-договірне регулювання трудових, соціальних, економічних відносин базується на Конституції України і складається із Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудового законодавства та інших нормативно-правових актів (зокрема, постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів»).

При цьому якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про колективно-договірне регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, застосовуються норми міжнародного договору, окрім випадків, коли законодавчими актами України, колективними угодами та договорами для працівників установлені більш

сприятливі умови або більш високий рівень захисту їх прав. Так, на сьогодні Україною ратифіковано Конвенції МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1994) та №154 про сприяння колективним переговорам (1981).

Водночас не дивлячись на значну кількість нормативно-правових актів продовжує залишатися достатня кількість невизначених та проблемних питань, які слугують перепорою налагодженню дієвого колективно-договірного регулювання праці. Однією з даних проблем була невизначеність у чинному законодавстві про працю України правового змісту поняття «колективний договір», хоча це питання неодноразово висвітлювалося в науковій літературі. Зокрема, колективний договір розглядають як «локальний нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують найману працю. Колективний договір укладається між власником підприємства, установи, організації (або уповноваженим ним органом) та трудовим колективом з додержанням спеціальної процедури, передбаченої законодавством» [1, с. 12].

Дане визначення ми також зустрічаємо у міжнародних документах. Так, згідно з Конвенцією МОП №98 колективний договір – це будь-яка письмова угода про умови праці та найму, яка укладається, з одного боку, підприємцем, групою підприємців або однією чи декількома організаціями підприємців і, з іншого боку, однією або декількома представницькими організаціями трудящих або, при відсутності таких організацій, представниками самих трудящих, які належним чином обрані й уповноважені відповідно до законодавства країни [2].

Щодо колективних угод, то в чинному законодавстві не тільки не визначається поняття колективної угоди, у КЗпП України взагалі відсутні норми про колективні угоди, що є одним із суттєвих його недоліків. Становище не змінилось і з прийняттям Закону від 15.12.1993, яким главу «Колективний

договір» Кодексу передбачалося привести у відповідність до Закону України «Про колективні договори і угоди». Із таким підходом не можна погодитися. Так само як і колективний договір, колективна угода являє собою правовий акт і є актом соціального партнерства. Колективні угоди є джерелами трудового права і посідають проміжне становище між централізованими і локальними нормативно-правовими актами. Норми щодо соціально-партнерських угод разом із нормами про укладання колективних договорів складають інститут трудового права – «Колективні договори і колективні угоди». Колективні угоди укладаються між суб'єктами колективних трудових відносин щодо реалізації їх прав і обов'язків у сфері праці. Тому колективну угоду слід розглядати: 1) як правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцями та укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях; 2) як акт соціального партнерства і його правову форму; 3) як інститут трудового права [3]. Їх відмінність переважно полягає у: сторонах, які беруть участь у переговорах і укладають колективний договір чи угоду; сфері дії цих правових актів; колі осіб, яких вони охоплюють; порядку їх укладання й змісту.

І лише з прийняттям нової редакції Закону «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX [4], який визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу, було надано визначення категоріям «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) та «колективний договір» (письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками). Уперше на законодавчому рівні передбачено доволі гнучкий підхід до обов'язкового змісту

колективного договору, а також можливість призупинення і зупинення положень колективних договорів. Законом також урегулюється низка питань, щодо яких існували законодавчі прогалини, серед яких: обмеження сфери дії положень колективних договорів – на всіх працівників поширюються лише положення з питань, що відповідно до законодавства регулюються колективними договорами; дія інших положень колективного договору визначається самим колективним договором (тобто вони можуть застосовуватися виключно до членів профспілок, якщо це визначено у колективному договорі); законодавче врегулювання укладення територіальної угоди в окремій галузі; запровадження нового виду колективної угоди – галузевої угоди обмеженої дії, яка укладається в галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня; залучення до колективних переговорів державних колегіальних органів у разі, коли умови праці в галузі регулюються їхніми рішеннями; порядок формування спільного представницького органу сторін профспілок та роботодавців тощо. Як зазначили в Мінекономіки, новий закон наблизить українське законодавство в сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин до європейського. Водночас слід зазначити, що цей законодавчий акт набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування Закону.

Також з метою більш активного використання основного інструменту захисту прав працівників – колективних договорів та угод, Федерація профспілок України реагуючи на виклики воєнного стану розробила, на допомогу своїм членським організаціям та їхнім організаційним ланкам, Основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік (постанова Президії ФПУ від 31.10.2022 № П12/1Г).

Підводячи підсумок вищевикладеному, зроблено висновок, що не дивлячись на значну кількість нормативно-правових актів продовжує залишатися достатня кількість невизначених та проблемних питань, які слугують перепорою налагодженню дієвого колективно-договірного регулювання праці.

Однією з даних проблем була невизначеність у чинному законодавстві про працю України правового змісту поняття «колективний договір», «колективна угода», хоча це питання неодноразово висвітлювалося в науковій літературі. І якщо в чинному КЗпП України міститься глава, присвячена колективному договору, то щодо колективних угод взагалі відсутні норми, що є одним із суттєвих недоліків Кодексу. З прийняттям нової редакції Закону «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. було надано визначення категоріям «колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі)»; «колективний договір», а також урегульовано на законодавчому рівні низку питань, щодо яких існували законодавчі прогалини.

#### **Список використаних джерел:**

1. Лосиця І. О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1997. 18 с.
2. Конвенції МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1994 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text)
3. Колективні договори і угоди як форми соціального партнерства. URL: <https://referatss.com.ua/work/kolektivni-dogovori-i-ugodi-jak-formi-socialnogo-partnerstva/>
4. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

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

## **ЯКОЮ МАЄ БУТИ ДОКТРИНА ТРУДОВОГО ПРАВА?**

Стратегічна необхідність прийняття Трудового кодексу України та реформування всього трудового законодавства зумовлює об'єктивну потребу становлення світоглядних, дієвих орієнтирів у сфері трудових відносин. Даним орієнтиром може і має виступати доктрина трудового права. В умовах сучасних викликів та сутнісних цивілізаційних змін дане питання набуває актуалізації.

Проблеми пов'язані із становленням доктрини трудового права розглядалися О.І. Процевським, О.О. Коваленко та іншими.

Поняття «правова доктрина» є дискусійним. Позиції вчених, про це явище різняться. Сміслові навантаження даного поняття йде від ідей, теорій (які розглядаються як допоміжний засіб для визначення правових норм) [1, с. 120], наукових поглядів на право (які є лише концептуальним підґрунтям нормотворчої діяльності) [2, с. 6] та системи уявлень про право у суспільстві (які вводяться державою) [3, с. 71] до встановлених державою відповідних норм та стандартів. Деякі вчені правову доктрину розглядають як джерело права.

Всі вищезазначені позиції мають право на існування та фрагментарно відповідають дійсності. Всі вони є частиною широкого розуміння доктрини.

Так, в широкому розумінні «правова доктрина» має розглядатися як концепція яка складається з теоретичних положень та наукових праць та потенційно втілюється в нормативно – правових актах.

Щодо доктрини трудового права, враховуючи соціальне призначення та природну специфіку даної галузі права, у ній повинні втілюватися принципи гуманізму, свободи, соціальної справедливості та верховенства права.



О. О. Коваленко зазначає, що «норми трудового права мають лише надати форму природним правам людини, закріпити те, що є природним, поводжуючись із останнім обережно, як із безцінною коштовністю, щоб випадково не пошкодити його. Таким чином, норми права не повинні протиставлятися, об'єктивно існуючій, історично аргументованій, природі прав людини. Вони повинні впорядковувати природні права таким чином, щоб останні мали можливість здійснитися та збагатити людську особистість. Саме тоді права людини отримають можливість ефективної реалізації, саме тоді і людина, і суспільство отримають користь від визнання цих прав, а, отже, і право, і держава, яка його санкціонує, досягнуть своєї мети існування: служіння людині, як найвищій соціальній цінності» [4].

«Доктрину трудового права, – пише О. І. Процевський, як правову категорію фрагментарно можна сформулювати так: доктрина трудового права як правове явище уособлює собою юридично гарантовану, державою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці у соціально-трудовах партнерських з роботодавцем відносинах з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї» [5, с. 52–53].

Погоджуючись з вищенаведеним зазначимо, що в широкому розумінні доктрина трудового права – це наукові ідеї та теорії, потенційно виражені у правотворчій та правозастосовній діяльності, безальтернативно направлених на ефективну реалізацію людиною права на працю для задоволення власних та суспільних потреб.

В той же час, в умовах сучасних глобальних викликів, особливо поки не прийнято основний нормативно – правовий акт у сфері трудових відносин – Трудовий кодекс України, вкрай важливим є більш активне, практичне вираження доктрини.

Римський імператор Марк Аврелій зазначав: «Те, до якої мети прагне людина, є кращою її характеристикою». Продовжимо цю думку та спрямуємо її суть на таке фундаментальне для кожної людини явище, як трудове право.

В цьому контексті існує стратегічна необхідність формування вищим керівництвом держави доктрини трудового права у вузькому розумінні – керівної програми розвитку (з зазначенням конкретної мети).

Суть доктрини трудового права, у вузькому розумінні необхідно сформулювати так: «Вся діяльність держави, суспільства та кожної людини, в процесі трудових відносин, повинна спонукати досягнення атмосфери соціальної справедливості та в кінцевому рахунку реалізацію людиною права на гідне життя».

Це повністю узгоджується з положеннями Конституції України де зазначено, що «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава» та що «В Україні визнається і діє принцип верховенства права» [6].

Прийняття такої доктрини та формування такої мети одразу встановить орієнтири та червоні лінії (для кожного) та покаже і громадянам і міжнародному товариству прихильність держави Україна гуманістичним та соціальним стандартам.

Як правило, така концепція доктрини більш характерна для державної політики (наприклад «Доктрина Монро»), а не для галузі права, однак, вважаємо таку конструкцію доречною у трудовому праві, виходячи з наступного.

По-перше, праця займає абсолютну більшість часу у житті кожної людини, адже життя будь-кого тісно пов'язано із трудовою діяльністю, а тому реалізація трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців є стратегічною та центральною метою як для держави так і для кожної людини.

По-друге, необхідно звернути увагу на фундаментальне, історичне підґрунтя у сфері трудових відносин.

Поява трудового права відбувалася під впливом перманентної боротьби робітників за свої права і супроводжувалася великими людськими жертвами та втратами.

«Всі, існуючі сьогодні, звичні і, здається, повсякденні трудові права і свободи – це скарб на крові, який є платою за існування та розвиток сучасної цивілізації, за можливість швидко переміщатися у просторі, користуватися здобутками науки та техніки тощо...» [4].

Тому, спрощене уявлення про трудове право, знецінює всі здобутки та ставить під сумнів всі гуманістичні досягнення XIX та XX століття.

По-третє, трудові відносини є базисом у становленні атмосфери соціальної справедливості та реалізації людиною права на гідне життя [7]. А отже, є пріоритетним направленням у державо та правотворенні.

Усвідомлення цих трьох умов виводить відношення до трудового права на зовсім інший рівень розуміння, та вимагає формування та прийняття доктрини трудового права не тільки у широкому, а і у вузькому сенсі.

Проаналізувавши значення трудового права доцільно розглядати категорію «доктрина трудового права» у широкому та вузькому розумінні.

Доктрина трудового права має стати фундаментом та орієнтиром для правотворчої та правозастосовної діяльності держави, спрямованої на досягнення атмосфери соціальної справедливості та реалізацію людиною права на гідне життя.

#### **Список використаних джерел:**

1. Загальна теорія держави і права / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків, 2002. 583 с.
2. Семеніхін І. В. Правова доктрина: загальнотеоретичний аналіз; наук. ред. О.В. Петришин. Харків: Юрайт, 2012. 88 с.
3. Васильєв С. В. Правова доктрина – джерело процесуального права / *Актуальні питання інноваційного розвитку*. 2012. № 2. С. 70–76.
4. Коваленко О. О. Доктрина трудового права як наріжний камінь реформування законодавства про працю / О.О. Коваленко // *Актуальні питання*

удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 29 верес. 2017 р. / Нац. юрид. ун-т імені Я. Мудрого; [за ред. В. В. Жернакова]. Харків: Право, 2017. С. 68–75.

5. Процевський О. І. Чинники, що визначають доктрину трудового права / Вибрані твори; упоряд.: В. О. Процевський, Р. І. Шабанов, О. О. Коваленко. Х.: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2018. С. 37–56.

6. Конституція України від 28.06.1996. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

7. Цуварев О. Ф. Принцип соціальної справедливості без філософії та моралі: практичний аспект. Інтеграція вищої юридичної освіти України з європейським освітнім простором – виклики внутрішньої безпеки під час воєнного стану: матеріали з Міжнародної науково-практичної конференції, Ломжа-Харків, 15.02.2023 р. / За науковою редакцією д. інж. Пьотр Поніхтера, к. п. н. Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, 2023. С.271–274.

**Цюпа С. В.,**

аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ «ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ» НА РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОАВДСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Правовий інститут «вимушений прогул» вже досить тривалий час знаходить своє місце в трудовому законодавстві. Незважаючи на відверто суперечливу конструкцію даного правового інституту, його практичне застосування досі залишається актуальним та активно використовується у наш час.

Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю у статтях 235 та 236 містить вичерпний перелік підстав виплат працівникові середнього заробітку за

весь час вимушеного прогулу, на законодавчому рівні даний правовий інститут ніяк не закріплений. [1, ст.235, ст.236]. Кодекс законів про працю жодним чином не здійснює трактування такого юридичного поняття, як «вимушений прогул».

В ситуації коли відбувається активна реалізація норми, юридична конструкція якої, законодавчим органом не розроблена, а також не закріплена в жодному нормативно-правовому акті, існує ризик виникнення колізій, що в свою чергу призведе до великої кількості нестабільних ситуацій при захисті прав працівника.

Верховний Суд України під час своєї професійної діяльності, з метою врегулювання наявного проблемного питання, неодноразово здійснював тлумачення даного правового інституту у своїх постановках, що в свою чергу сприяло його закріпленню в трудових правовідносинах, шляхом систематичного та багаторазового використання.

Відповідно до постанови Великої Палати Верховного Суду у справі №755/12623/19 від 08.02.20220р., Верховний Суд зазначає, що вимушений прогул - це час, протягом якого працівник з вини власника або уповноваженого ним органу був позбавлений можливості працювати, тобто виконувати трудову функцію. Вимушений прогул відбувається виключно за наявності вини роботодавця, який незаконно звільнив найманого працівника [2].

Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду по справі №541/1700/17 від 16.12.2020р., 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].

Верховний Суд України у справі № 761/36220/17 від 16 грудня 2020 р. зазначає, що аналіз положень КЗпП України дозволяє окреслити випадки, в яких може мати місце вимушений прогул, а саме у разі: незаконного звільнення

працівника; незаконного переведення працівника на іншу роботу; затримки видачі трудової книжки з вини власника чи уповноваженого ним органу; затримки виконання рішення про поновлення на роботі; необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу; несвоєчасного укладення трудового договору; унаслідок неправильного формулювання причин звільнення у трудовій книжці, що перешкоджало подальшому працевлаштуванню працівника [4].

Даними діями Верховний Суд України перекладає на себе повноваження які належать до компетенції Конституційного Суду України. До сфери конституційної юрисдикції входить здійснення офіційного тлумачення Конституції та законів України. Закріплені в Конституції виключні повноваження із проведення офіційного тлумачення законів знаходять належну реалізацію в рішеннях Конституційного Суду України [5, с. 1030].

Якщо звернутись до Конституції України, то в пункті 6 Перехідних Положень зазначено, що Конституційний Суд України формується відповідно до цієї Конституції протягом трьох місяців після набуття нею чинності. До створення Конституційного Суду України тлумачення законів здійснює Верховна Рада України [6, п.6].

Оскільки Верховна Рада України та Конституційний Суд України за весь час незалежності України так і не спромоглись реалізувати жодного тлумачення даного правового інституту, Верховний Суд опираючись на норми процесуального права, здійснив власне тлумачення юридичної конструкції «вимушений прогул».

Головна проблема полягає в тому, що Верховний Суд при здійсненні даного тлумачення опирався на процесуальні норми, котрі були врегульовані Кодексом законів про працю, який в свою чергу розроблювався та приймався ще за часів Радянського Союзу. Тобто намагаючись врегулювати наявну прогалину в законодавстві, Верховний Суд ще більше закріплює застарілі правові норми Радянського Союзу у правове життя демократичної держави.

Тобто в процесі реформування трудового законодавства та підняття його до рівня європейських стандартів, Верховний Суд власноруч підсилює юридичну

силу норм, від яких ми давно зобов'язані відмовитися. Тим самим Верховний Суд України своїми діями зміцнює вплив радянського законодавства на процеси інтеграції України до Європейського союзу.

В результаті чого відбувається повна дестабілізація розвитку вітчизняного трудового законодавства, що в свою чергу має набагато гірші наслідки у перспективі, оскільки гальмує розвиток України як правової держави.

Все вище викладене прямо вказує на реальну необхідність відмови від поняття, суть якого давно застаріла та не відповідає наявним реаліям сьогодення. Заміна на законодавчому рівні поняття, яке в своїй основі містить масу протиріч, на більш нове та коректне, забезпечить гармонію та стрімкий розвиток вітчизняного трудового законодавства. Саме тому в умовах розвитку вітчизняного законодавства та приведення його до європейських стандартів, розробка даного поняття та його закріплення в Кодексі законів про працю є актуальним завданням сьогодення.

#### **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#n231> (дата звернення: 26.09.2023).

2. Постанова Великої Палати Верховного Суду України від 8 лютого 2022 р. у справі № 755/12623/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103893132> (дата звернення 26.09.2023).

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 26.09.2023).

4. Постанова Верховного Суду України від 16 грудня 2020 р. у справі № 761/36220/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93630874> (дата звернення 26.09.2023).

5. Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій (голова редкол.), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін.;

Нац. акад. прав. наук України, 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : Право, 2011.  
URL: [https://library.nlu.edu.ua/POLN\\_TEXT/KNIGI-2012/Konst\\_Ukr\\_2011.pdf](https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI-2012/Konst_Ukr_2011.pdf)  
(дата звернення 26.09.2023).

6. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР.  
*Відомості Верховної Ради України.* URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>  
(дата звернення 26.09.2023).

*Науковий керівник: Слюсар А. М., д.ю.н., проф., професор кафедри  
трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава  
Мудрого.*

**Шумілов А. В.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ ПРОФЕСІЙНИХ СПОРТСМЕНІВ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

В українському правовому полі йдеться про те, що всі права громадян відкривають перед кожним носієм цих прав можливість в різних сферах діяльності, а саме, задоволення потреб, захист їх прав і законних інтересів, використання певних соціальних благ, висування законних вимог до інших (зобов'язаних) осіб, підприємств, організацій, в тому числі й спортивних, тощо. Фізична культура, спорт відносяться до важливих і значущих сфер життя й діяльності людей. Про важливість і значущість розвитку спорту йдеться в положеннях численних міжнародних актів. Зокрема, в Загальній декларації прав людини, Олімпійській хартії, Міжнародній Хартії фізичного виховання і спорту, Європейській Хартії спорту та інших. У ч. 3 ст. 49 Конституції України



проголошено, що держава дбає про розвиток фізичної культури і спорту [2]. Українські громадяни мають право займатися спортом. Це право відповідно до ч. 2 ст. 3 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» забезпечується шляхом: вільного вибору видів спорту та фізкультурно-спортивних послуг; доступності та безпечності занять спортом; захисту прав та законних інтересів громадян; створення закладів фізичної культури і спорту; об'єднання громадян у громадські організації фізкультурно-спортивної спрямованості; здобуття спеціальної освіти та здійснення відповідної професійної діяльності [3].

У той же час у спортивному законодавстві є окремі положення, які спрямовані на регулювання трудової діяльності спортсменів. Нажаль, ці норми не розкривають сутність і зміст трудових правовідносин професійних спортсменів і не дають відповіді на запитання щодо особливостей їх виникнення, зміни та припинення. Поза увагою законодавчого поля залишаються права та обов'язки професійних спортсменів у трудових правовідносинах. Чинний Кодекс законів про працю України також не містить правових канонів або правил, що орієнтовані на професійне регулювання реалізації спортсменами конституційного права у трудових правовідносинах. Отже, виникає безліч питань, пов'язаних із особливостями застосування трудового законодавства до професійних спортсменів.

А. О. Полянський характеризує професійний спорт як особливий різновид трудової діяльності, встановлює природу трудових відносин професійних спортсменів, з'ясовує особливості їх правового регулювання і формулює пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики у відповідній царині [6].

В Україні на законодавчому рівні основні права і свободи людини і громадянина чітко розмежовуються Конституцією, яка наділяє професійного спортсмена як фізичну особу-громадянина усіма конституційними правами, свободами і покладає на нього юридичні обов'язки. М. О. Ткалич зазначає, що «...конституційно-правовий статус спортсмена тісно переплітається із його галузевим статусом через здійснення ним права на підприємницьку діяльність

(ст. 43 Конституції України) та права на працю (ст. 44 Конституції України)» [7, с. 157].

Ми погоджуємось з позицією М. О. Ткалича щодо недосконалості та хибності законодавчого підходу в регулюванні правового статусу професійного спортсмена. Зокрема з позицій, що значний характер відносин між спортсменами і спортивними організаціями, мають бути регламентовані нормами цивільного права. Крім цього, це твердження обґрунтовано визначенням професійного спорту з позиції комерційного напрямку діяльності у спорті. Автор зазначає, що хоча б відносини між спортсменами та спортивними клубами і відносини між спортивними клубами щодо переходів спортсменів мають бути визнані цивільно-правовими, оскільки вони носять комерційний характер (товарно-грошові). Так, правова сутність відносин за участю професійного спортсмена й використання адекватного методу правового регулювання відповідних відносин впливає на визначення їх галузевого правового статусу за українським законодавством [7, с. 157].

Враховуючи те, що основні суб'єктивні права особи, закріплені в Конституції України, мають універсальний характер та розповсюджуються на всіх людей, то ними на загальних засадах володіють і професійні спортсмени. Зупинимось детальніше на найголовнішому специфічному суб'єктивному праві – праві на працю, що закріплене в статті 43 Конституції України.

Суб'єктивним правом є міра можливої поведінки суб'єкта суспільних відносин, що передбачені нормами об'єктивного права; інтерпретується як певні юридично визнані можливості (права та свободи) поведінки суб'єкта права з метою задоволення власного інтересу (потреби); суб'єктивне означає, що наданими можливостями (правами та свободами) конкретний суб'єкт права на свій розсуд може скористатися або не скористатися, все залежить від його волі (інтересу) та свідомості [5].

Право на працю включає можливість заробляти кожному собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; створення державою умов для повного здійснення громадянами права на працю;

гарантування рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності; реалізацію державою програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; заборону примусової праці; право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; заборону використання праці жінок і неповнолітніх небезпечних для їхнього здоров'я роботах; гарантування громадянам захисту від незаконного звільнення; захист законом права на своєчасне одержання винагороди за працю тощо.

Вагомий інтерес для нашого дослідження представляє встановлення особливостей саме галузевого правового статусу професійного спортсмена. Адже галузевий правовий статус визначає додаткові права і обов'язки спортсмена щодо його участі в професійних спортивних відносинах. Згідно з ч. 2 ст. 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» правова регламентація галузевого правового статусу професійного спортсмена провадиться відповідно до цього Закону, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, а також статутних та регламентних документів відповідних суб'єктів сфери фізичної культури і спорту та міжнародних спортивних організацій.

Як зазначає І. Наставний, однією з особливостей правового статусу професійного спортсмена в Україні є його подвійна природа. Адже, з одного боку, спортсмен-професіонал може врегулювати свої відносини із суб'єктами фізичної культури і спорту за допомогою норм трудового права; з іншого боку, немає жодних заборон для цивільно-правового врегулювання вказаних відносин. З огляду на це, автор наголошує на необхідності надання спортсмену-професіоналу свободи вибору норм зазначених галузей права для врегулювання відносин, що виникають між ним та суб'єктом професійної спортивної діяльності [4, с. 27].

Таким чином, на основі проведеного аналізу прав та обов'язків професійного спортсмена в Україні визначено, що основні суб'єктивні права професійних спортсменів закріплені в Конституції України. У той же час в

Україні відсутня чітка законодавчо закріплена регламентація прав професійного спортсмена. Спеціальні права професійного спортсмена не знайшли свого чіткого відображення у Кодексі законів про працю України та чинному Законі України «Про фізичну культуру і спорт». Крім цього, права професійного спортсмена регулюються Положенням про національні збірні команди з видів спорту, визнаних в Україні, іншими регламентними та статутними нормами неурядових спортивних громадських організацій тощо.

На сьогодні, як зазначає Туряниця О. О., в правовому полі наявна недосконалість правової регламентації спеціальних прав професійного спортсмена, необхідність яконайшвидше розробити, прийняти та імплементувати в національне законодавство профільний закон «Про професійний спорт», в якому закріпити права професійних спортсменів, а саме: право на вибір виду спорту; право на укладення трудових договорів; право на участь у спортивних змаганнях згідно з правилами і нормами регламенту; право на отримання спортивних розрядів та звань відповідно до норм та вимог Єдиної спортивної класифікації; право на співпрацю з вітчизняними національними федераціями та міжнародними спортивними організаціями; право на захист своїх прав та законних інтересів тощо [8, с. 134]. А нормативне закріплення вищезазначених суб'єктивних прав, професійного спортсмена у профільному законі «Про професійний спорт» дозволить створити належні умови для професійної діяльності та захисту конституційних прав професійних спортсменів України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Балинська О. М., Дубінська З. П., Шевців М. Б. До питання правовідносин у сфері спорту (предметність спортивного права). *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2023. Вип. 75. Ч. 1. С. 9-15.
2. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
3. Про фізичну культуру і спорт: Закон України № 3808-ХІІ від 24 грудня 1993 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12#Text>.

4. Наставний І. Правовий статус спортсмена-професіонала як основного учасника професійних спортивних відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 24–28.

5. Загальна теорія держави і права: підручник / За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

6. Полянський А. О. Правове регулювання трудових відносин професійних спортсменів в Україні / автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Полянський А.О.; Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. Київ, 2015. 23 с.

7. Ткалич М. О. Проблемні аспекти визначення правового статусу спортсменів за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2013. № 1. С. 156–158.

8. Туряниця О. О. Права професійного спортсмена в Україні: конституційно-правове регулювання. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2020. Випуск 62. С. 130–134.

*Науковий керівник: Яковлева Г. О., д.ю.н. професорка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Юзишен М. С.,**  
аспірант Харківського національного  
університету внутрішніх справ

**ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ «КАР'ЄРА В СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ  
УКРАЇНИ» ТА «КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ  
УКРАЇНИ»**

Комплексно правове регулювання проходження служби у Службі безпеки України здійснюється спеціальним законом - Законом України «Про Службу

безпеки України». Одразу відзначимо, що терміни «кар'єра» та «кар'єрне зростання» у Законі не вживаються, а отже такому важливому мотиваційному компоненту проходження служби як кар'єрне зростання працівників на рівні відповідного національного законодавства не приділяється увага, що, на наш погляд, є негативною ознакою вказаного спеціального закону.

Слід звернути увагу на те, що для державних службовців національний законодавець встановив правову регламентацію їх кар'єри. Так, Закон України «Про державну службу» містить розділ V «Службова кар'єра», що включає 12 статей (статті 38–49). Закон, разом з тим, не визначає термін «службова кар'єра», що не дозволяє зрозуміти законодавчу наповненість даної категорії.

У науковій літературі у терміни «кар'єра» та «кар'єрне зростання» вкладається різний зміст. Кар'єра часто розглядається тільки як вертикальне переміщення працівника службовими сходами. Так, В. Я. Малиновський розглядає кар'єру як поступове просування працівника службовими сходинками, зміну кваліфікаційних можливостей, навичок, здібностей, розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю. Причому вчений мову веде про вертикальне переміщення, про вищі посади, більшу заробітну плату тощо [1, с. 104]. М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова змістовною складовою поняття кар'єри вважають просування, тобто рух вперед. Використовуються і такі поняття, як зростання, досягнення, перехід та інші. В цьому відношенні кар'єра на думку науковців — це процес, який визначається як проходження, послідовність зміни робочого стану людини, тобто тут розглядається не як статичний, стабільний стан, а як процес зміни подій, активного просування людини в освоєнні та вдосконаленні способів життєдіяльності [2, с. 251]. О. В. Крушельницька та Д. П. Крушельницька вказують, що у широкому розумінні кар'єра означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей. Науковці також відзначають, що кар'єру можна розглядати не тільки як просування від однієї посади до іншої,

більш високої (посадове зростання), а й як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом, навичками (професійний ріст) [3, с. 118].

Окремі науковці пов'язують категорію «кар'єра» не тільки з просуванням на вищі посади. Так, Л. В. Балабанова, О. В. Сардак виділяють чотири моделі кар'єри: 1) вертикальна кар'єра – переміщення на іншій щабель структурної ієрархії. Вона поділяється на: висхідну кар'єру (просування працівника вгору по службових щаблях) та нисхідну кар'єру (переміщення працівника вниз по службових щаблях); 2) горизонтальна кар'єра (переміщення в іншу функціональну сферу діяльності на тому самому рівні структурної ієрархії; розширення прав і обов'язків на існуючій посаді); 3) ступінчаста кар'єра (поєднує елементи горизонтальної і вертикальної кар'єри; просування працівника здійснюється шляхом чергування вертикального зростання з горизонтальним); 4) доцентрова кар'єра (наближення працівника до керівництва підприємства). Наприклад, запрошення працівника на недоступні йому раніше зустрічі, наради, одержання доступу до неформальних джерел інформації, окремі важливі доручення керівництва [4, с. 314].

Т. А. Соколова кар'єрне зростання визначає як розвиток людини і освоєння нею соціального простору (якщо йдеться про міжорганізаційну кар'єру) або просування людини в просторі конкретної організації (якщо розглядається внутрішньо організаційна кар'єра). Причому кар'єрне зростання постає не просто як просування індивіда у цьому просторі, послідовна зміна позицій у ньому, а як використання набутого культурного, освітнього, професійного капіталу, ресурсів у професійній діяльності [5, с. 139].

У розділі V Закону України «Про державну службу» передбачаються, зокрема, такі заходи, як просування державного службовця по службі (ст. 40) та переведення державних службовців (ст. 41). Розміщення вказаних заходів у різних статтях Закону України «Про державну службу», на наш погляд, свідчить про різний зміст, що вкладає законодавець у вказані категорії. Так, відповідно до ст. 40 Закону, «просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за

результатами конкурсу. Просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення» [6].

З огляду на зазначене просування державного службовця по службі виявляється у зайнятті ним вищої посади, тобто у зміні такої умови трудового договору, як посада. У науці трудового права така зміна отримала назву «переведення на іншу роботу» [7, с. 173-174; 8, с. 214].

Судова практика аналогічно розуміє вказану категорію. Так, постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 встановлює, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором (п. 31).

У ч. 1 ст. 41 Закону України «Про державну службу» передбачається наступна норма: «державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу: 1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу» [6].

Таким чином, і в ст. 40, і в ст. 41 Закону України «Про державну службу» йдеться про переведення на вищу посаду, що не додає розуміння законодавчим положенням. Вважаємо, що правильним було б доєднати зміст ст. 40 до змісту ст. 41 Закону України «Про державну службу».



Також з огляду на зміст ч. 1 ст. 41 Закону України «Про державну службу», яка міститься у розділі V «Службова кар'єра» Закону України «Про державну службу», сутність кар'єри державних службовців полягає як у переведенні на вищі посади, так і у переведенні на рівнозначні та нижчі посади. Якщо мову вести про кар'єрне зростання, то це, безсумнівно, лише переведення на вищу посаду. Це у повній мірі стосується і працівників Служби безпеки України.

Отже, кар'єра в Службі безпеки України – це переведення працівників Служби безпеки України на інші посади, зміна їх кваліфікації та розмірів оплати праці. Під кар'єрним зростанням працівників Служби безпеки України слід розуміти переведення працівників Служби безпеки України на вищі посади, підвищення їх кваліфікації та розмірів оплати праці.

Існує доцільність передбачити у Законі України «Про Службу безпеки України» окрему статтю з назвою: «Кар'єра в Службі безпеки України».

#### **Список використаних джерел:**

1. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія та практика: навч. посіб. Київ: Атіка, 2003. 160 с.
2. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
3. Крушельницька О. В., Крушельницька Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Вид. 2-е, перероб. й доп. Київ: Кондор, 2006. 308 с.
4. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
5. Соколова Т. А. Кар'єрне зростання державного службовця як одна з проблем побудови правової держави. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. № 24. С. 136-140.
6. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n656> (дата звернення: 23.09.2023).

7. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

8. Трудове право України: Академічний курс: підручник. / 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. 544 с.

**Коренцов О. І.,**  
Юрист

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ПРАВ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Право на працю є одним з основоположних прав людини, яке дає можливість людині заробляти собі на життя працюю, що дозволяє їй забезпечувати достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї. Ст.43 Конституції України встановлено, що кожен має право на працю, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Вже тридцять років, як Україна отримала незалежність після розпаду Радянського Союзу (СРСР) і в Конституції держави задекларовано, що Україна є демократично, соціальною, правовою державою, але до цього часу у сфері трудових відносин діє Кодекс законів про працю України (КЗпП) 1971 року, який було прийнято ще в СРСР, і до цього часу законодавці так і не спромоглися прийняти новий Трудовий Кодекс, який би відповідав потребам сьогодення та забезпечував би баланс інтересів працівників та роботодавців. Згідно ст. 221 КЗпП [1] трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах (КТС) і місцевими загальними судами, таким чином КЗпП передбачено як судовий так і досудовий порядок вирішення трудових спорів, але виникає багато питань при реалізації працівниками права на захист, зокрема у разі їх звільнення

роботодавцем, який, як показує судова практика, в багатьох випадках не дотримується вимог норм КЗпП.

Новелою КЗпП є ст. 222-1, якою було введено процедуру врегулювання трудових спорів шляхом медіації, за якою працівник і роботодавець можуть укласти договір про проведення медіації з метою вирішення спору і результатом медіації є угода, якою затверджуються узгоджені сторонами зобов'язання щодо врегулювання трудового спору. Таким чином медіація, яка здійснюється відповідно до закону України «Про медіацію» [2], стала ще одним досудовим способом врегулювання трудових спорів між працівником і роботодавцем.

Науковці, зокрема Вавженчук С., Крегул Ю., Хромей В., Черкасов О. В., Костюченко О. Є., Гентош Р. Є., Медвідь Ю. О., приділяли достатньо уваги питанню захисту прав працівників, зокрема у разі їх звільнення, і відповідальності роботодавців за порушення прав працівників, але науковцями недостатньо досліджувалося питання забезпечення нормами КЗпП реалізації працівниками права на захист, зокрема у разі використання ними як досудового так і судового порядку вирішення трудового спору. Гентош Р. Є., Медвідь Ю. О., аналізуючи застосування принципу диспозитивності у вирішенні індивідуальних трудових спорів, у своїй статті [3] зазначають, що сторони індивідуального трудового спору самі обирають порядок його вирішення.

Враховуючи, що нормами КЗпП встановлена можливість для працівника врегулювати трудовий спір шляхом проведення медіації (за згоди роботодавця на її проведення), звернення до комісії по трудовим спорам та у судовому порядку, працівник сам обирає один із способів вирішення спору, або може скористатись по чергово кожним із способів, визначених КЗпП. Для працівника найбільш прийнятними є досудові способи врегулювання спору порівняно із зверненням до суду (не потрібно оплачувати послуги представника з виготовлення позовної заяви та за представництво в суді, нести інші судові витрати), але нормами КЗпП не встановлено строк (максимальний) підготовки і проведення медіації для врегулювання трудового спору і не визначено строки звернення до КТС та суду після проведення медіації та термін (подія) з якого

починається відлік цього строку. Ст. 222-1 КЗпП встановлено тільки можливість звернення до КТС чи до суду у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації, але виникає питання чи може працівник звернутися до КТС чи до суду після закінчення строку проведення медіації або у разі відмови роботодавця або медіатора від участі в медіації.

Тому вважаємо за доцільне внести зміни до ст. 222-1 КЗпП, виклавши ч.3 ст. 222-1 КЗпП в редакції: «У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації, закінчення строку проведення медіації, відмови роботодавця, працівника або медіатора від участі в медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів визначених статтею 221 цього кодексу у десятиденний строк з часу настання події яка свідчить про припинення медіації або невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації», та до ч.2 ст. 222-1 КЗпП, доповнивши її реченням: «Угода за результатами медіації повинна бути виконана сторонами медіації протягом п'яти днів».

Кодексом законів про працю України визначено ще один спосіб досудового врегулювання трудового спору, а саме ст.265 КЗпП, Положенням «Про державну службу України з питань праці» (затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015р. №96, (Положення) [3] гарантується право громадянам (працівникам) звертатися з заявами (зверненнями) до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (Держпраці) та його територіальних підрозділів у разі порушення їх трудових прав за наслідками розгляду яких проводиться перевірка підприємства, установи, організації щодо відповідності рішень, дій їх посадових осіб нормам КЗпП. За результатами перевірки, у разі виявлення порушень законодавства України про працю, територіальний орган Держпраці видає у встановленому порядку роботодавцям обов'язкові до виконання приписи щодо усунення виявлених порушень, виносить постанову про накладення штрафних санкцій ( п.4 Положення). Ст. 265 КЗпП, якою визначено відповідальність за порушення законодавства про працю,

встановлено, що «сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю». Таким чином працівник, звернувшись до територіальних підрозділів Держпраці і отримавши рішення уповноваженого органу про підтвердження порушення його трудових прав, вирішує спір, який виник у нього з роботодавцем, тому що роботодавець зобов'язаний виконати приписи територіального підрозділу Держпраці щодо поновлення його прав.

Грузінова Л., аналізуючи досвід європейських країн у сфері захисту прав працівників, у своїй статті [4] зазначає, що згідно ст.221 Трудового Кодексу Литви постійно діючі комісії по трудових спорах діють саме при територіальних управліннях Держнаглядодохоронпраці, при цьому КТС створюється у складі трьох осіб: державного службовця Державної інспекції праці, який є головою КТС, представника професійних спілок та представника організацій роботодавців, які діють на території діяльності відповідного територіального відділення Державної інспекції праці. Тому, враховуючи закордонний досвід, вважаємо за доцільне змінити порядок формування КТС враховуючи що вітчизняні науковці, зокрема Крегул Ю., Хромей В. у своїй роботі [5] дають негативну оцінку діяльності КТС і зазначають, що «діяльність комісій по трудових спорах неефективна з тієї причини, що вони формуються трудовим колективом із числа працівників, які у трудовому відношенні залежні від роботодавця та, відповідно, не можуть бути повністю незалежними під час вирішення трудового спору».

Згідно ст. 225 КЗпП «Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня коли він дізнався про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком», але відповідно до ст.233 КЗпП строк звернення працівника безпосередньо до суду з позовом про вирішення трудового спору також складає три місяці з дня, коли він дізнався про порушення свого права, а у справах про звільнення - тільки місяць з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення,тому виникають не врегульовані нормами КЗпП питання при

здійсненні працівниками захисту своїх трудових прав, які потребують законодавчого врегулювання.

Ст. 228 КЗпП встановлено, що «у разі незгоди з рішенням комісії по трудовим спорам працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу комісії». Таким чином роботодавець може вирішити трудовий спір шляхом звернення до суду у разі його незгоди з ухваленим рішенням комісії по трудовим спорам, тому що у разі задоволення його позову, рішення комісії буде скасовано і виданий ним наказ, залишиться в силі. Але працівник не може вирішити трудовий спір шляхом звернення до суду у разі оскарження рішення комісії по трудовим спорам тому, що у разі задоволення його позову рішення комісії буде скасоване, але виданий роботодавцем наказ, залишиться в силі. Таким чином працівнику необхідно звертатися до суду не тільки з позовними вимогами про скасування рішення комісії по трудовим спорам, а і з позовними вимогами про вирішення трудового спору, а саме з вимогою про визнання незаконними дій або рішень роботодавця, що відповідає ст. 231 КЗпП, але в цій статті не визначено строк для звернення до суду після досудового порядку його врегулювання.

Справа у тому, що до 1992 року в ст.227, 229 КЗпП, було зазначено, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору до суду протягом десяти днів з дня одержання рішення комісії по трудовим спорам..

Але постановою Верховної ради України №2114-ХІІ від 18.02.1992р. главу XV КЗпП було викладено в новій редакції, згідно якої в ст.228 КЗпП було зазначено, що «в разі незгоди з рішенням комісії по трудовим спорам працівник чи власник можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк».

Тому вважаємо за доцільне внести зміни до ст. 228 КЗпП виклавши ч. 1 статті у редакції «у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть звернутися до суду з позовом про вирішення трудового спору в десятиденний строк з дня вручення йому виписки з протоколу засідання комісії чи його копії».

Відповідно до ст. 228 КЗпП працівник та роботодавець можуть звернутися до суду, якщо вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах, таким чином, якщо на підприємстві діє комісія по трудових спорах, то звернутися до суду працівник та роботодавець зможуть тільки після ухвалення рішення комісією. Тому, враховуючи, що строк звернення до комісії по трудовим спорам складає три місяці, що засідання комісії можуть відкладатися, на засідання комісії можуть викликатися свідки, то ухвалення рішення комісією може затягтись, що може призвести до того, що працівник не встигне подати безпосередньо до суду позов про вирішення трудового спору у встановлений строк з урахуванням часу, необхідного для виготовлення позовної заяви (якщо він взагалі знає про існування строку звернення до суду встановленого КЗпП).

Практика Верховного Суду України у справах про звільнення працівників, зокрема у постановах ВСУ від 18.02.2020 р. у справі № 645/3775/18, від 03.11.2021 р. у справі № 387/326/20, свідчить про те, що особи, які звертались до суду з позовом про скасування наказу про звільнення і поновлення на посаді не знали про встановлений ст. 233 КЗпП місячний строк для подання позову до суду, а тому пропустили встановлений строк для звернення до суду і суд їм відмовив у задоволенні позову не зважаючи на те, що територіальними управліннями Державної служби України з питань праці, до яких працівники звертались, було за результатами перевірки діяльності роботодавців встановлено порушення ними положень КЗпП при звільненні працівників.

Тому з урахуванням зазначеного вважаємо за необхідне внести зміни до ст. 233 КЗпП, якою встановлено строк звернення до суду за вирішенням трудового спору, змінивши в ч. 2 ст. 233 КЗпП строк звернення до суду у разі звільнення працівника, а саме замінити словосполучення «місячний строк» на «тримісячний строк» та внести доповнення у ст. 40 КЗпП, яке б зобов'язувало роботодавця у наказі про звільнення працівника, зазначати до яких установ і в які строки працівник має право звернутися з метою оскарження наказу (за аналогією рішення або ухвали суду в яких зазначається до якого суду і в якій строк учасник справи може оскаржити отримане рішення суду), а саме

доповнивши ст. 40 частиною 5 у редакції: «Роботодавець зобов'язаний у наказі про звільнення працівника зазначити установу до якої звільнений працівник може оскаржити наказ про звільнення та строк його оскарження».

КЗпП передбачене як судове так і досудове вирішення трудового спору, тому вважаємо за доцільне внести до ст. 233 КЗпП норму, якою було б встановлено строк для звернення до суду з позовом після отримання рішення установи, організації, уповноваженої на вирішення трудового спору в досудовому порядку (за аналогією ст. 122 (ч.4) Кодексу адміністративного судочинства України, виклавши нову ч. 3 ст. 233 КЗпП в редакції: «якщо законом передбачена можливість досудового порядку вирішення трудового спору і позивач скористався цим порядком, то для звернення до суду встановлюється місячний строк, який обчислюється з дня вручення позивачу рішення за результатами розгляду його заяви щодо вирішення трудового спору».

Висновки: 1. Норми КЗпП не забезпечують в повній мірі реалізацію працівниками своїх трудових прав, зокрема у разі їх звільнення, і тому потребують змін. 2. У разі внесення до КЗпП запропонованих змін і доповнень для працівників будуть створені більш сприятливі умови для захисту їх прав і вирішення трудових спорів як у досудовому так і у судовому порядку. 3. Україна потребує прийняття нового Трудового Кодексу, який би відповідав потребам сьогодення та забезпечував би баланс інтересів працівників та роботодавців.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Про медіацію : Закон України від 15.12.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.

3. Гентош Р. Є. Медвідь Ю. О. Процесуальний зміст принципу диспозитивності у вирішенні індивідуальних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 261–264.

4. Грузінова Л. Індивідуальні трудові спори: деякі проблемні питання. *Юридична Газета* від 3 серпня 2023 р.



5. Кругул Ю., Хромей В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля, економіка, фінанси, право*. 2017. № 5. С. 31–46.

## СТУДЕНТСЬКА НАУКА

**Батир В. Р.,**

студентка 13 групи, 2 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

### **ДО ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Дискримінація на роботі є складною соціальною проблемою і залишається актуальною в сучасному суспільстві, незважаючи на існування правових та етичних норм, що регулюють рівність і справедливість у сфері праці. Від неї ніхто не застрахований, проте найчастіше із дискримінацією стикаються молоді жінки, які на співбесіді змушені переконувати роботодавця у відсутності сімейних амбіцій.

Конституція України гарантує право на працю кожній особі, включаючи можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. А відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України, у сфері праці заборонена будь-яка дискримінація [2]. Проте на практиці, ці норми лише формально існують і не призводять до необхідних результатів.

Конвенція щодо ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, яка є ратифікованою в Україні, вимагає від держав-учасниць приділити увагу всім аспектам статевої дискримінації в їхньому законодавстві, політиці і діяльності. Сучасна боротьба з дискримінацією на робочих місцях зосереджена на діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП). Зокрема, Конвенція МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять» визначає термін «дискримінація» як «будь-яке відмінювання, виключення або надання переваги на підставі раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного або соціального походження, що призводить до знищення або

порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять» [3]. Це свідчить про необхідність забезпечення захисту від дискримінації в трудових відносинах для цих уразливих категорій осіб.

Відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та зменшувати їхню заробітну плату через обставини, пов'язані з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років – заборонено. Також не допускається зменшення заробітної плати самотніми матеріями у разі наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Наприклад, згідно зі статтею 56 Кодексу законів про працю України, власник або уповноважена ним організація зобов'язані дотримуватися вимоги про призначення неповного робочого дня або неповного робочого тижня на вимогу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда. Крім того, згідно зі статтею 178 Кодексу законів про працю України, жінкам у стані вагітності, з урахуванням медичного висновку, надають можливість зменшити норми виробітку, норми обслуговування або перейти на іншу роботу, яка є менш важкою та не включає негативних виробничих факторів, при цьому зберігаючи середній рівень заробітної плати за попередньою роботою. Також, жінкам, у яких є діти віком до трьох років і які не можуть продовжувати попередню роботу, також надається можливість перейти на інше місце роботи зі збереженням середньої заробітної плати, яку вони отримували на попередній посаді [2].

У випадку відхилення вказаних груп жінок при прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган мають зобов'язані пояснити причини відмови в письмовій формі. Таку відмову може бути оскаржено у судовому порядку. Більше того, стаття 21 Кодексу законів про працю України гарантує особі, яка стала жертвою дискримінації, право на подання скарги до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, а також до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або до суду [2]. Усі прояви дискримінації у сфері праці заборонені законом, і лише ділові якості та професійні навички повинні враховуватися під час укладення трудового договору. Однак, на жаль, існування

законодавчих норм, які забороняють дискримінацію, не заважає діям нечесних роботодавців, які можуть приймати рішення про звільнення працівника на підставі ознак, які абсолютно не пов'язані з його професійною діяльністю.

Ознайомившись з міжнародною практикою, варто відзначити досвід Естонії. Саме в цій країні зробили важливий кроку досягнення гендерної рівності. Роль Міжнародної організації праці в Естонії полягала в основному в покращенні умов праці та можливостей зайнятості для жінок, сприяючи таким чином зміцненню позиції жінок у процесі ухвалення різних рішень. Проект, що має назву «Національний план дій щодо забезпечення більшого числа і кращих робочих місць для жінок», має на меті покращення ситуації, особливо у віддалених і сільських районах. Представник проекту вважає, що однією з найуспішніших складових ініціативи є створення мережі жіночих організацій та розвиток регулярного діалогу між ними та місцевими владними органами, щоб забезпечити, що голос жінок враховується у справах розвитку громад [4; с. 140]. Практика Естонії підкреслює роль міжнародних організацій у сприянні створенню навчальних мереж на місцях та, у кінцевому підсумку, у підтримці місцевих соціальних партнерів у використанні передового міжнародного досвіду.

У приклад запобігання гендерної рівності можна навести Канаду, у якій існує «Система податкових пільг на дітей», яка сприяє стимулюванню жінок продовжувати працювати, одночасно забезпечуючи догляд за дітьми. Канада впровадила цю систему з метою зменшення гендерного розриву в економічному благополуччі жінок та чоловіків, і цю систему постійно оновлюють, щоб дозволити жінкам поєднувати кар'єру та сімейне життя [5; с. 87].

Досвід Шотландії у проведенні гендерних аудитів можна розглядати як «розумну» практику, оскільки вона включає в себе елементи комунікації. Більше того, аудиторська діяльність створює міцну основу для розробки нових стратегій. Під час гендерних аудитів відбулися зустрічі, що сприяли формуванню нового покоління жінок, які мають бажання брати участь у прийнятті рішень, завдяки навичкам, здобутим під час підготовки до аудиту [6].

Отже, навіть при встановленні антидискримінаційних положень у трудовому законодавстві України, трудова дискримінація і далі зберігається. З огляду на міжнародний досвід і глобальну практику у боротьбі з гендерною нерівністю між чоловіками і жінками, для ефективного впровадження політики гендерної рівності необхідно включити в національні нормативно-правові акти не просто право, а обов'язок керівників державних та місцевих органів влади. Для зменшення поширеності гендерної дискримінації, роботодавцям слід суворо дотримуватися законодавчих норм, які вимагають рівності та неупередженого ставлення до всіх працівників, а також вживати позитивних заходів для усунення існуючого нерівноправ'я між жінками і чоловіками щодо їх можливостей використовувати своє конституційне право на працю.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України: закон №322-VIII від 10.12.71. ВВР. 1971. №50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 07.11.2022)
3. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 (укр/рос) : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 25.06.1958 р. № 111 : станом на 24 черв. 1975 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161) (дата звернення: 07.11.2023).
4. Артем Олександрович О. Проблеми гендерної рівності в трудових правовідносинах. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали III Міжнар. науково-практ. конф., м. Суми, 29 трав. 2020 р. С. 139–141.
5. Alison E. Woodward. *Goingforgenderbalance*. Strasbourg: VrijeUniversiteitBrussel, 2002. 143 p.
6. Engender. URL: <https://www.Engender.org.uk> (дата звернення: 07.11.2023).  
*Науковий керівник: Серєда О. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Батир Р. Р.,**  
студентка 13 групи, 2 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

За останні роки, завдяки активній інтеграції України у світове співтовариство, поширенню Інтернету, глобалізації та стрімкому розвитку інформаційних технологій, виникають нові можливості для забезпечення прав людини у сфері соціально-трудових відносин. Ця тенденція призвела до зростаючого важливості та популярності поняття «дистанційна робота».

Ця форма роботи означає, що працівники за такою домовленістю мають власний робочий графік і виконують свої обов'язки за межами офісу або іншого приміщення, що належить або контролюється роботодавцем. Взаємодія з роботодавцем здійснюється дистанційно з використанням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій і не заважає працівникові виконувати свої обов'язки. Але через тривалу відсутність належного регулювання у трудовому законодавстві України щодо особливостей нетипової зайнятості, дистанційні працівники залишаються не завжди в змозі реалізувати свої ключові трудові права, такі як право на асоціацію, право на відпочинок, право на недоторканість особистого життя в повному обсязі.

Право на працю – одне з невід'ємних фундаментальних прав людини, закріплене в міжнародних правових документах і визнане всіма країнами світу. Це означає, що працездатні люди мають можливість заробляти собі на життя працюю, яку вони вільно обирають або на яку вільно погоджуються. Важливою особливістю цього права є його непорушність, що означає, що носій права на працю не може бути обмежений або позбавлений цього права та можливості його реалізації. На жаль, на практиці, це право порушується через незаконну відмову

в прийнятті на роботу, безпідставне призупинення трудових правовідносин (що може включати примусову відпустку без виплати заробітної плати на весь період призупинення), а також незаконне звільнення працівника [1, с. 136].

Найвищі ризики обмеження або позбавлення можливості реалізувати право на працю в повному обсязі досить часто виникають у випадку дистанційних працівників через комплекс негативних чинників, що впливають на їх соціальну безпеку. Серед цих факторів, по-перше, слід відзначити відсутність належної практики на українському ринку праці щодо організації трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості. Така практика ще формується, і однією з проблем є те, що правові відносини між дистанційними працівниками та роботодавцями не завжди оформлені або ґрунтуються на цивільно-правових договорах. По-друге це відсутність судової практики, які б стосувалися права на працю дистанційних працівників. Особливо це стосується випадків, коли не укладено трудовий договір, і працівники, чиї трудові права було порушено, не звертаються до суду за захистом.

Варто відзначити, що дистанційні працівники, незалежно від того, чи був з ними укладений трудовий договір, можуть захистити своє право на працю, подаючи відповідний позов до суду. Для цього вони можуть звертатися до Державної служби України з питань праці та подавати позови про відновлення порушеного права на працю.

Право дистанційних працівників на працю безпосередньо впливає на їхню соціальну безпеку, особливо в контексті можливості повного реалізації права на гідні сприятливі умови праці. До цього права науковці відносять обов'язок роботодавця забезпечити працездатним особам, з якими він уклав трудовий договір, роботу в умовах, не шкідливих для їхнього здоров'я та життя. У цьому контексті слід зазначити певні виклики, оскільки роботодавець не надає працівникові приміщення та не забезпечує обладнанням, інструментами та матеріалами так само, як у традиційній формі зайнятості. Це може призвести до нерозглянутих аспектів щодо безпеки і здоров'я дистанційних працівників. Однак на практиці виконання роботи дистанційними працівниками часто

характеризується тим, що їхня участь у виробничих відносинах становить ризик для їхнього життя і здоров'я. Насамперед, така ситуація пов'язана з порушенням балансу між роботою та відпочинком, що суперечить концепції «Work-Life Balance» між роботою та особистим життям [2, с. 53].

Право дистанційних працівників на відпочинок є важливою передумовою для реалізації всіх інших їхніх трудових та особистих прав. Це право вбачає: 1) обов'язок роботодавця надавати працівнику щотижневий відпочинок, а також оплачувану щорічну відпустку; 2) встановлення скороченого робочого дня для окремих професій і видів виробництва. У випадках дистанційної роботи режим робочого часу та час відпочинку визначаються самим працівником на його розсуд, якщо інше не передбачено трудовим договором. Це означає, що дистанційні працівники мають можливість самостійно розподіляти час для виконання роботи, враховуючи обсяг завдань, які вони повинні виконати в певний термін.

Слід зауважити, що умови праці дистанційних працівників мають свої специфічні особливості. Вони виконують роботу поза офісом і зазвичай використовують інформаційно-комунікаційні технології для зв'язку з роботодавцем. Такий режим роботи може дати їм більшу гнучкість у виборі робочих годин, але також вимагає самодисципліни та відповідальності щодо виконання робочих завдань. Для забезпечення гармонії між роботою і особистим життям дистанційні працівники мають вміти раціонально розподіляти час та забезпечувати баланс між роботою та відпочинком.

Незважаючи на вищевикладене, важливо враховувати діючу практику, пов'язану із реалізацією права на відпочинок дистанційними працівниками. За дослідженнями західних вчених, фактична реалізація цього права дистанційними працівниками не завжди відповідає законодавчим нормам. Навіть коли дистанційні працівники самостійно встановлюють свій робочий графік та час відпочинку, це не завжди означає, що вони мають можливість насправді відпочивати від роботи. Одна з основних проблем полягає в тому, що роботодавці, які наймають дистанційних працівників, можуть покладати на них



надмірний обсяг роботи, виконання якого може вимагати більше часу, ніж стандартна робоча норма. Це може призвести до ситуацій, коли дистанційні працівники не мають можливості відпочити від роботи взагалі. Таким чином, існує проблема незабезпечення належного відпочинку для дистанційних працівників через надмірний робочий навантаження, яке накладають на них роботодавці.

Потрібно прийняти факт, що на практиці виникають об'єктивні труднощі при обліку робочого часу дистанційних працівників. Проте більшість цих труднощів можна вирішити завдяки сучасним технічним засобам. Якщо обидва працівник і роботодавець використовують електронні системи для контролю за виконаною роботою, вони можуть точно визначити кількість робочого часу [3, с. 138]. Варто зазначити, що організація трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості вимагає введення в законодавстві України про працю правила, що закріплює необхідним фіксувати (за згодою працівника або роботодавця), робочий час дистанційного працівника за допомогою технічними засобами для підтвердження часу роботи. Це дозволить працівнику коригувати та використовувати своє право на відпочинок на підставі фактичного робочого часу.

Також важливо враховувати, що право на відпочинок реалізується через надання відпустки відповідно до чинного законодавства, яке передбачає конкретні випадки та процедури надання відпусток. Оскільки чинне законодавство не містить спеціальних положень щодо дистанційних працівників, можна зробити висновок, що порядок та умови надання щорічної та інших видів відпусток для дистанційних працівників визначаються загальними нормами законодавства про працю.

На сьогоднішній день український законодавець використовує збалансований підхід до регулювання організації дистанційної роботи. Цей підхід спрямований на забезпечення можливостей для дистанційної роботи, при цьому мінімізуються ризики відхилення від основних трудових гарантій в Україні, яка є правовою і демократичною державою [4, с. 62]. У цьому контексті

як працівник, так і роботодавець мають можливість отримувати переваги від дистанційної роботи без порушення трудових прав працівника. Це відображено у ч. 4 і 5 статті 60-2 Кодексу законів про працю України, які встановлюють стандарт відносної автономії дистанційного працівника. Згідно з цими статтями, працівник може самостійно обирати своє робоче місце і нести відповідальність за безпечні умови праці на ньому, а також визначати свій робочий час [5].

Важливо відзначити, що ця автономія є відносною, оскільки частина 5 статті 60-2 Кодексу законів про працю України передбачає можливість укладення угоди між працівником і роботодавцем (у формі трудового договору про дистанційну роботу або додаткових угод до такого договору), відповідно до якої на працівника можуть поширюватися правила внутрішнього трудового розпорядку. Також, важливо враховувати, що якщо необхідно, працівник повинен дотримуватися імперативних норм щодо тривалості робочого часу, які визначені в статті 50 Кодексу законів про працю України і скороченої тривалості робочого часу. Це важливо з огляду на те, що дистанційні працівники мають обмежені можливості щодо реалізації своїх трудових прав порівняно зі звичайними працівниками.

Отже, можна зробити висновок, що дистанційна робота – це організація праці, при якій працівник виконує свої обов'язки поза офісом або іншими робочими приміщеннями роботодавця, у вибраному ним місці, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У наш час саме ця форма організації праці стала досить популярною та актуальною. Проте для забезпечення її безперервного та успішного розвитку необхідно чітко регулювати питання умов праці на законодавчому рівні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2021. № 67. С. 134–138.

2. Остапенко Ю. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. № 3–2. С. 53–57.

3. Остапенко Ю. Реалізація дистанційними працівниками права на працю та відпочинок. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2022. № 44. С. 136–142.

4. Назарчук О. Правові аспекти дистанційної роботи в сучасних реаліях. *Актуальні проблеми правознавства*. 2023. № 1(33). С. 60–64.

5. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 30 лип. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 19.09.2023).

*Науковий керівник: Серeda О. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Блятник А. Т.,**  
студентка 6 групи, 2 курсу, факультету «Право»  
Львівського державного університету внутрішніх справ

## **БЕЗПЕКА ОХОРОНИ ПРАЦІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

Кожна людина для забезпечення своїх життєво необхідних потреб здійснює певний вид трудової діяльності. Така діяльність людини супроводжується потенційною небезпекою, що може призвести до травм, захворювань, погіршення самопочуття та інших негативних наслідків. Тому для мінімізації таких негативних явищ в процесі трудової активності людини розробляються і закріплюються державою методологічні основи, правові бази охорони праці трудящих.

Найвищим пріоритетом будь-якої діяльності є людське життя і здоров'я. Ст. 43 Конституції України проголошує право кожного громадянина нашої держави на «належні, безпечні і здорові умови праці». Законодавством України закріплені 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 та працівниками з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Сфері охорони праці приділяється серйозна увага в усьому світі. Активно діє Міжнародна організація праці (МОП), членом якої Україна є з 1954р. та ратифікувала ряд її конвенцій.

Багато дослідників зосереджували увагу насамперед на питаннях умов праці, зокрема: Є. Агєєв, Н. Болотіна, В. Венедіктов, Г. Гогіташвілі, М. Іншин, Л. Керб, В. Лапін, К. Мельник, В. Рогань та інші.

Термін «охорона праці», на думку А.Є. Семенової, має два значення. У широкому розумінні під охороною праці розуміють все, що робиться на користь трудящих, усі норми, що охороняють їх інтереси та права. Але цей термін має й інше, більш вузьке значення, означаючи норми і правила, що забезпечують трудящому нормальну технічну і санітарно-гігієнічну обстановку трудового процесу. Тобто він цим хотів сказати, що об'єктом охорони праці є здоров'я і працездатність людини, а предметом – засоби і заходи, спрямовані на їхнє збереження.

Створення безпечних і нешкідливих умов праці для працівників на робочих місцях в кожному підрозділі є обов'язком роботодавця. Цього вимагає ст.13 ЗУ «Про охорону праці» та ст.153 Кодексу законів про працю України.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, контролює їх додержання. Також цей суб'єкт

трудових правовідносин розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом.

Проблема полягає в тому, що попри профілактичні заходи із запобігання виробничому травматизму чи внаслідок того, що не виконуються такі заходи або ж вони неефективні, на підприємстві все ж таки стаються нещасні випадки. Значна кількість нещасних випадків спричинена ненавченістю працівників з питань охорони праці, недосконалістю чи непроведенням з ними потрібного інструктажу.

Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт. Повторний інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу. Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці у разі введення в дію нових або переглянутих НПАОП, внесення змін та доповнень до них, зміни технологічного процесу, заміни або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці, у разі порушень працівниками вимог НПАОП, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Розділ VIII Закону України «Про охорону праці» присвячений відповідальності за порушення законодавства про охорону праці. Згідно зі ст. 44 Закону про порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні притягаються до дисциплінарної, адміністративної,

матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із Законом. Дисциплінарна відповідальність працівників за порушення трудової дисципліни, за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, у тому числі в галузі охорони праці, полягає в тому, що накладене на робітника дисциплінарне покарання вимушено тягне за собою невігідні для нього наслідки, тому варто прийняти до уваги, що охорона праці є найголовнішим питанням в галузі трудового права України.

Отже, державна політика України щодо охорони праці виходить із конституційного права кожного громадянина на належні безпечні і здорові умови праці та пріоритету життя і здоров'я працівника по відношенню до результатів виробничої діяльності. Реалізація цієї політики має забезпечити постійне поліпшення умові безпеки праці, зменшення рівнів травматизму та професійної захворюваності. За будь-якої діяльності людини існує ризик отримати травму чи набути захворювання. Людина, яка володіє професійними навичками та знаннями правил безпеки, враховує цей ризик і застосовує заходи, які його зменшують або зовсім виключають. Також велике значення у забезпеченні достатньо-високого рівня охорони праці полягає у: передовому досвіді, пропаганді знань, новітніх досягнень техніки і науки в цій галузі. Основними формами та методами такої пропаганди є консультації, плакати та лекції, бесіди і навчальні посібники, тематичні виставки, конкурси та ін.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII
2. Березюк О. В., Лемешев М. С. Безпека життєдіяльності: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2011.
3. Основи охорони праці: Підручник. 21ге видання, доповнене та перероблене. / К. Н. Ткачук, М. О. Халімовський, В. В. Зацарний.
4. Серіков Я. О. Основи охорони праці: Навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти. Харків, ХНАМГ, 2007.
5. Пушкар З., Буднік В. Посібник «Безпека та охорона праці».

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ*

**Борищак В. О.,**  
студентка 17 групи, 3 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Питання дискримінації у трудових правовідносинах стоїть гостро вже не перший рік. Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю містить окрему статтю щодо цього, все одно іноді працівникам дуже важко захистити свої права.

В статті 1 Конвенції № 111 Міжнародної організації праці «Щодо дискримінації в галузі праці та зайнятості» вперше було викладено визначення дискримінації в сфері праці.

У відповідності до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінацією є певна ситуація при якій конкретна особа (або ж група осіб) зазнає обмеження в низці прав та свобод за ознаками статі, віку, переконань, раси тощо. Варто зауважити, що вичерпного переліку щодо того, за якими ознаками відбувається дискримінація немає.

Форми дискримінації конкретно визначені в Законі: пряма дискримінація, непряма дискримінація, пособництво у дискримінації, підбурювання у дискримінації. Перші дві форми, на нашу думку, потребують додаткового пояснення. Прямою дискримінацією є випадки, за яких особа цілеспрямовано відмовляє у чомусь іншій особі (або групі осіб) за наявності певних ознак, якими володіє особа, яка зазнає обмеження (стать, вік, віра тощо). Непрямою дискримінацією є створення певних умов за яких особа (група осіб) потрапляє в несприятливе положення в порівнянні з іншою особою (групою осіб). Така

ситуація можлива незалежно від законодавства держави, тому важливо відмежовувати даний випадок від «позитивної дискримінації».

Які існують випадки дискримінації в трудових правовідносинах?

Найчастіше працівники зіштовхуються з наступними випадками:

- дискримінація при прийнятті на роботу;
- дискримінація при звільненні;
- дискримінація у кар'єрному зростанні та доступі до певних професій, посад.

Дискримінація при прийнятті на роботу є найпоширенішою проблемою. На порталі «work.ua» розміщене оголошення: «Якщо ти сучасна, стильна, цікава дівчина, яка стежить за трендами, веде активний спосіб життя і просто хороша, порядна людина, то наша компанія для тебе просто рай! Вимоги: Дівчина, з приємною зовнішністю і активною життєвою позицією, охайний зовнішній вигляд, відповідальність, почуття гумору, бажання працювати та вдосконалюватися. Резюме розглядаємо тільки з фото, красивим фото:)).»

У 2021 році навіть портал [rabota.ua](http://rabota.ua) радив роботодавцям дуже ретельно та обережно формулювати оголошення. Зокрема, прибрати з описів фрази «запрошуються чоловіки віком від 20 до 35 років», «шукаємо дівчину гарної зовнішності», «кандидатів з дітьми/ вагітних жінок, просимо не турбувати».

Таким чином, аналізуючи зміст даного оголошення, можна з впевненістю сказати, що в цьому випадку роботодавець здійснює дискримінацію за ознакою статі та зовнішності.

Нерідко існують випадки, коли певні групи осіб піддаються звільненню першочергово. Тобто, роботодавець або намагається знайти законні причини для розірвання трудового договору, або просто схиляє працівника до звільнення за власним бажанням, мотивуючи це тим, що вік, стать, здоров'я (яке фактично не заважає виконувати працівнику трудову функцію згідно із законом та об'єктивними обставинами, проте роботодавець протилежної думки з суб'єктивної точки зору), соціальний стан, сімейне становище не відповідають займаній посаді.



З дискримінацією у кар'єрному зростанні найчастіше стикаються жінки. Окрім того, що жінкам з об'єктивних причин важче отримувати трудовий стаж, працівниці помічають, що роботодавець не вбачає в них кандидатуру на високу посаду.

Нещодавно, Державна служба статистики України оприлюднила статистику, в якій було викладено скільки чоловіків і жінок очолюють підприємства в Україні, яким чином змінюється гендерний баланс керівництва в залежності від конкретного регіону та певного виду економічної діяльності. Відповідно до даної статистики: чоловіки керують 65,1 % підприємств, жінки – 34,9 %.

Отже, на нашу думку, прояви дискримінації у трудових правовідносинах, на жаль, не є рідкістю. Чинне законодавство врегульовує дане питання, проте іноді на практиці працівнику дуже важко довести факт вчинення щодо нього дискримінації. Очевидно, що неможливо передбачити у будь-якому нормативному акті абсолютно всі випадки дискримінації, але більш чітка конкретизація деяких правових норм призведе до зменшення незаконного обмеження прав працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дискримінація у трудових відносинах | Безоплатна правова допомога. *Безоплатна правова допомога.* URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/dyskryminacziya-u-trudovyh-vidnosynah/> (дата звернення: 19.09.2023).

2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 30 лип. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.09.2023).

3. Герилів Д., Адам В. Дискримінація праці: теоретико-прикладні аспекти. *Науковий вісник.* 2016. № 4. С. 103–111.

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: 19.09.2023).

5. Дискримінація на роботі: як боротися. *Кадровик*. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/525547-dyskryminatsiya-na-roboti-yak-borotysya> (дата звернення: 19.09.2023).

6. В Україні роботодавців починають штрафувати за дискримінацію в описах вакансій. *The Village Україна*. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/city/city-news/321141-v-ukrayini-robotodavtsiv-pochinayut-shtrafuvati-za-diskriminatsiyu-v-opisah-vakansiy> (дата звернення: 20.09.2023).

7. Скільки директорів чоловіків та жінок в Україні. *Бізнес новини України | Бізнес UA*. URL: <http://businessua.com/suspilstvo/82633skilki-direktoriv-cholovikiv-ta-zhinok-v-ukraini.html> (дата звернення: 20.09.2023).

*Науковий керівник: Бурнягіна Ю. М., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Бубирьов М. О.,**  
студент 1 групи, 3 курсу, факультету право  
Полтавського юридичного інституту  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОХОРОНА ПРАЦІ ЗА НОРМАМИ НАЦІОНАЛЬНОГО ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Актуальність теми дослідження обумовлюється активним процесом євроінтеграції українського законодавства про працю до права Європейського Союзу. Основним аспектом роботи стало проведення порівняльного аналізу правового регулювання питань охорони праці за нормами національного та європейського законодавства.

Варто зауважити, що інститут охорони праці є базовим і найважливішим у сфері регулювання трудових відносин. Захист права на життя працівників,

покращення їхніх умов праці, забезпечення технологічним оснащенням на виробництві та контроль за діями роботодавця – все це є складовими успішного трудового процесу, а отже покращують економічну сферу України. На сьогодні політика України у сфері охорони трудових відносин є частиною політики Європейського Союзу (далі ЄС), та базується на таких засадах: 1. Забезпечення відповідності товарів стандартам безпеки та гігієни; 2. Захист працівників шляхом забезпечення відповідного рівня охорони праці. Головною метою політики з охорони праці є зведення до мінімуму показників професійних захворювань та травматизму на виробництві [1, с. 114]. Зараз політика набуває нової сфери застосування – добробут на роботі, що має на меті забезпечення сприятливих моральних та психологічних умов роботи. Реалізація нової сфери є необхідною, оскільки не тільки в Україні, а й у деяких країн-учасниць ЄС найчастішими причинами виробничого травматизму є неналежна організація праці, яка пов'язана з нещасним випадками через психофізіологічні причини. Це підтверджується вітчизняними і європейськими дослідниками. Порушення норм охорони праці варто шукати у впливах зовнішніх подразників, одним із яких є стрес, викликаний через дискримінацію, або мобінг [2, с. 373]. Так, для прикладу, задля подолання проявів дискримінації у Німеччині існує програма боротьби з синдромом емоційного згорання на роботі, що успішно реалізує свою діяльність на підприємствах [2, с. 373], а ось в Україні були прийняті деякі закони, щоб подужати дискримінацію і мобінг, наприклад: Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», «Про запобігання мобінгу», які в свою чергу базуються на міжнародних договорах. Для успішної реалізації трудової діяльності як трудового розпорядку в цілому, увага потрібна бути приділена контролю за процесом охорони праці. Так, країни-учасниці ЄС сформували певний орган, який провадить вищевказану діяльність. На прикладі таких держав як Франція і Німеччина можна простежити діяльність такого органу – інспекція праці. Інспекція провадить свою діяльність відповідно до мандату. До основної сфери компетенції інспекцій на підприємствах належать умови праці та захист працівників під час їхньої роботи, а отже і контроль за охороною праці. У

Франції контролери цієї інспекції забезпечують дотримання колективних договорів і законодавства про працю, а також забезпечують інформування роботодавців, працівників про їхні права та обов'язки, а отже можна зробити висновок, що така інспекція носить консультативний характер. Окрім цього, контролери виконують ще й адміністративну функцію, яка полягає в організації правил безпеки на роботі в контексті запобігання небезпекам, та забезпеченні відповідних умов праці; отже окрім консультативної функції інспекція виконує і адміністративну [3, с. 57]. На прикладі Німеччини слід зауважити наступне, що з огляду на державний устрій цієї країни, інспекція діє на федеральному рівні, а таким чином інспектори праці не втручаються у виконання положень щодо колективних договорів, соціального захисту та трудових договорів, оскільки всі вони діють лише на локальному рівні, а не на державному [3, с. 58]. У Німеччині цікавою рисою є те, що відповідальність за безпеку праці лежить на підприємці, однак законом передбачено, що в деяких випадках необхідно заручитися згодою сторін, зацікавлених у безпеці на робочому місці. Роботодавець зобов'язаний при певному чисельному складі працівників і залежно від ступеня ризику на виробництві призначити заводського лікаря й інженера з техніки безпеки. На підприємствах із кількістю працівників понад 20 осіб повинні призначатися уповноважені з техніки безпеки, що зі своєї ініціативи здатні сформулювати рекомендації та пропозиції в сфері своєї компетенції. Інспекція праці забезпечується спільно компетентними службами окремих земель, які організують свою службу за галузевим принципом, а не за регіональним, що також пов'язано з державним ладом [4, с. 40]. З приводу призначення уповноваженого з техніки безпеки варто зауважити дещо щодо України. Якщо у Німеччині він залучається у випадку коли на підприємстві працює 20 працівників, то в Україні для залучення потрібно 50. Підтвердженням цього є стаття 15 Закону України «Про охорону праці». Так, відповідно до цієї норми на підприємстві з кількістю працюючих понад 50 осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до положення, що затверджене центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у

сфері охорони праці [5]. Разом з тим, варто наголосити на тому, що норма, передбачена законодавством ФРН є більш демократичною.

Аналізуючи норми Кодексу законів про працю (далі – КЗПП), можна дійти висновку, що в Україні велику роль відіграє центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Цей орган діє на глобальному, всеукраїнському рівні, а його вимоги є обов'язковими для урахування на регіональних і місцевих рівнях. На підприємствах діє такий орган як професійна спілка, що відіграє вагомий роль не тільки у сферах з охорони праці, а й регулює інші, не менш важливі складові, якими оперує трудове законодавство. Доказом може слугувати стаття 247 КЗПП, а саме 12 пункт, у якому наголошується про те, що виборний орган профспілкової організації здійснює контроль за дотриманням роботодавцем актів, які стосуються охорони праці.

До речі, з приводу роботодавця цікавим прикладом є права роботодавця з питань охорони праці у Великій Британії. Відповідно до законодавчих актів роботодавець самостійно обирає спосіб забезпечення належних умов праці, тобто закон не вказує: скільки і яких фахівців йому прийняти на роботу, яких інструкцій їм дотримуватись. Головним є дотримання вимог правил безпеки праці. Держава своєю чергою слідкує за станом охорони праці на підприємствах [2, с. 372]. Отже, аналізуючи вищенаведене можна зробити висновок, що роботодавець самостійно обирає і формує фахівців з питань охорони праці, а ось згідно з українським законодавством, професійна спілка формується самостійно, тобто на основі вільного волевиявлення працівників. Процес імплементації європейських норм у національне законодавство нашої держави можна простежити у тому, що парламентом України було ратифіковано всі конвенції, що укладені в рамках Міжнародної організації праці. Так, згадуючи статтю 19 конвенції «Про безпеку й гігієну праці», слід зазначити, що ця норма передбачена статтею 165 КЗПП. А, враховуючи статтю 34 конвенції «Про мінімальні норми соціального забезпечення» необхідно зауважити, що КЗПП у

статті 169 містить аналогічний характер. Отже, Україна застосовує норми, якими керуються держави ЄС.

Таким чином можна зробити висновок, що процес євроінтеграції Україною відбувається в повній мірі. Норми законодавства про працю європейських країн і України є цілком схожими, а головне мають єдину мету – покращення і захист прав працівника. Реалізація ратифікованих Україною конвенцій, є підтвердженням того, що Україна має наближену правову систему до держав-учасниць ЄС. Варто зазначити, що прийняття Трудового кодексу України здатне було б прискорити формування найкращого дієвого механізму формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці. Оскільки, питання охорони праці та забезпечення працівників належними й безпечними умовами праці завжди є актуальними.

#### **Список використаних джерел:**

1. Мостицька Т. І. Питання адаптації законодавства з охорони праці у процесі євроінтеграції. *Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах* : збірник наукових праць, 26 трав. 2015 р. Харків, 2015.

2. Доц О. Б. Діяльність міжнародних організацій з охорони праці. *Вісник національного лісотехнічного університету України*. 2014. № 24.9. С. 368–375.

3. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/projectdocumentation/wcms\\_751584.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_751584.pdf)

4. Ізуїта П. О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. *Вісник Національної академії правових наук України. Інформація і право*. Київ, 2014. № 2. С. 38–43.

5. Закон України «Про охорону праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n100>

*Науковий керівник: Сидоренко А. С., к.ю.н., доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного, екологічного та трудового права Полтавського юридичного інституту, Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Гандлер О. П.,**  
студентка 2 курсу Інституту права  
Львівського державного  
університету внутрішніх справ

## **ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ**

Охорона праці жінок є важливим рушієм розвитку не тільки економіки держави, а й гарантією демократичної держави. Тому тема є актуальною у всі часи і епохи, для кожного народу і її потрібно досліджувати, розвивати, щоб охорона праці в нашій державі була на вищому рівні, а працювати, народжувати було вигідно і кожна жінка, неповнолітня особа не була дискримінована в нашому суспільстві. Основним (базовим) міжнародно-правовим документом, спеціально призначеним для захисту прав жінок, є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Конвенція визначає поняття «дискримінація щодо жінок» як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямоване на ослаблення, чи таке, що зводить нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній або будь-якій іншій галузі. Охорона праці жінок є предметом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців та практиків. Зокрема, міжнародний досвід досліджували В. Пожарова, М. Грекова, О. А. Абрамова, І. Я. Кисельов та ін. Питанню охорони праці жінок присвячені праці М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, І. А. Ветухова, Д. М. Кравцов, Г. І. Чанишева, М. В. Лушнікова, А. М. Лушнікова та ін.

Рівні права і можливості в одержанні освіти, загальної і спеціальної підготовки призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялась з чоловічою. Але крім роботи на виробництві жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей, навіть за умови, що це повноцінна сім'я, в якій ж чоловік. Тому об'єктивно жінка не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві. Держава намагається не допускати

застосування жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці. 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 (не фізичних 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 підіймання і переміщення важких речей жінками затверджується Міністерством охорони здоров'я України по нагляду за охороною праці. Також не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок, що мають дітей віком до трьох років. Формулюється імперативне правило, яке забороняє залучати до роботи у нічний час, до надурочних робіт, до робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Угода сторін трудового договору, яка суперечить цьому імперативному правилу, не допускається. Згода жінки може бути лише обставиною, що пом'якшує відповідальність власника, який порушив норми цієї статті. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їх заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноваженим ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку. Право жінок на використання відпустки безпосередньо перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або безпосередньо після неї. Відпустки по догляду за дитиною надаються жінці або іншій особі, повністю або частково протягом періоду до досягнення дитиною віку трьох років. При цьому жінка або інша особа може за своїм розсудом у будь-який час перервати частково оплачувану відпустку, а



потім знову зажадати надання такої відпустки. При бажанні одержати відпустку жінка подає відповідну заяву на ім'я власника або уповноваженого ним органу. Надання відпустки оформляється наказом. При бажанні вийти на роботу до закінчення встановленого строку відпустки жінка або інша зазначена особа подає заяву. На підставі цієї заяви має бути виданий відповідний наказ.

Забороняється дискримінація в оплаті праці, зниження її розміру залежно від походження, соціального, майнового стану в статі, політичних, релігійних переконань, членства у профспілці, місця проживання та інших причини встановлених в законодавстві. Забороняється будь-яким способом обмежувати права працівника, вільно розпоряджатися своєю зарплатою. Зарплата на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника, працівників при скороченні тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; переведені тимчасово на іншу роботу, у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведення на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікація або навчання інших спеціальностей для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах, тощо встановлюються законами, трудовими договорами та іншими актами законодавства. Держава надає гарантії оплати перерви для годування дитини оплачується відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати.

Отже, держава повинна не тільки забезпечити для жінок безпечні умови праці, надавати пільги і гарантії, а й розробити механізм, який в повному обсязі надавав би можливість жінкам використовувати надалі їх права та гарантії. На

даний час ми стаємо свідками того, що хоча і держава закріпила законодавчо весь комплекс захисту прав жінок, їх безпечних умов праці, але в реальному житті вони не реалізуються. Жінка-мати, яка готова на все, на будь-які умови праці заради добробуту своїх дітей. Жінки, які працевлаштовані в Україні в більшості не знають про те, що вони користуються спеціальним комплексом прав, яким вони могли б скористатися, а ті, які масово виїжджають за кордон, не знаючи законів інших держав, потрапляють в «тенета рабства», де про охорону праці наших громадян не має і мови. Тому вважаємо, що перш за все через засоби масової інформації потрібно частіше і об'ємніше інформувати жінок про їх права, гарантії, умови праці, якими кожна жінка, яка працює, могла б скористатися. Вважаємо, що це є одним із чинників реалізації норм охорони праці. Враховуючи фізіологічні, фізичні особливості жіночого організму потрібно удосконалювати охорону праці не тільки нашої держави, а й в міжнародному співтоваристві. Тому, що життя і здоров'я є найважливішою цінністю. А людина створена не для держави, а держава – для людини.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Права людини. Міжнародні договори України. Київ, 1992. С. 111.
2. Головченко В. Права жінок в Україні під кутом зору міжнародно-правових стандартів. *Право України*. 1999 (липень). С. 38-41.
3. Кравцов Д. М. Права жінок, що поєднують роботу з материнством, за проектом Трудового кодексу. *Право та інновації*. 2016. С. 132–136.
4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N° 111 від 25.06.1958 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993161#Text> (дата звернення: 30.01.2020).
5. Гідні умови праці та зарплати: у «Батьківщині» розповіли про свій проект Трудового кодексу. URL: <https://apostrophe.ua/ua/news/politics/government/2020-01-16/dostojnye-usloviya->

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Гілей В. А.,**  
студент 7 групи, 2 курсу, Інституту права  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ

## **ОХОРОНА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ З ВАЖКИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ**

Проблеми в сфері охорони праці на підприємствах є актуальною темою сьогодення. В Україні останнім часом спостерігається зниження рівня загального травматизму, але порівняно з розвиненими країнами світу він залишається надто високим. Особливо гостро ця проблема постає на підприємствах з важкими умовами праці, де зберігається переважно застаріла матеріально-технічна база виробництва при незадовільних обсягах фінансування заходів з охорони праці. Законодавство України щодо охорони праці встановлює єдині вимоги до роботодавців усіх рівнів щодо створення безпечних умов праці. На жаль, на практиці ці вимоги здебільшого не виконуються, особливо на підприємствах малого та середнього бізнесу. Тиск, обумовлений конкуренцією, примушує багатьох роботодавців економити кошти на охороні праці і розглядати профілактику травматизму та охорону здоров'я працівників як додатковий бар'єр на шляху зниження собівартості продукції та збільшення прибутку.

У дисертації про сутність охорони праці, П. О. Ізуїт звертає увагу на те, що соціальне значення охорони праці полягає у збереженні трудових ресурсів держави, працездатності і трудового довголіття людини, захисті її від виробничої шкоди і професійних захворювань. Ми погоджуємось з його думкою, оскільки якими б вагомими не були виробничі результати, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров'я, а тим більше життя. Слід пам'ятати, що через нещасні випадки та аварії на виробництві гинуть не просто робітники і службовці, на підготовку яких держава витратила значні засоби, а передусім люди – годувальники сімей, батьки і матері дітей.

М. П. Гандзюк вважає, що важливим у забезпеченні безпечної праці і запобіганні травматизму на виробництві є фактори особистого характеру – знання керівником особистості кожного працівника, його психіки і особливостей характеру, медичних показників, ставлення до праці, задоволеності працею, знання норм і правил з охорони праці, його ставлення до інших робітників і всього колективу. На нашу думку, це досить важливий фактор у роботі для того, щоб забезпечити здорову атмосферу в колективі, але це не допоможе запобігти травматизму під час виконання працівниками своїх обов'язків на виробництві. Для цього потрібні інші методи, наприклад:

- оновлення застарілої техніки, яка знаходиться в неналежному стані;
- вжити заходи з підвищення ефективності наглядової функції, що буде сприяти зменшенню кількості порушень вимог нормативних актів з безпеки та гігієни праці;
- забезпечити подання законопроекту про застосування штрафних санкцій за порушення законодавства про охорону праці, що підвищить відповідальність роботодавців за виконання вимог законодавства про охорону праці;
- збільшити рівень заробітної плати інспекторському складу Держгірпромнагляду, що підвищить їх зацікавленість у досягненні кінцевих результатів – зменшення рівнів травматизму на виробництві, поліпшення умов та безпеки праці.

Отже, питання охорони праці складне і досить відповідальне. Як показує світовий досвід, безпека праці є основною гарантією стабільності, якості та ефективності будь-якого виробництва. До того ж відсутність нещасних випадків позначається на професійній активності працюючих, на моральній стабільності в колективі, на ефективності та продуктивності праці, скорочує витрати на пільги та компенсації за роботу в шкідливих і небезпечних для здоров'я умовах. Для того, щоб праця на підприємствах була безпечною, система управління охороною праці має базуватися не тільки на заходах з боку держави, але й на

зацікавленості суб'єктів трудових правовідносин у збереженні належного фізичного стану працівника.

#### **Список використаних джерел:**

1. Гандзюк М. П. Основи охорони праці : підручник. Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О.; за ред. М. П. Гандзюка. 5-е вид. Київ : Каравела, 2011. 384 с.

2. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.

3. Охорона праці на підприємстві: що потрібно знати? URL: <https://te.dsp.gov.ua/ohorona-pratsi-na-pidpriyemstvi-shho-potribno-znaty/>

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету.*

**Данильченко В. В.,**

студентка 3 курсу, 4 групи, факультету адвокатури

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

#### **ПРОБЛЕМНЕ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ «ЗАПІЗНЕННЯ НА РОБОТУ»**

Українська нормативно-правова база, включаючи Кодекс законів про працю України, на жаль, не містить визначення поняття «запізнення». Загальноприйняте тлумачення терміну «запізнюватися» можна знайти у словнику, де воно означає «приходити пізніше, ніж потрібно».

Згідно зі статтею 139 Кодексу законів про працю України, працівники зобов'язані дотримуватися трудової дисципліни, яка визначається правилами трудового розпорядку на підприємстві. Ця дисципліна включає в себе обов'язок приходити на роботу вчасно та дотримуватися встановленого режиму роботи [2].

Згідно зі статтею 147 Кодексу законів про працю України, за порушення трудової дисципліни працівника може чекати стягнення у вигляді догани або навіть звільнення [2].

Дисципліна на робочому місці є ключовим фактором у будь-якій діяльності, незалежно від галузі, організаційної структури та соціально-економічних умов. В сучасних умовах, коли відбуваються інтеграційні процеси, національне законодавство щодо дисципліни праці потребує перегляду та оновлення відповідно до міжнародних стандартів.

Так, українське законодавство обмежується двома видами дисциплінарних санкцій, в той час як у законодавстві країн Європи існує більш гнучка система санкцій, яка дозволяє враховувати різні обставини вчинення проступку.

Крім того, запозичення міжнародного досвіду у цій сфері може бути корисним, оскільки це дозволить більш точно визначити ступінь тяжкості порушень та відповідати сучасним стандартам управління дисципліною на робочому місці. Однак важливо забезпечити, щоб такі зміни в законодавстві були адаптовані до конкретних потреб та особливостей українського суспільства та бізнес-середовища [3, с. 26].

За загальним розумінням, покарання для працівника за порушення трудової дисципліни може бути належним лише у разі виявлення вини з його боку. Однак, відповідно до Кодексу законів про працю, для оголошення догани працівнику через запізнення достатньо лише факту порушення і не враховується, чи була вина працівника в цьому випадку.

Проте, принцип вини розглядається як порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків з вини працівника, може призвести до застосування дисциплінарних або громадських стягнень. Принцип вини застосовується і до випадків звільнення і оголошення догани як форм дисциплінарних стягнень.

Таким чином, враховуючи вище викладене, можна прийти до висновку щодо необхідності більш точного юридичного регулювання запізнень на роботу в трудовому законодавстві України. У зв'язку з цим, доречно включити в

Трудовий кодекс України відповідну статтю під назвою «Запізнення на роботу», де розтлумачити запізнення на роботу як прихід появи на робоче місце пізніше, ніж встановлений робочий графік, визначений внутрішніми правилами підприємства, установи або організації [1, с. 131].

Визначити, що запізнення на роботу без наявності обґрунтованих причин буде вважатися порушенням режиму робочого часу і, відповідно, не застосовувати стягнення і не притягувати до дисциплінарної відповідальності працівника, який мав обґрунтовані та важливі підстави для такого запізнення. Таким чином, врегулювавши нормативно-правову базу є можливість уникнути юридичних колізій та зменшити кількість порушень трудової діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Барікова А. А. Дисциплінарна відповідальність за законодавством України про працю. *Інформація і право*. 2014. № 1(10). С. 131–140.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР* № 50 від 17 грудня 1971 р.. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

3. Міщук М. О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень. *Наука і практика*. 2013. № 4. С. 26–28.

*Науковий керівник: Соловійов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Дорош М. І.,**  
студентка 5 групи, 2 курсу, Інституту права  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ

#### **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК**

Конституція України декларує невідчужуваність і непорушність прав і свобод людини. У цьому ж розділі Основного Закону визначається право на

працю, що зумовлює виникнення механізму захисту цього та суміжних з ним прав. Згідно з визначеною у ст. 2 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» мети профспілок, а саме: «здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки» можна констатувати важливе місце такого особливого інституту громадянського суспільства у системі способів забезпечення прав, свобод і законних інтересів працівників. Щоб бути повноцінним учасником правовідносин та досягати передбачені законодавством цілі, профспілки наділені певними правами та обов'язками.

Теорія права пояснює термін «правовий статус» як юридичне становище суб'єкта у відносинах, що характеризується сукупністю прав, обов'язків та гарантій їх реалізації. Якщо розглядати профспілки як суб'єкт права, то насамперед вони вступають у правові відносини, що складають предмет трудового права. У контексті цих відносин варто зазначити і специфіку профспілок як їх учасників у порівнянні зі статусом працівників і роботодавців, оскільки їх права і обов'язки витікають не із трудових правовідносин, а із права громадян на об'єднання [1, ст. 107].

З'ясувати зміст правового статусу профспілок дає змогу насамперед дефініція законодавця, яка подана в ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)». Отже, за своєю сутністю професійна спілка – це громадське об'єднання, що визначає і Основний Закон України у статті 36 поруч з гарантуванням права громадян на свободу об'єднання та рівності усіх об'єднань перед законом. Таким чином, як будь-яке громадське об'єднання в Україні професійна спілка утворюється та діє відповідно до своєї мети як юридична особа. Правовий статус юридичної особи має власну специфіку. Особливості пов'язані з наявністю організаційної єдності як колективного утворення та процедурою державної реєстрації, лише після якої юридична особа може вступати у правові відносини. Також юридична особа має



відокремлене майно і відповідно несе самостійну майнову відповідальність за своїми зобов'язаннями [2, ст. 56-57]. Диспозитивна норма статті 34 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» регулює право власності даного різновиду громадських організацій.

Аналізуючи чинне законодавство, у якому визначені права, обов'язки та гарантії діяльності профспілок, можна визначити характерні риси правового регулювання, притаманні лише професійним спілкам. По-перше, особливою є природа утворення таких організацій – громадяни об'єднуються на основі роду професійної діяльності; добровільний характер вступу у такі спілки гарантується законом України. По-друге, Кодекс законів про працю та закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає систему прав, якими наділені ці інститути громадянського суспільства, хоча такий список не є вичерпним у нормах статті, адже професійні спілки наділені й іншими правами, які мають громадські об'єднання та юридичні особи в Україні.

Центральним правом професійних спілок беззаперечно є право на представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Вищезазначене право формує основний принцип діяльності профспілок – представництво прав та інтересів працівників, який є визначальним для окреслення її повноважень, прав та обов'язків [3, с. 8]. Щодо цілого набору керівних ідей, засад, згідно з якими формуються інші елементи правового статусу, варто зазначити, що у ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не міститься чіткий перелік принципів, що дає певну нечіткість при визначенні правосуб'єктності професійних спілок.

Задля реалізації прав, свобод і законних інтересів профспілок існують гарантії діяльності цих організацій. Вони є важливим аспектом в правовому регулюванні їхньої роботи, оскільки допомагають забезпечити свободу та ефективність діяльності профспілок. Ці гарантії дозволяють цим громадським організаціям ефективно представляти інтереси своїх членів та діяти вільно та

незалежно від державного втручання. Вони є складовою демократії та забезпечують баланс між правами працівників й іншими інтересами суспільства.

Цікавим є питання юридичного закріплення обов'язків цих суб'єктів правовідносин. Норма закону вказує лише на повинність професійних спілок дотримуватись чинного законодавства України та виконання колективних договорів і угод, які вони підписали. На наше переконання, з одного боку, доречним є окреслення законодавцем більшого обсягу обов'язків, що більш точно б сформувало поняття правового статусу професійної спілки в Україні. Проте, з іншого боку, визначення обов'язків профспілок у колективних договорах вказує на диспозитивний метод регулювання відносин, у які вступають професійні спілки і таким чином вже конкретні спеціальні громадські організації можуть набувати більших прав та обов'язків.

Отже, професійна спілка – це особливий інститут громадянського суспільства у системі способів забезпечення прав, свобод і законних інтересів працівників, наділений власними правами, обов'язками та повноваженнями. Специфіка правового статусу такої громадської організації обумовлена метою її діяльності, правовим регулюванням насамперед як юридичної особи, вузьким колом повинностей. Гарантування правового статусу громадських професійних спілок є важливим елементом забезпечення соціальної справедливості, прав працівників та балансу між інтересами працівників і роботодавців у сучасному суспільстві. Профспілки відіграють важливу роль у створенні справедливих і ефективних трудових відносин, захисті прав працівників і впливі на соціально-економічні питання у суспільстві. Вони є важливим чинником для забезпечення балансу і справедливості на робочих місцях і в економіці загалом, а особливості правового статусу дають змогу якнайповніше здійснювати свою діяльність.

#### **Список використаних джерел:**

1. Чечіль А. Г. Актуальні проблеми правового статусу профспілок в Україні. *Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні*. Збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-теоретичної конференції. С. 107-108

2. Несинова С. В. Господарське право України : навч. посіб. / С. В. Несинова, В. С. Воронко, Т. С. Чебикіна ; за заг. ред. С. В. Несиної. К. : Центр учбової літератури, 2012. 564

3. Костюк В. Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2011. № 2(4). С. 1-11

4. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#n264>

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Дудко Л. В.,**  
студент 5 групи, 3 курсу, факультету адвокатури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ**

Норма про запровадження другого рівня – обов'язкової накопичувальної системи з'явилась в українському законодавстві ще у 2004 році, тобто майже 20 років тому, але з того часу ніяких зрушень так і не сталося. Невелике підвищення пенсій та обіцянки щорічних індексацій напередодні виборів – все, на що були здатні політики в довоєнній Україні, дискутувавши на тему

пенсійного забезпечення, таким чином відкладаючи впровадження накопичувальної системи «на потім».

За 30 років незалежності населення країни скоротилося на 10 млн осіб, а коефіцієнт народжуваності на одну українку у 2020 році становив 1,22. Це один з найнижчих показників у світі. Повномасштабна агресія РФ проти України прискорила цю негативну тенденцію. ООН стверджує, що після початку великої війни з України виїхали майже 13 млн людей, повернулися 8,12 млн, а 4,77 млн отримали статус тимчасового захисту в країнах Євросоюзу. Унаслідок агресії РФ знищено чимало бізнесу, зокрема великих промислових об'єктів. За даними Європейської бізнес-асоціації, 53 % її членів працюють з обмеженнями, 3 % перестали працювати. Як наслідок, 15 % опитаних асоціацією компаній скоротили працівників або відправили їх у неоплачувані відпустки. На кінець 2021 року, за даними Держстату, в Україні працювало 15,5 млн людей. Новіших даних немає, адже після 24 лютого 2022 р. такі дослідження не проводяться.

За даними Пенсійного фонду України, на 1 липня 2022 р. пенсію в Україні отримували 10,7 млн людей. За умови збереження поточних показників народжуваності, смертності та міграцій, ООН прогнозує зменшення чисельності населення України до 2050 р. на 28 %. Водночас частка осіб віком 60 років і старше зростає до 32 %. У умовах зменшення платників ЄСВ та спаду економічної активності постає гостро питання запровадження накопичувальної системи як другого рівня загальнообов'язкового державного пенсійного страхування громадян. Не дивлячись на анонсовану Прем'єр-міністром України нової реформи пенсійного забезпечення, законопроект зі сторони Уряду ще немає. Наразі зареєстровано законопроект № 9212 зі сторони народних депутатів України. Так, роботодавці сплачуватимуть 1 % у 2023, 1,5 % у 2024, 2 % у 2025 роках від розміру заробітної плати працівників. При цьому, розмір єдиного соціального внеску, який сплачується роботодавцем, залишається незмінним, накопичувальний внесок включається до складу ЄСВ, однак плани Уряду підвищувати рівень офіційної мінімальної заробітної плати тягнуть за собою штучне підвищення ЄСВ. За бажанням працівника, розмір його самостійних

внесків може бути збільшено. Такі ж умови державного співфінансування пропонуються для участі в системі для фізичних осіб - підприємців та самозайнятих осіб, яка є добровільною. Напевно ці норми пов'язані з тим, що міністр фінансів України Сергій Марченко у 2021 році заявив про необхідність відкладати самостійно пенсійні кошти українцям, яким зараз до 40 років, адже «на пенсію розраховувати не варто. Вона або буде досить низькою, або взагалі мізерною», тому необхідно передбачити можливість розширення добровільних внесків громадян. Таким чином, дані законопроекти слід розглядати не як бажання створити ефективні ланки пенсійного забезпечення громадян, а як спробу перекласти цю державну функцію на самих громадян, надаючи мінімальні пенсійні виплати.

Однак, на нашу думку система пенсійного забезпечення в Україні запрацює повністю та ефективно з формуванням сталого і розвиненого фондового ринку, а також при стабільному та зростаючому фінансуванні можливостей солідарної системи пенсійного забезпечення. У свою чергу, таке фінансування буде неможливим через скорочення працюючого населення в Україні через повномасштабну війну, міграцію, інвестиційну непривабливість України, а також відсутністю економічної свободи. Україна опустилася на три позиції у рейтингу економічних свобод, посівши 130 місце серед 177 країн. Про це свідчать дані щорічного дослідження Economic Freedom Index 2022 від американського Heritage Foundation. Для порівняння РФ, правлячий режим якої був визнаний ПАРЄ терористичним, займає 113 місце у цьому рейтингу. Таким чином, росія є більш «економічно вільною», ніж Україна. Разом з цим, наша держава займає 150 місце у Індексі ефективності уряду та 116 місце у Індексі якості державного регулювання (World Bank Institute).

З урахуванням потреби післявоєнного відновлення та економічного відродження наша держава якнайскоріше потребує запровадження ринкових (ліберальних) реформ в економіці, зокрема податкової, що базуватиметься на зниженні податкового навантаження на бізнес до рівня наших сусідів, зокрема Польщі, що зумовитиме детінізацію, збільшення виробництв, створення нових

робочих місць, підняття заробітних плат і як наслідок, повернення трудових мігрантів додому; дерегуляції та дебіюрократизації, що ліквідує штучні бар'єри для притоку інвестицій в країну та встановить відносини «держава – бізнес» на новий рівень; а також збільшення якості державного регулювання/роботи інституціональних органів, щоб здійснювати ефективне адміністрування, розподіл економічних ресурсів та мінімізувати можливості корупційних ризиків.

*Науковий керівник: Соловйов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Жернова А. Ю.,**  
студентка 6 групи, 3 курсу, факультету юстиції  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

У зв'язку з повномасштабним вторгненням Російської Федерації на територію України більшість громадян змушена була покинути своє звичне місце проживання, роботи й переїхати (евакуюватися) в безпечніші міста або за кордон. Пояснень цьому багато. Передусім переміщення населення зумовлено тим, що в багатьох містах, містечках, селешах роботодавці чи держава не мали змоги забезпечити працівникам безпечні умови роботи безпосередньо в офісі, установі, організації, на підприємстві, оскільки армія рф постійно обстрілювала територію нашої країни. Крім того, значна кількість підприємств, цехів, приватних установ була знищена чи пошкоджена внаслідок бойових дій. Виходячи з цього, роботодавцям довелося шукати альтернативні форми організації праці. Одним із можливих форматів побудови трудових відносин в умовах воєнного часу стало переведення працівника на дистанційну або надомну

роботу. Спробуємо встановити, у чому ж полягає їх відмінність? Як показує аналіз думок науковців і приписів нормативно-правових актів, різними є:

по-перше, різне правове регулювання. Так, проведення роботи дистанційно унормовано приписами ст. 60<sup>2</sup> КЗпП, а надомної – ст. 60<sup>1</sup> КЗпП) [1];

по-друге, місце виконання роботи. Як відомо, при дистанційній роботі воно обирається працівником. Так, ним може бути будь-яке приміщення поза офісом роботодавця, де він зможе виконувати роботу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, при надомній роботі робоче місце є фіксованим у трудовому договорі і може бути змінено тільки після погодження з роботодавцем. Робота виконується за місцем проживання робітника або в інших приміщеннях, обладнаних технічними засобами (інструментом, приладами, інвентарем) та робочою зоною);

по-третє, режим роботи. Зокрема, при дистанційній роботі працівник самостійно визначає робочий час, якщо інше не встановлено трудовим договором, під час виконання надомної роботи на працівника поширюється загальний режим роботи підприємства, установи чи організації, якщо інше не передбачено трудовим договором;

по-четверте, умови праці. Згідно із законодавством при дистанційній роботі працівник самостійно обирає робоче місце й, відповідно, персонально несе відповідальність за забезпечення нешкідливих і безпечних умов праці, при надомній роботі, навпаки, забезпечення таких умов покладається на роботодавця;

по-п'яте, матеріально-технічне забезпечення. Так, при дистанційній роботі забезпечення обладнанням і засобами, необхідними для виконання роботи, може бути покладено як на працівника, так і на роботодавця залежно від умов трудового договору, при надомній роботі законодавством чітко визначено, що саме роботодавець повинен забезпечити працівників, якщо інше не встановлено трудовим договором;

по-шосте, контроль. Наприклад, під час виконання дистанційної роботи працівники готують звіти про виконану роботу, порядок і строки подання яких

визначені трудовим договором, при надомній же роботі роботодавець сам здійснює облік виконаної роботи і вирішує, у який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання.

Варто при цьому пам'ятати, що до дистанційної роботи можуть бути залучені ті категорії працівників, яким для праці необхідні лише технічні пристрої та доступ до мережі Інтернет. До даної групи відносять програмістів, бухгалтерів, графічних дизайнерів, консультантів, диспетчерів тощо, але трудовим законодавством не передбачений чіткий і вичерпний перелік професій, представники яких у змозі працювати дистанційно. Роботодавець самостійно вирішує питання щодо можливості виконання працівником трудових обов'язків поза межами підприємства, установи чи організації. Проте тільки працівники приватних комерційних підприємств мають можливість працювати з-за кордону. Що ж стосується державних службовців і працівників державного органу, то на період дії воєнного стану відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) від 12 квітня 2022 р. № 440 у разі наявності організаційних і технічних можливостей для виконання їх посадових обов'язків за рішенням керівника може запроваджуватися дистанційна робота, але лише в разі перебування на території України [2]. Згідно з Постановою КМУ від 26 квітня 2022 р. № 481 аналогічні обмеження передбачаються також для членів виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання [3]. Однак положення вказаної Постанови не поширюються на вчителів і вихователів, оскільки заклад освіти комунальної форми власності не є «суб'єктом господарювання державного сектору економіки».

Оформлення трудових відносин при дистанційній роботі відбувається шляхом укладання трудового договору в письмовій формі, типова форма якого затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21 [4]. Разом із тим згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії даного правового режиму сторони за згодою визначають форму трудового договору [5]. Крім того, дистанційна робота у виняткових випадках, а



саме через загрозу поширення епідемії, пандемії, а також у разі необхідності самоізоляції працівника у встановлених законодавством ситуаціях та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. Проте слід враховувати й той факт, що під час дії воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 КЗпП щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [1].

Обов'язковим пунктом для запровадження дистанційної роботи є визначення порядку звітування працівником і забезпечення достовірного обліку виконаної праці роботодавцем. Із цією метою може впроваджуватися єдина програма для працівників та їх керівників задля здійснення перевірки присутності в будь-який час, корпоративна (робоча) електронна пошта, на яку відправляються завдання, документи й з якої отримуються звіти. Однак слід враховувати, що в умовах воєнного стану комунікації, необхідні для виконання дистанційної роботи, можуть в будь-який момент зникнути, і це не буде вважатися порушенням трудової дисципліни, оскільки відсутня вина працівника. Разом із тим він повинен повідомити керівника у будь-який доступний спосіб про неможливість виконання дистанційної роботи. Оплата праці за таких умов здійснюється за фактично виконану роботу (відпрацьований час) відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі.

Не можна оминати й того, що при дистанційній роботі працівник самостійно розподіляє робочий час, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено трудовим договором. Однак під час дії воєнного стану вводяться певні обмеження вказаного права, так як час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) може визначатися роботодавцем [5]. Водночас загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, зазначених у ст. 50, 51 КЗпП [1], крім працівників, зайнятих

на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

У зв'язку з тим, що працівники, яких перевели на дистанційну форму роботи, постійно користуються інформаційно-комунікаційними технологіями, їм гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), упродовж якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із керівником, і це не буде вважатися порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Вказане право дає працівникові у встановлені в трудовому договорі інтервали часу утримуватися від виконання завдань, не відповідати на телефонні дзвінки, електронні листи тощо [6, с. 246].

Упродовж періоду дії воєнного стану надання відпусток, вихідних, святкових і неробочих днів обмежується. Так, тривалість щорічної основної відпустки працівника становить 24 календарні дні за поточний робочий рік, роботодавець також може відмовити й у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Що стосується працівників, залучених до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, то їм роботодавець взагалі може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю й пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку). Також в умовах воєнного стану не застосовуються ст. 53, ч. 3–5 ст. 67, ст. 71, 73, 78<sup>1</sup> КЗпП [1] і ч. 2 ст. 5 ЗУ «Про відпустки» [7], що пов'язані із перенесенням вихідних днів і наданням відпочинку у святкові та неробочі дні.

Отже, застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану є альтернативою для збереження трудових відносин і забезпечення відносної безпеки працівника при виконанні ним роботи. Підтвердженням цього слугують результати проведеного у грудні 2022 – січні 2023 року Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів за сприяння Програми USAID «РАДА: наступне покоління» та Вестмінстерської фундації за демократію опитування серед працівників і роботодавців. Як показало дослідження, близько 32 % українців працюють дистанційно, проте ефективність

їх роботи не знизилася, а подекуди є вищою, аніж у період їх довоєнної роботи в офісі.

### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 № 440. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>

3. 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#Text>

4. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : Мінеконом, торгівлі та сг; Наказ, Договір, Форма типового документа від 05.05.2021 № 913-21. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>

5. 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#n14>

6. 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. Серія ПРАВО. Випуск 70. С. 242-247 URL : <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/258225/255048>

7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n45>

*Науковий керівник: Яригіна Є. П., к.ю.н., асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Житарюк К. С.,**  
студентка 1 групи, 3 курсу,  
міжнародно-правового факультету  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

В умовах воєнного стану, спровокованого військовою агресією Російської федерації проти України, перед державою та її органами постає ціла низка нових проблеми, які викликають необхідність швидкого реагування та пристосування до нових реалій з метою ефективного налагодження роботи усіх гілок влади шляхом, в тому числі, і внесенню змін до чинного законодавства.

Одним із найважливіших складових елементів держави, який отримав значне навантаження з початком повномасштабного вторгнення, є апарат держави. До апарату держави ми відносимо і законодавчий орган, і державні органи та органи місцевого самоуправління, і суди, і силовий блок: ЗСУ, поліцію, ДСНС тощо. Тобто всі державні органи, які здійснюють управління суспільством, забезпечують реалізацію функцій держави, сприяють відверненню негативних наслідків війни.

Розкриваючи тему важливості оновлення нормативно-правових актів вищої юридичної сили з метою забезпечення ефективного функціонування органів державної влади, хотілося б зупинитися на державних органах та органах місцевого самоврядування, що розташовані саме на територіях бойових дій.

Будь-яка державна установа, структура, орган – це завжди люди, тобто працівники. Саме від їх старанного виконання своїх обов'язків та якісного надання послуг громадянам, залежить розвиток нашої держави. Задля того щоб підвищити ефективність праці державних службовців та працівників органів місцевого самоврядування, особливо тих які виконують свої обов'язки на

територіях, що можуть становити загрозу їх життю і здоров'ю, необхідно реформувати систему оплати праці. Перші кроки для цього вже були зроблені. Адже в квітні 2023 року Кабінет Міністрів України ухвалив Постанову № 391 щодо оплати праці держслужбовців та працівників органів місцевого самоврядування на територіях, де ведуться чи ще нещодавно велися бойові дії [1].

У даній постанові чітко визначені та прописані коефіцієнти, які будуть застосовуватися. По-перше, це посадовий оклад з урахуванням коефіцієнта 2, який визначається для працівників державних органів, які безпосередньо здійснюють свої повноваження на територіях активних бойових дій або тимчасово окупованих Російською Федерацією, для яких не визначена дата завершення бойових дій. Перелік цих територій затверджений Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій. І по-друге, це коефіцієнт 1.5, який застосовується в аналогічному випадку, проте з уточненням, що на територіях можливих, а не активних бойових дій. Термін дії нормативного акту уряд визначив в пункті четвертому цієї постанови, а саме, з дня її опублікування – до припинення чи скасування воєнного стану в Україні.

Разом з тим, зауважимо на наявності і певних обмежень в даному нормативно правовому акті щодо розмірів виплат. Так, працівникам державних органів, які безпосередньо здійснюють свої повноваження на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, та яким підвищуються розміри посадових окладів на коефіцієнти, які були визначені урядом, інші виплати за роботу з особливими умовами праці, визначені актами Кабінету Міністрів України, не встановлюються.

Проте, під питанням все ще залишається коло суб'єктів, на яке поширюється дія постанови. Чи входять в цей перелік, наприклад, працівники апарату судів? Є також питання щодо джерел фінансування для виконання постанови, адже бюджет є досить обмеженим, тим паче в умовах воєнного часу.

Задля тлумачення та розуміння застосування Постанови № 391, Національним агентством з питань державної служби разом з Міністерством з

питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України та Міністерством економіки України 19 травня 2023 року було видано роз'яснення щодо постанови Кабінету Міністрів № 391. У Роз'ясненні зазначено: 1) яким чином будуть встановлюватись коефіцієнти з урахуванням фактично відпрацьованого часу; 2) як визначати перелік працівників, які здійснюють свої обов'язки безпосередньо на територіях, на яких ведуться або велися бойові дії; 3) як встановлювати інші виплати за роботу в особливих умовах.

Маючи на меті удосконалення механізму оплати праці держслужбовців на територіях бойових дій, КМУ також видав Постанову про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391 [2]. Ці зміни чітко окреслюють коло державних органів на які поширюється дія постанови, а саме, це працівники державних органів, які безпосередньо виконують повноваження на територіях бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться або велися бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Мінреінтеграції, але крім певного переліку органів. До цього переліку органів, які не підпадають під дію Постанови № 391 і становлять виключення відносяться особи, оплату праці яких регулюють спеціальні закони; військовослужбовці та особи рядового і начальницького складу та поліцейські.

Крім того, уряд уточнив, що заробітна плата працівникам державних органів нараховується з урахуванням підвищених розмірів посадових окладів, які мають бути визначені та затверджені саме у штатному розписі відповідного державного органу. Також відбулася заміна деяких понять, які були зазначені у Постанові № 391, а саме це те, що було замінено «можливих чи активних бойових дій» словами «на яких ведуться (велися) бойові дії».

До того ж, зазнав редагування підпункт 3 пункту 1 цієї ж постанови. Так спочатку зазначалося, що розташування робочого місця працівника визначається керівником державного органу (керівником державної служби) шляхом затвердження відповідного переліку працівників, які здійснюють свої повноваження безпосередньо на території можливих чи активних бойових

дій [1]. Але тепер, після внесення поправок, працівникам державних органів за періоди роботи на територіях, які не включені до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, нарахування заробітної плати проводиться виходячи з посадових окладів, визначених законодавством [3]. Іншими словами, це означає, що якщо працівник спершу знаходився на території, де не проводяться бойові дії, а згодом опинився на території, де вони проводяться, то він отримує підвищений коефіцієнт лише за той період, коли опинився на території бойових дій чи на території, де вони велися.

Підсумовуючи усе вищезгадане, слід зробити висновок про важливість своєчасного нормативно правового регулювання трудових відносин державних службовців та працівників органів місцевого самоврядування, які виконують свої повноваження на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, шляхом прийняття Постанови № 391. Адже видання таких нормативно-правових актів дає змогу підвищити продуктивність праці робітників органів державного апарату, налагодити ефективну систему оплати їх праці, що буде сприяти кращому функціонуванню роботи органів державної влади в цілому.

#### **Список використаних джерел :**

1. Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану : Постанова КМУ від 25 квітня 2023 р. № 391. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/391-2023-п#Text>

2. Роз'яснення щодо оплати праці працівників державних органів на небезпечних територіях : від 19 травня 2023 р. № 167 р/з розроблене Мінреінтеграції спільно з Мінекономіки та Національним агентством України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/npas/roziasnennia-shchodo-oplaty-pratsi-pratsivnykiv-derzhavnykh-orhaniv-ta-orhaniv-mistsevoho-samovriaduvannia-iaki-bezposeredno-zdiisniuiut-svoi-povnovazhennia-na-terytoriiakh-na-iaakykh-vedutsia>

3. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 р. № 391 : Постанова КМУ від 16 червня 2023 р. № 612. URL:

<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennia-zmin-do-postanovy-kabinetu-ministriv-ukrainy-vid-25-kvitnia-2023-r-391-i160623-612>

*Науковий керівник: Яковлев О. А., д.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Журавська М. А.,**  
студентка 5 групи, 2 курсу, факультету права  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ

## **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ДІТЕЙ-СИРИТ АБО ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ**

«Соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» – тема, яка надзвичайно важлива не тільки на території нашої держави, а й далеко за її кордонами. Особливою ознакою гуманного суспільства є увага до потреб та інтересів людини як найвищої соціальної цінності, але особливою цінністю є діти, адже саме вони є майбутнім України, її процвітання. Держава за допомогою нормативно-правової бази й органів влади має всіляко забезпечувати кожному дитині гідним життям й створювати умови для всебічного розвитку особистості. Проте, виникають різноманітні життєві ситуації, коли діти залишаються без батьківського піклування. У таких ситуаціях держава повинна брати на себе виховання та утримування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Дана тема є надзвичайно актуальною, а особливо в наш час, де кожного дня ми піддаємося небезпеці, яку створює агресор. Але важливо зазначити, що і до війни в Україні була зафіксована велика кількість дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.



Специфічний досвід різних установ соціального обслуговування не дозволяє скласти чіткий механізм діяльності, тому практичні заходи адаптуються до умов установи. Але наявний досвід конкретної установи дозволяє збагатити практику соціальної роботи з усиновлення або влаштування дитини та активізувати її для подальшого життя. Тому доводимо те, що ця проблема потребує вирішення та удосконалення.

Погоджуючись з думкою Прокопенко Ольги Сергіївни у статті «Соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», основним міжнародним документом, який встановлює забезпечення основоположних прав дитини, є Конвенція ООН про права дитини, яка має обов'язкову силу для держав, які її ратифікували. Прийнятий у 2009 році ЗУ «Про Загальнодержавну програму «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року» став важливим кроком у розвитку відбудови системи захисту прав дітей. У Конвенції ООН про права дитини зазначено, що сім'я є основним осередком суспільства та природним середовищем для зростання та благополуччя всіх її членів, особливо дітей. Тому одним з прав дитини є право на проживання у сім'ї, разом із батьком та матір'ю, «право не розлучатися з батьками» та «право на їх піклування».

Для більш детального розгляду цієї теми необхідно виокремити основні проблеми, які висуває В. Б. Бородієнко у статті «Соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», соціального сирітства, а саме: формування прошарку соціопатичних сімей в умовах економічної та соціальної нерівності, поширення бідності й злиденності, безробіття, алкоголізму, наркоманії, насильства серед частини сімей, а тепер і втрати членів сім'ї через війну. Вважаємо, що проблеми, які вказує Бородієнко у статті є надзвичайно актуальними у нашій державі, адже з початком незалежності економіка не була розвинута до потрібного для звичайних людей рівня, тому безробіття, алкоголізм, наркоманія досить добре розвивалися як альтернатива нормальній життєдіяльності.

Проблема соціального сирітства може бути вирішена лише у рамках загального соціально-економічного та демографічного оздоровлення української нації, покращення економічної політики, викорінення алкоголізму, наркоманії, насильства.

Дитячий фонд Організації Об'єднаних Націй (ЮНІСЕФ) трактує поняття «соціальний захід людей» як: соціальна допомога і економічна підтримка, спрямована на сім'ю або на кожну дитину і соціальні послуги, що включають в себе підтримку та альтернативний догляд. А в совою чергу цей термін передбачає: соціальну допомогу, економічну підтримку – грошові виплати, соціальні пенсії, податкові пільги, субсидії тощо; соціальні послуги для дітей та їх сімей, у тому числі захисні послуги, так як прийомні сім'ї, усиновлення, служби підтримки дітей з особливими потребами, догляд за малолітніми дітьми.

Отже, система соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування потребує глобального вдосконалення, постійного доопрацювання, адже це є один із головних обов'язків держави та основний напрям правової політики. Згідно українського законодавства держава зобов'язана створювати всі умови для функціонування системи задля захисту прав дітей та надавати усі необхідні соціальні та правові гарантії. Звісно, хороший механізм реалізації соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування не може повністю усунути проблему соціального сирітства в Україні, але точно може забезпечити профілактичні заходи щодо забезпечення населенню зменшення таких випадків.

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Кальницький П. Т.,**  
студент 5 групи, 2 курсу, Інституту права  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ

## **ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ, ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА**

Сьогодні у суспільстві досі існують стереотипи, які провокують явище дискримінації у різних її проявах. Дискримінація – це будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав. Це одне з найпоширеніших порушень прав і свобод людини та громадянина, яке виникає переважно через стереотипні упередження людей. Кандидат юридичних наук Сахарук І. С. стверджує, що дискримінація як явище присутня в кожній сфері сучасного суспільства, а частка свідомих громадян завжди старається боротись проти неї на різних організаційних рівнях. З її твердженням ми цілком погоджуємось, оскільки сам був свідком її проявів. Щодо дискримінації в сфері праці – то це нерівні можливості працівників, які наділені рівною продуктивністю, невідповідне ставлення з боку роботодавців, колег, суспільства і держави в цілому, що перешкоджає їхній трудовій діяльності. Запобігання дискримінації та заборони трудової праці є одним із головних завдань та принципів трудового права України [6].

Конституція України гарантує, що кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Це закріплення права на працю є одним із найважливіших прав людини, що дозволяє вільно працювати та заробляти власні кошти для повноцінного життя. Гарантуючи це право, держава також бере на себе обов'язок захищати інтереси громадянина в галузі трудової діяльності. На законодавчому рівні забороняються будь-які форми дискримінації. Зокрема 1 грудня 2022 року Верховна Рада України прийняла закон про мобінг [5]. Мобінг

– це систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його трудової діяльності. Цей термін використовують щодо цькування на роботі, коли виникає психологічне приниження працівника чи групи осіб в трудовому колективі з боку роботодавця чи інших працівників. Цей закон передбачає відповідальність за таку дискримінацію на робочому місці, оскільки в Конституції України передбачено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1]. Також в Україні діє закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Сфера дії закону поширюється також на трудові відносини [2]. Кодекс законів про працю України забезпечує рівність трудових відносин громадян [3].

Загалом є два основні види дискримінації :

Пряма дискримінація – це випадки коли до певних осіб ставляться набагато гірше, ніж до інших через різні фактори.

Непряма дискримінація – проявляється коли особу чи групу осіб ставлять у більш несприятливі обставини, ніж іншу особу або групу осіб.

Дискримінація в сфері трудових відносин проявляється у випадках найму на роботу та звільненні. Особливо стосується групи людей, яких на роботу беруть останніми, а звільняють першими. Також це стосується питань щодо оплати праці та недопущення до певних посад через певні упередження роботодавців, що порушує низку основних прав людини. Обмеження в кар'єрній діяльності та психологічне цькування працівника також є видом Дискримінації. Вразі порушення прав людини у вигляді дискримінації, особа може звернутись до суду. Також можна звернутись до територіального підрозділу Державної служби України з питань праці. Проте звертатись потрібно у випадках, коли особа впевнена, що є всі ознаки та докази прямої або непрямой дискримінації.

Дотримання принципу протидії дискримінації у трудовому праві повинен діяти з початку укладення трудового договору, пізніше при прийнятті на працю

і в подальшій співпраці працівника з роботодавцем та колективом. Щодо оплати праці цей принцип також діє [6]. При звільненні працівника з роботи роботодавець також повинен керуватись цим принципом, оскільки Конституції України гарантує захист громадянам від незаконного звільнення [1]. Нажаль, дискримінаційні процеси в Україні досить розповсюджені, що зумовлює певну проблему у сфері трудової діяльності.

Примусова праця заборонена в Україні на державному рівні. Термін примусова праця використовують щодо роботи до якої залучають особу через моральний, психологічний тиск чи через страх покарання без її згоди. Така діяльність порушує права людини, зокрема право на вільну працю, яке закріплене в Конституції України де використання примусової праці забороняється. Також у Конвенції Міжнародної організації праці № 29 1930 року вказано значення цього терміну і загалом МОП забороняє будь-який вид примусової праці [4].

Заборона примусової праці також визначена в Кодексі законів про працю України. В КЗпП визначено, що власник або уповноважений орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, яка не передбачена трудовим договором. В кодексі також вказано, що переведення працівника на іншу посаду чи загалом місце роботи без згоди працівника також є своєрідною примусовою працею і без згоди особи виконувати такі дії заборонено [3].

Отже, проаналізувавши законодавство України, конвенції МОП та статті науковців, можна зробити висновок, що одні з основних принципів трудового права, а саме : принцип заборони дискримінації та примусової праці є забороненими на державному та міжнародному рівні. Ці факти дають змогу зрозуміти, що гарантування захисту права на працю людини існують і головне діють. Проте в суспільстві все одно дуже часто виникають порушення цього права, які не завжди є врегульовані державою, що приводить до певної проблеми у суспільстві. Цю думку та позицію ми цілком підтримуємо. Вирішення цієї проблеми покладається на державні органи і на свідомих громадян, які будуть

запобігати таким актам дискримінації чи примусової праці, а у разі їх виникнення будуть відстоювати свої права чи права всього колективу.

### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

3. Кодекс законів про працю України від 10.12 1971 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

4. Конвенція Міжнародної організації праці №29 від 1930 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/dyskryminacziya-u-trudovyh-vidnosynah/>

6. Сахарук І. С. Теоретико-правові підходи до визначення поняття «Дискримінація у сфері праці». *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 45–54.

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри Господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Качмарик О. І.,**

здобувач вищої освіти ОС «магістр» 1-го курсу Інституту права  
Львівського державного університету внутрішніх справ

## **ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ**

Ще задовго до початку повномасштабного вторгнення РФ на територію України, серед багатьох науковців та політиків точились дискусії з приводу

необхідності реформування трудового законодавства України, адже чинний Кодекс законів про працю України є пережитком СРСР і навіть зі змінами та доповненнями не охоплює повного спектру новітніх трудових відносин, які виникли в Україні в останні кілька років, включаючи проблеми, які виникли безпосередньо після 24 лютого 2022 року.

Чинне трудове законодавство України формувалось в час існування жорсткого правового регулювання трудових відносин, коли державна власність була їх економічною основою. Відповідно до цього є повністю зрозумілим те, що трудове законодавство є досить застарілим, незбалансованим, таким, що містить прогалини та просто не придатним регулювати відносини праці в умовах ринкової економіки. Звісно, треба віддати належне тому, що трудове законодавство від початку проголошення незалежності України постійно перебувало в процесі оновлення та адаптації до міжнародних стандартів. Це було і пряме застосування міжнародних актів після ратифікації, і внесення міжнародних норм до текстів чинних законів, і реалізація положень ратифікованих чи не ратифікованих актів засобами національного законодавства [1, с. 648].

Вагомим підтвердженням цього є більш як 700 поправок за останні 20 років [2, с. 3]. Запровадження воєнного стану, активні бойові дії змінюють звичний порядок речей. Процедури, які були логічними та працювали у звичайних умовах, наразі не можуть бути дотримані у повній мірі або взагалі. Тому, деяких змін зазнала організація трудових відносин. Системні зміни до трудового законодавства України було внесено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Пізніше, 01 липня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX що змінив певні положення зазначеного раніше Закону, а також положення Кодексу законів про працю України. Та прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього

підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 5371. А 26 вересня 2022 року були також прийняті зміни до Закону України «Про зайнятість населення».

Але цього не достатньо. Мабуть, правильним рішенням наявних проблем, а саме колізій, прогалин та застарілості норм трудового права є не модифікація норм та принципів радянського трудового законодавства, яка відбувається через включення у вітчизняне законодавство норм міжнародного права без змін або ж навпаки, виключення норм, які не відповідають міжнародним стандартам, а створення нового законодавства, яке б відповідало сучасним вимогам.

Тільки два із прийнятих протягом 2022 року законодавчих актів втратять чинність з дня припинення або скасування воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX та Закон України від 19 липня 2022 року № 5371. Внесені ж зміни та доповнення до актів чинного законодавства іншими законами розраховані не тільки на умови воєнного стану, а й на післявоєнний період.

Аналіз змісту зазначених вище законодавчих актів дозволяє виокремити наступні основні напрями розвитку трудового права та реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану:

- 1) встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій;
- 2) посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення;
- 3) посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю;
- 4) розширення договірних засад регулювання трудових відносин.

Водночас одним із основних напрямів розвитку трудового права в умовах воєнного стану залишається виконання міжнародно-правових зобов'язань України в сфері європейської інтеграції. До законопроектів, які за предметом правового регулювання належать до міжнародно-правових зобов'язань України в сфері європейської інтеграції та сфери дії права Європейського Союзу, належить проект Закону України «Про колективні угоди та договори» № 7628 [3]. Цей законопроект, як зазначено в пояснювальній записці до нього,



розроблено з метою підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців, налагодження співпраці сторін соціального діалогу [4].

Реформування трудового законодавства має бути зорієнтоване на доктрини природничого права, яке, на відміну від юридичного позитивізму, базується на загальнолюдських, моральних засадах.

Головним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин є утворення нової системи законодавчих та нормативно-правових актів про працю. Ця система повинна мати цілісний характер, відповідати умовам ринкової економіки, бути «привабливою» для всіх учасників правовідносин, а не тільки працівника, чи тільки роботодавця. У центрі процесу реформування трудового законодавства, безперечно, є розроблення і ухвалення нового Кодексу, який покликаний комплексно і більш якісно, ніж нині чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору. Новий Кодекс повинен стати не лише формально, але й реально основним законодавчим актом у сфері трудових правовідносин. У зв'язку з цим, підзаконне регулювання повинно здійснюватись тільки на виконання Кодексу, це й сприятиме піднесенню ролі і значення нового Кодексу в регулюванні трудових відносин як основного законодавчого акта. Важливо відобразити у новому Трудовому кодексі основну мету та завдання правового регулювання відносин найманої праці, зазначивши, що трудове законодавство намагається досягнути оптимального об'єднання інтересів працівників і роботодавців [5; 6].

Варто підкреслити те, що Трудовий кодекс ще не прийнято, з приводу його проекту вже висловлюється думка щодо його недосконалості та, власне, допущення нерівного правового статусу учасників трудових правовідносин.

Проаналізувавши Проект Трудового кодексу, можна вказати на такі його вади, як збільшення можливостей зловживання правом у зв'язку з розширенням прав роботодавця, відсутність забезпечення реальних гарантій соціального захисту найманих працівників, створення нерівних умов праці для працівників

малих та великих підприємств, неможливість здійснення ефективного контролю за дотриманням законодавства у сфері трудових відносин [2, с. 10].

Це лише частина недоліків і логічно, що на практиці після його прийняття виникатимуть нові проблеми його реалізації. Та це не має бути причиною відмови у його прийнятті, але має слугувати стимулом до вдосконалення законодавства України, зокрема трудового. Це вже стало не просто необхідністю, а вимогою часу прийняття Трудового кодексу України, яка зумовлена змінами системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, частину з яких спричинила війна в Україні. Ці зміни безпосередньо пов'язані з працею.

Підсумовуючи, можна дійти до висновку, що Кодекс законів про працю являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини. Це дозволяє усвідомити те, що ситуація з законодавчим регулюванням застосування праці в Україні не може вважатись нормальною. Затримка з реформуванням трудового законодавства, а також «агресивний» до певної міри характер сучасного податкового законодавства, об'єктивно призводить до звуження сфери дії законодавства про працю шляхом застосування для регулювання відносин між роботодавцем та працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва.

Сьогодні в Україні на тлі глибоких соціально-економічних, політичних перетворень, створення належних умов для реального здійснення кожним своїх суб'єктивних прав виступає актуальною теоретичною і практичною проблемою. Основний Закон держави створює широку юридичну основу для активізації діяльності щодо забезпечення правових гарантій прав людини та громадянина. Правові гарантії виступають специфічними засобами забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини [7, с. 116-119]. Основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод

та інтересів працівників і роботодавців. Ідеться як про належне закріплення переліку основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантій їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту.

Водночас аналіз законодавчих актів, прийнятих в умовах воєнного стану, дозволяє виокремити такі основні тенденції розвитку сучасного трудового права в особливий період:

- 1) встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій;
- 2) посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення;
- 3) посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю;
- 4) розширення договірних засад регулювання трудових відносин.

Водночас потрібно акцентувати на тому, що при прийнятті нових законів, внесенні змін і доповнень до вже чинних актів в умовах воєнного стану законодавчий підхід до регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин має залишатися незмінним і як за мирних часів бути спрямованим на збереження трудового права як окремої галузі права з її самостійним галузевим юридичним механізмом – предметом, методом, принципами правового регулювання, системою галузі, її джерелами і функціями.

#### **Список використаних джерел:**

1. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 645–651. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2011\\_1\\_105](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_1_105)
2. Кіщенко С. Реформа трудового законодавства. URL: <http://www.icps.com.ua>
3. Про колективні угоди та договори : проект Закону України (реєстр. № 7628 від 02 серпня 2022 року (в редакції від 06 жовтня 2022 року) URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40184>

4. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про колективні угоди та договори» № 7628 від 03 серпня 2022 року. Верховна Рада України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40185>

5. Бару М. Й. На шляху до нового Трудового кодексу. *Право України*. 1995. № 5–6. С. 26–27.

6. Бару М. Створимо новий трудовий кодекс. *Право України*. 1992. № 10.

7. Ковалів М. В., Качмарик О. І. Гарантії реалізації основних прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Конституційні права і свободи людини та громадянина в умовах воєнного стану* : матеріали наукового семінару (Львів, 23 червня 2022 р.) / упор. М. В. Ковалів, М. Т. Гаврильців, Н. Я. Лепіш. Львів : ЛьвДУВС, 2022. 315 с.

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Інституту права ЛьвДУВС.*

**Коломійчук А. В.,**  
студентка 1 курсу освітнього ступеня «магістр»  
юридичного факультету  
Львівського національного університету імені Івана Франка

## **КОНСТИТУЦІЙНИЙ СТАНДАРТ «ДОСТАТНІЙ ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ» У РІШЕННЯХ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

Стаття 48 Конституції України передбачає, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло [1].

Категорія «достатній життєвий рівень» є не постійною та зазнає змістовних трансформацій під впливом об'єктивних обставин, в яких перебуває держава під час різних етапів свого існування.

Станом на сьогодні в Україні на законодавчому рівні не визначено дефініцію поняття «достатній життєвий рівень».

Водночас через те, що поняття «достатній життєвий рівень» є конституційним стандартом, Конституційний Суд України як орган конституційної юрисдикції у своїх рішеннях надав офіційне тлумачення цього поняття.

Зокрема у абзаці 4 мотивувальної частини Рішення від 22 травня 2018 року № 5-р/2018, Конституційний Суд України (далі – КСУ) звертає увагу на те, що достатній життєвий рівень передбачає зобов'язання держави перед своїми громадянами з реалізації соціального забезпечення: «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» [2].

У підпункті 2.3 пункту 2 мотивувальної частини вищезазначеного рішення, КСУ наголошує на безумовності обов'язку держави забезпечувати достатні умови життя: «... держава не може вдаватися до обмежень, що порушують сутність конституційних соціальних прав осіб, яка безпосередньо пов'язана з обов'язком держави за будь-яких обставин забезпечувати достатні умови життя, сумісні з людською гідністю» [2].

Таким чином, КСУ вказує на те, що забезпечення достатнього життєвого рівня є своєрідною гарантією дотримання права людини на її гідність.

В контексті даного рішення КСУ, варто також згадати конституційне подання 142 народних депутатів щодо офіційного тлумачення положень абзацу четвертого преамбули Конституції у їх системному зв'язку із положеннями частин другої статті 3, частини четвертої статті 13, частини п'ятої статті 17 Конституції України, що наразі перебуває на розгляді Великої палати Конституційного суду. Зокрема, автори зазначеного подання слушно звертають увагу на те, що саме через призму достатнього життєвого рівня КСУ у своїй практиці розглядає питання соціального забезпечення громадян, а також у

контексті змісту та спрямованості діяльності держави та утвердження прав та свобод людини як головного її обов'язку. Серед іншого, автори вищезгаданого конституційного подання, вказують на те, що численні позиції КСУ, норми Конституції України обумовлюють необхідність трактувати людську гідність як конституційну цінність, яка є фундаментом для усіх інших конституційних прав [3].

КСУ у абзаці першому підпункту 6.4 пункту 6 мотивувальної частини рішення від 15 липня 2021 року № 2-р/2021 також вказує на односторонності обов'язку держави із забезпечення достатнього рівня життя кожній особі та на безумовному праві кожної особи на забезпечення достатнього рівня життя: «... конституційне право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї має кожна людина, що не передбачає як обов'язкову передумову для реалізації цього конституційного права фізичної, інтелектуальної чи іншої спроможності людини до виконання трудової функції, а тим більше фактичного виконання такої функції» [4].

У абзаці другому підпункту 6.4 пункту 6 мотивувальної частини вказаного рішення КСУ вказав на один із механізмів реалізації даного конституційного права державою – виплати у розмірі мінімального прожиткового мінімуму: «... мінімальним розміром виплат, що їх має отримувати кожен як основне джерело існування для гарантування реалізації конституційного права на достатній життєвий рівень, є прожитковий мінімум, розмір якого з урахуванням його суті та призначення визначає Верховна Рада України у відповідному законі» [4].

До того ж КСУ у абзаці третьому підпункту 4.1 пункту 4 мотивувальної частини рішення від 22 червня 2022 року № 5-р(П)/2022 визначив право на житло як один із компонентів (складників) права на достатній життєвий рівень: «... право на житло, гарантоване ст. 47 Конституції України, пов'язане з правом на достатній життєвий рівень (ст. 48 Конституції України), яке, окрім достатнього харчування й одягу, охоплює також достатнє житло для кожного.» А як впливає із абзацу десятого підпункту 4.2 пункту 4 мотивувальної частини

вказаного рішення, достатній життєвий рівень передбачає також створення для особи таких умов, за яких вона перебуватиме в безпеці, спокої та гідності: «... гарантоване статтею 47 Конституції України право на житло впливає з права кожного на достатній життєвий рівень (ст. 48 Основного Закону України), оскільки житлом можуть бути визнані лише такі умови для проживання людини, які забезпечують для неї можливість перебувати в безпеці, спокої та гідності» [5].

На нашу думку, вказуючи на не лише матеріальне забезпечення особи, у вигляді здійснення державою виплат у розмірі прожиткового мінімуму, КСУ розширив зміст поняття достатнього життєвого рівня.

Повага до людської гідності вимагає забезпечення людині достатнього життєвого рівня, що своєю чергою є одним із обов'язків соціальної держави, на що також звертає увагу КСУ у абзаці четвертому пункту 4 мотивувальної частини рішення від 7 листопада 2018 року № 9-р/2018: «... обов'язковою складовою людської гідності є доступ людини до мінімальних соціальних благ, здатних забезпечити їй достатній і гідний життєвий рівень» [6].

Вищезазначене твердження також узгоджується із позицією КСУ, що міститься у п.п. 2.2 п. 2 мотивувальної частини рішення від 22 березня 2023 року № 3-р(П)/2023: «... соціальна держава відповідальна за захист людської гідності, забезпечення достатнього і гідного рівня життя людини та задля цього зобов'язана створювати належні та дієві національні юридичні механізми реалізації конституційних прав на соціальний захист і достатній життєвий рівень для неї і її сім'ї... Людську гідність буде заперечено, якщо держава не забезпечить людині принаймні мінімальних соціальних вигод» [7].

Як впливає із вказаних позицій КСУ, з метою захисту людської гідності, реалізації достатнього життєвого рівня для осіб саме на державу покладається позитивний обов'язок зі створення належних та дієвих національних юридичних механізмів. І навпаки – у випадку незабезпечення державою соціальних благ можна буде говорити про порушення людської гідності.

Наведені нами висновки повністю узгоджуються із абзацом другим пункту 3 мотивувальної частини рішення КСУ від 22 березня 2023 року № 3-р(II)/2023: «Згідно з принципом прав людини за приписами статті 3 Конституції України на державу покладено обов'язок забезпечувати захист та здійснення конституційних прав громадянина на соціальний захист, на достатній життєвий рівень для особи і її сім'ї» [7].

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо за доцільне визначити дефініцію «достатній життєвий рівень» у вузькому та широкому тлумаченнях КСУ. Так, у вузькому тлумаченні, під достатнім життєвим рівнем розуміється стан, за якого кожна особа отримує соціальне та матеріальне забезпечення, що є необхідним для задоволення базових людських потреб із врахуванням певних особливостей (вік, соціальний статус, стан здоров'я і т. д.).

У широкому ж розумінні, достатній рівень життя – це забезпечене державою, шляхом створення національних механізмів та інститутів становище, за якого особа перебуває у таких життєвих умовах, що дозволяє повною мірою відчувати особисту соціальну захищеність та людську гідність.

#### **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#Text>
2. Рішення Конституційного Суду України від 22 травня 2018 р. № 5-р/2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-18#Text>
3. Конституційне подання 142 народних депутатів щодо офіційного тлумачення положень абзацу четвертого преамбули Конституції у їх системному зв'язку із положеннями частин другої статті 3, частини четвертої статті 13, частини п'ятої статті 17 Конституції України. URL: [https://ccu.gov.ua/sites/default/files/3\\_172.pdf](https://ccu.gov.ua/sites/default/files/3_172.pdf)
4. Рішення Конституційного Суду України від 15 липня 2021 року № 2-р/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-21#Text>
5. Рішення Конституційного Суду України від 22 червня 2022 року № 5-р(II)/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-22#Text>



6. Рішення Конституційного Суду України від 7 листопада 2018 р. № 9-р/2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-18#Text>

7. Рішення Конституційного Суду України від 22 березня 2023 року № 3-р(П)/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-23#Text>

*Науковий керівник: Синчук С. М., д.ю.н., професор, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка.*

**Кондрат В. І.,**  
студентка 5 групи, 2 курсу, Інституту права  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ

## **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БІЖЕНЦІВ В УКРАЇНІ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

На сьогоднішній день проблематика даного питання є досить актуальною у зв'язку з соціальним становищем біженців як в Україні, так і у суспільстві в цілому, а саме, в певній мірі, у їхній незахищеності. Дана категорія осіб має особливий правовий статус і потребує спеціальної системи соціального захисту з боку держави та її органів. Наразі є велика кількість людей, які в силу певних обставин були вимушені покинути країну свого походження і шукати притулку в інших країнах. Варто звернути увагу на те, що у зв'язку з початком повномасштабного вторгнення росії в Україну 24 лютого 2022 року, тисячі людей нашої держави набули статусу біженців в інших країнах, через загрозу їхній безпеці, спричиненій терористськими діями з боку ворожої держави. Україна також має певний досвід у прийнятті біженців, і, проголосивши себе соціальною державою, надає таким особам всі умови для їх вільного та всебічного розвитку, та у забезпеченні гідних умов життя на одному рівні з громадянами України.

Поняття «соціальний захист» розглядається багатьма науковцями як у широкому, так і у вузькому значенні. Діяльність держави, спрямована на забезпечення й розвиток повноцінної особистості, створення умов для самовизначення і ствердження у житті, виявлення й нейтралізація негативних факторів, що впливають на неї – визначається як соціальний захист у широкому розумінні. У свою чергу, соціальний захист у вузькому розумінні – це сукупність економічних і правових гарантій, що передбачають забезпечення найважливіших соціальних прав громадян, досягнення соціально прийнятого рівня життя [2, ст. 151–152].

Одним із ключових аспектів соціального захисту цих осіб є можливість отримання статусу біженця. Основним законом, який регулює дане питання, є Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». У ньому зібрані всі норми, які визначають, порядок звернення особи із заявою про визнання біженцем, їх права та обов'язки, правовий статус, повноваження органів виконавчої влади щодо вирішень питань, пов'язаних із біженцями, міжнародне співробітництво у даній сфері та інші норми.

Відповідно до вищевказаного закону: «біженець – це особа, яка не є громадянином України і внаслідок обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства (підданства), належності до певної соціальної групи або політичних переконань перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може користуватися захистом цієї країни або не бажає користуватися цим захистом внаслідок таких побоювань...» [1].

Правові гарантії статусу цих осіб є основним елементом для забезпечення їхніх прав, свобод та законних інтересів, що включають цілу систему законодавства, яка базується на певних принципах.

Найважливіший принцип щодо гарантій захисту цих осіб пов'язаний із заборонаю вислання або примусового повернення біженця до країни, з якої вони прибули та де їх життю або свободі загрожує небезпека. Вперше цей принцип

знайшов своє відображення у ст. 3 Конвенції про міжнародний статут біженців від 1951 р. Зараз він закріплений у ст. 14 Загальної декларації прав людини і є основою права людини шукати та користуватися притулком [3, ст. 116].

Отже, особа, яка набула статусу біженця, відповідно до законодавства, наділена правом на: працю; підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом; охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; відпочинок; освіту; свободу світогляду і віросповідання; володіння, користування і розпорядження своєю власністю.

Окремо слід виділити право біженців на соціальне забезпечення, яке включає право на одержання грошової допомоги, пенсії та інші види виплат соціального забезпечення у порядку, установленому законодавством України, а також право на користування житлом, наданим у місці проживання. Стосовно цього права є доречним міркування Козинця О. Г.: «оскільки біженці не мають житла та постійного заробітку, матеріальне утримання з боку держави притулку й реалізація права на соціальний захист є життєво необхідними для них» [4, ст. 48].

Відповідно, соціальний захист біженців забезпечуються вище перерахованими правами, але, на наше переконання, варто виділити ще одну окрему категорію передбачених законодавством прав біженців, які стосуються гарантій щодо непорушності цих прав чи їх відновлення в разі такого порушення. Зокрема, сюди відносимо право на: направлення індивідуальних чи колективних письмових звернень або особисте звернення до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб; звернення за захистом своїх прав до Уповноваженого ВРУ з прав людини; оскарження до суду рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових та службових осіб; а також право на безоплатну правову допомогу в установленому законом порядку.

Обов'язок захищати права та інтереси біженців покладаються на всі без винятку державні органи та органи місцевого самоврядування, та найбільше це питання стосується таких органів, як Кабінет Міністрів України, центральний

орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері біженців та інші органи виконавчої влади [1].

Отже, соціальний захист біженців в Україні є важливою складовою її гуманітарної політики. Аналізуючи дане дослідження, можна констатувати: Україна має законодавчу базу та програми, спрямовані на забезпечення прав та потреб такої категорії населення як біженці і надає підтримку всім, хто шукає притулку в її межах, що підтверджує високий рівень демократичності нашої держави.

### Список використаних джерел:

1. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту : Закон України від 8 липня 2011 р. № 3671-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3671-17>

2. Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4 (278). С. 151–156.

3. Мішеніна А. С., Деркаченко Ю. В. Статус біженців в Україні та світі: загальний огляд. *South Ukrainian Law journal*. 2020. № 3. С. 113–119. URL: <https://doi.org/10.32850/sulj.2020.3.20>

4. Козинець І. Г. Правові аспекти соціально-економічної інтеграції біженців в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 2(1). С. 47–51

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Корольова М. А.,**  
студентка 23 групи, 3 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **МОБІНГ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

Обравши євроінтеграційний курс Україна намагається гармонізувати власне законодавство, зокрема і трудове до стандартів своїх європейських партнерів. Внесення змін до Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), після набуття чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» 11 грудня 2022 року, дозволило Україні приєднатися до низки європейських країн (Франція, Німеччина, Італія, Польща), де мобінг на роботі став заборонений законодавством.

У новій статті КЗпП 2-2 маємо не лише пряму заборону мобінгу, але визначення поняття та його форми. Зокрема у ч. 1 ст. 2-2 КЗпП зазначається, що «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».

Аналізуючи дане визначення слід звернути увагу, що мобінгом є лише систематичні та тривалі умисні дії, себто одноразове діяння, яке має всі інші ознаки мобінгу не може підпадати під дане визначення. Проте, це не означає, що таке діяння не є протиправним, адже згідно з внесеними змінами до ст. 2 КЗпП: працівники мають право на гідне ставлення з боку роботодавця та інших

працівників. Тобто одиничний прояв неповаги сам по собі є діянням, що порушує кодекс. До того ж це є підставою роботодавцю звернути увагу на проблеми у трудовому колективі та вжити дії задля запобігання мобінгу.

Обов'язок роботодавця щодо протидії мобінгу були закріплені змінами до статей 141 та 158 КЗпП. І якщо у статті 141 КЗпП закріплюється лише зобов'язання роботодавця здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу, то у 158 статті вже більш розлого зазначається про вживання заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснення профілактики ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів, що спрямовані на запобігання та протидії мобінгу. Закріплення цих обов'язків за роботодавцем є позитивною тенденцією як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі.

Наразі такі нововведення допоможуть знизити вплив негативних факторів, що відбулися у сфері захисту трудових прав, через прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та може стати одним з інструментів захисту від недобросовісних роботодавців, що можуть маніпулювати законом на свою користь. У цілому ж це допоможе покращити ситуацію у трудових колективах та не тільки зверне увагу роботодавців на наявні проблемні питання, але й стимулює до покращення умов окремих працівників та самого робочого середовища колективу.

Окрім покладання обов'язків на роботодавця змінами до Кодексу були додані інструменти задля протидії мобінгу, наприклад, у статті 40 КЗпП тепер є пункт 12, який дозволяє розірвати трудовий договір з працівником, який вчиняв мобінг, а також у статті 41 КЗпП зазначається, що за ініціативи роботодавця може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, у разі вчинення мобінгу або/і бездіяльності щодо протидії йому. Але варто зазначити, що такі дії роботодавця будуть законними лише у разі встановлення факту мобінгу судовим рішенням, яке набрало законної сили. Себто це є крайньою та небажаною мірою для роботодавця, що своєю чергою

доводить необхідність превентивних дій задля запобігання мобінгу у трудових колективах, серед яких важливим є організація інформаційних та навчальних заходів, які будуть спрямовані саме на роз'яснення поняття мобінгу та його запобігання.

Такі дії працедавця допоможе зменшити кількість працівників, що можуть навіть не розуміти, що стосовно них вчиняється мобінг. Проте є ризик, що роботодавець замість покладених на нього зобов'язань у сфері протидії мобінгу, буде всіма засобами протидіяти цьому, адже прецеденти мобінгу у трудовому колективі можуть погіршити імідж самого роботодавця. Тому на думку авторки державі слід вжити заходів задля мінімізації таких випадків шляхом інформаційної кампанії щодо протидії мобінгу.

Безперечно, зміни до Кодексу закріпили обов'язок щодо протидії мобінгу не лише за роботодавцем, а і за державою. А саме в абз. 8 ч. 1 статті 5-1 зазначається, що державою гарантується правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення, окрім того, гарантується захист честі та гідності працівника під час виконання ним трудової діяльності. На державу також покладено забезпечення особам, що зазнали мобінгу, права на звернення до Державної служби України з питань праці та до суду щодо встановлення фактів мобінгу та їх усунення.

Обов'язки, що змінами до КЗпП були покладені на роботодавця та державу є важливою частиною протидії мобінгу, але окрім цього законодавець надав важелі впливу і самим працівникам, що стикнулися з мобінгом на робочому місці. До таких важелів слід віднести можливість розірвати трудовий договір (ст. 38 КЗпП), у разі заподіяння шкоди здоров'ю працівнику, причиною якої став мобінг, заподіяна шкода повинна бути відшкодована у розмірі затрат на її лікування (ст. 173 КЗпП), крім того, працівник може отримати відшкодування моральної шкоди (ст. 237-1 КЗпП) або/та вихідну допомогу (ст. 44 КЗпП) від роботодавця. Проте аби скористатися цими нормами працівнику необхідно довести факт мобінгу. Позаяк зміни були внесені менше ніж рік тому і судових рішень щодо протидії мобінгу недостатньо для аналізу проблемних моментів

доказування факту мобінгу. Проте імовірно, що проблеми можуть виникнути з такими доказами як документи (накази та розпорядження) та свідчення свідків. Оскільки роботодавець цілком вірогідно захоче приховати порушення трудового законодавства, він може приховати, переробити та знищити документи, щодо свідків, то це скоріш за все це будуть інші працівники на яких може здійснювати вплив роботодавець.

Переходячи до висновків, слід зауважити, що саме запровадження правового регулювання протидії мобінгу уже є як великим досягненням, так і давно назрілою проблемою трудового законодавства. З всього вищеперерахованого необхідно підмітити, що протидія мобінгу буде ефективною лише за умови, що його запобіганню будуть сприяти всі учасники трудових відносин. Комплексно та систематично попереджувати мобінг (цькування) та зробити його різко негативним суспільним явищем це той виклик, який виникає перед всіма учасниками та гарантами протидії цього явища.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Литвинюк К. Правове регулювання мобінгу: національний та міжнародний досвід (частина 2). URL: <https://jurfem.com.ua/pravove-reguluvannya-mobingu-chastyna-2/>
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#Text>

*Науковий керівник: Соловійов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*



**Кривошей О. М.,**  
студентка 1 групи 3 курсу, факультету право  
Полтавського юридичного інституту  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДИСТАНЦІЙНА ТА НАДУРОЧНА РОБОТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ.**

Умови воєнного стану суттєво вплинули на організацію та регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, не виключенням стало і питання дистанційної та надурочної роботи. Важливо враховувати, що пріоритетність в таких ситуаціях зазвичай надається оборонним і безпековим завданням, і умови праці мають бути адаптовані відповідно до потреб країни.

Дистанційна та надурочна робота, в контексті національного законодавства України відповідно до статей 60-2 та 62-65 Кодексу законів про працю України [2], має певні особливості, що дозволяють розмежовувати ці поняття. Дистанційна робота передбачає виконання роботи з віддаленої локації, часто з дому працівника. Працівник працює за визначеним графіком, але зазвичай не обмежений стандартним робочим днем або годинами, що передбачаються для тривалості нормальної роботи на місці. В рамках дистанційної роботи можуть застосовуватися граничні норми робочого часу, які встановлюють, скільки годин працівник може витратити на роботу протягом дня, тижня або місяця, так, ці граничні норми можуть бути визначені національним законодавством або угодами між роботодавцем і працівником. Щодо питання оплати праці за дистанційної роботи, то вона відбувається на основі годин праці або завдань, які виконуються, а відсутність прямого фізичного нагляду за працівником може вимагати використання системи обліку робочого часу та виконання завдань.

Разом з тим, варто зауважити, що надурочна робота визначається як робота понад нормальний робочий день або години, встановлені національним законодавством або угодами між сторонами праці.

Кодекс законів про працю України [2] встановлює обмеження на кількість годин надурочної роботи, яку може виконувати працівник, наприклад, на день, на тиждень, або на рік. Залучення працівників до надурочної роботи вимагає отримання дозволу від профспілкових організацій, як це передбачено статтею 64 Кодексу законів про працю України.

Однією з основних відмінностей між дистанційною роботою і надурочною роботою є місце та час виконання роботи. Дистанційна робота передбачає виконання роботи з віддаленої локації за гнучким графіком. У надурочній роботі працівник працює на робочому місці після закінчення стандартного робочого дня. Для дистанційної роботи встановлюються граничні норми робочого часу, але ці граничні норми можуть бути більш гнучкими порівняно з надурочною роботою. У надурочній роботі є обмеження на кількість годин понад нормальний робочий день. Дистанційна робота спрямована на виконання робочих завдань за визначеними умовами, тоді як надурочна робота зазвичай має мету подолати надзвичайні ситуації або виконати термінові завдання, крім того, для дистанційної роботи не потрібно отримувати дозвіл.

Ситуація в Україні створює необхідність для багатьох працівників працювати здалеку, що передбачає роботу з дому або інших віддалених локацій. У цьому разі організації повинні забезпечити необхідну інфраструктуру та засоби зв'язку для дистанційної роботи. З огляду на збільшену загрозу кібератак в умовах воєнного стану, необхідно вдосконалити заходи безпеки і забезпечити захист конфіденційної інформації під час дистанційної роботи. Сьогодення вимагає більшої гнучкості щодо робочого часу. Процедури обліку робочого часу та перерв мають бути адаптовані до потреб оборони.

Крім того, в умовах воєнного стану за часту виникає необхідність залучення працівників до надурочних робіт для забезпечення безпеки та виконання важливих завдань. Так, обмеження щодо надурочних робіт можуть

бути пом'якшені для підтримки оборони країни у зв'язку з ситуацією. Важливо залишати обмеження залучення певних категорій працівників, таких як вагітні жінки і особи з малолітніми дітьми, для забезпечення їхньої безпеки та добробуту в умовах воєнного стану.

Також, на нашу думку, під час дії воєнного стану може бути важливим спростити процедури отримання дозволу від профспілкових організацій для проведення надурочних робіт, зокрема, якщо це стосується дій, спрямованих на оборону країни. Умови воєнного стану можуть вимагати перегляду граничних норм надурочних робіт. Наприклад, для підтримки оборони країни може бути дозволено більша тривалість таких робіт.

Отже, у сучасних умовах, коли світ стикається з різноманітними викликами, включаючи війну в Україні, регулювання дистанційної та надурочної роботи стає особливо важливим завданням. Умови воєнного стану змінюються динамічно, і потреби країни в робочій силі також різко зазнають змін. Тому, важливо приймати гнучкі політичні рішення та вносити відповідні зміни в законодавство, яке дозволить швидко адаптувати робочий час і умови праці для виконання важливих завдань, таких як оборона країни. Реалії сьогодення супроводжуються збільшеним ризиком для безпеки та конфіденційності інформації, також організації та працівники повинні вдосконалити заходи безпеки та захисту інформації при виконанні дистанційної та надурочної роботи. Теперішній стан вимагає спільних зусиль з боку уряду, роботодавців, профспілок та працівників. Важливо розробляти та впроваджувати рішення, які враховують інтереси всіх сторін і забезпечують ефективну роботу при збереженні прав і безпеки працівників. Сучасні технології, зокрема інформаційні та комунікаційні засоби, великою мірою полегшують дистанційну роботу та забезпечують зв'язок між працівниками та організаціями під час воєнного стану.

Загалом, враховуючи реалії сучасного світу, важливо розвивати гнучкі та адаптивні підходи до регулювання дистанційної та надурочної роботи в умовах воєнного стану. Роботодавці, працівники та уряд повинні співпрацювати для

забезпечення безпеки, ефективності та дотримання прав та обов'язків у цих умовах.

### **Список використаних джерел:**

1. Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1(11). С. 1–11.

2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 29.09.2023).

3. Роз'яснення Міністерства економіки України від 23 березня 2022 року. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=10d196f4-2218-45bd-a6df-34048ce35032&title=VidpovidNaPoshireniPitanniaZiSferiTrudovikhVidnosinVUmovakhVonpogoChasu> (дата звернення: 29.09.2023).

*Науковий керівник: Сидоренко А. С., к.ю.н., доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного, екологічного та трудового права Полтавського юридичного інституту Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Кубраков Є. В.,**

студент 23 групи, 3 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

### **ВИКРИВАЧА**

В наш непростий час, коли країна потребує розв'язання багатьох проблем, як зовнішнього, так і внутрішнього характеру, проблема корупції посідає одне з найважливіших місць у переліку щодо їх вирішення. Корупція охоплює майже

всі сфери життя. Це проблема соціального, політичного, економічного і правового характеру. Вона є всеосяжною, і трудове право корупція не обійшла стороною.

Питання протидії корупції прямо пов'язано з наявністю у найманих працівників ефективних гарантій захисту їх трудових прав. В більшості випадків, викриттю корупційних діянь сприяють саме повідомлення про них від найманих працівників яким стають відомі факти вчинення таких дій з боку керівництва. Це може бути підприємство, організація або державна установа. Більш детальне визначення викривачів зазначено в Законі України «Про запобігання корупції». Викривач – це будь-яка фізична особа яка за умови впевненості у правдивості своєї інформації повідомляє про факти вчинення корупційних діянь або правопорушень. Така інформація може їй бути відома в тому числі у зв'язку зі її трудовою або професійною діяльністю. Також законом визначено що викривачі які роблять свій внесок в боротьбу з корупцією, перебувають під захистом держави [3].

Викривачі стикаються з багатьма проблемами через свою свідому публічну позицію. Найбільш поширена проблема яка виникає пов'язана з ризиком втратити роботу. Тому через це і виникає ініціатива захисту в першу чергу трудових прав працівника який робить певний внесок в боротьбу з корупцією. Звісно трудове законодавство дуже чітко і якісно спрямовує свою дію на захист прав найманих працівників, але воно недостатньо охоплює викриття корупції як прояв громадської свідомості, недостатньо приділяє уваги до самих викривачів. Ще однією проблемою, являється забезпечення належного захисту трудових прав викривачів, є потреба в підвищенні ефективності інститутів, які забезпечують охорону і захист цих прав. Тобто є необхідність у проведенні реформ як у судовій системі, так і в посиленні державного нагляду у сфері праці.

У Кодексі законів про працю України викривачам приділяється увага лише в статті 32, де зазначається про заборону звільнення, змушення до звільнення, а також притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб які повідомили про корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення. Також зазначається щодо

заборони й інших негативних заходів впливу, або загрози застосування таких заходів, перелік яких в коментованій статті не зазначається. Стаття лише посилається на Закон України «Про запобігання корупції», зазначаючи що цим законом встановлені інші права та гарантії захисту викривачів.

Особа яка викрила корупцію також піддається так званому «мобінгу». У Верховній Раді України у 2019 році було зареєстровано законопроект 10118-1, який встановлював це поняття як «психологічний та/або економічний тиск, цькування або створення нестерпних умов з метою доведення працівника до звільнення чи настання інших несприятливих для працівника наслідків». Також законопроект пропонував методіку запобігання цього явища в цілому. Цей законодавчий акт міг би доповнювати статтю 32 КЗпП, в якій не було конкретного визначення інших негативних заходів впливу на викривача, або загроз застосування таких заходів, але, на жаль, проєкт було відкликано [4].

Необхідно також забезпечити збереження всіх вже існуючих трудових прав, які гарантовані чинним законодавством та ратифікованими конвенціями Міжнародної організації праці, під час ухвалення будь-яких законів, що стосуються сфери праці та зайнятості. Зараз в законодавчих ініціативах популярною є тема короткострокових договорів. Як приклад поданий проєкт Закону «Про працю» у 2019 році. В ньому пропонувалось ввести короткострокові договори як вид трудового договору. Результатом цих змін була б повна відсутність мотивації у працівників становитися викривачами, через те, що він постійно був би на «гачку» короткострокового договору, розуміючи, що через деякий проміжок часу вони не зможуть продовжити його на законних умовах. За таких обставин могла максимально знизитись ініціатива викриття корупції з боку найманих працівників і ефективність боротьби з нею в цілому [2].

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок що проблема корупції як негативного всеосяжного явища постає в різних сферах життя та права. Активне залучення, в першу чергу суспільства щодо боротьби з цією проблемою є одним з головних пріоритетів в цілому. Наша країна тримає шлях до Європейської спільноти. Це важливий етап в якому нам треба приділити

багато уваги проблемам законодавчого врегулювання захисту прав людини. В тому числі трудовим правам і гарантіям захисту працівників, які, через невпевненість, недостатню врегульованість законодавства, можуть боятися викривати корупційні діяння. Працівники повинні бути впевнені, що коли вони стають викривачами корупції, на їх захист стане держава і стійкі дієві інститути, що їх трудові права не будуть порушені, що їх не зацькують, не піддадуть насмішкам або не позбавлять роботи. В цьому і полягає важливість забезпечення захисту трудових прав викривача.

#### **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 працю : проект Закону України від 28. Грудня 2019 р. № 2708. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833)
3. Щодо гарантій захисту трудових прав викривача : Роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції від 01 червня 2022 р. № 8. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/vykryvachi-korupsiyi/shhodo-garantij-zahystu-trudovyh-prav-vykryvacha/>
4. Sydorenko A., Halieiev Y. Mobbing as a special kind of labor conflict. *Young Scientist*. 2019. Vol. 11, no. 75. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-87>

*Науковий керівник: Соловйов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Кшевінська К. О.,**  
студентка 17 групи, 3 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **СПОСОБИ ПРОТИДІ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

У сучасному житті трапляється чимало порушень основоположних прав та свобод людини і громадянина. Наприклад, доволі поширеним є явище дискримінації у трудових правовідносинах. Дискримінація – це становище, при якому особа у силу своїх переконань, громадянства, майнового статусу та інших ознак зазнає неправомірних обмежень. В Україні право на працю гарантується Основним Законом України (стаття 43), Законом України «Про зайнятість населення» та іншими нормативно-правовими актами. Відповідно закріплений і принцип заборони дискримінації у статті 2 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), де прямо вказано, що не дозволяється обмеження прав і свобод працівників залежно від їхнього походження, соціального статусу, статті та інше.

Одним із найпоширеніших проявів є дискримінація за віком, коли роботодавці при прийомі на роботу, встановлюють вік (доволі часто завищений), відповідно до якого особа може влаштуватися на роботу. Від неї найбільше потерпають молоді люди, які нещодавно здобули вищу освіту і не мають досвіду роботи, та підлітки, які шукають підробіток на сезон.

Натомість, ч. 3 ст. 22 КЗпП наголошує, що вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватися лише законодавством України [1]. Дана норма забороняє роботодавцям самостійно встановлювати вікові обмеження. До того ж містяться певні нововведення у статті 2 проекту Трудового кодексу, відповідно до якого особи, що зазнали дискримінації мають право звернутися до суду аби її усунути та компенсувати шкоду, завдану дискримінацією.



Заборона дискримінації закріплена також і на міжнародному рівні. Переважна регламентація дискримінації у трудових відносинах належить Міжнародній організації праці. З метою не допустити порушень рівних можливостей в галузі праці була прийнята Конвенція «Про дискримінацію в галузі праці та занять», адже надання будь-якої переваги за статтю, кольором шкіри чи національністю спричинить знищення одного з основоположних принципів – рівності.

Необхідно визначити які є шляхи захисту від дискримінація. Як зазначає Н. Д. Гетьманцева, є такі форми та засоби як: звернення до профспілкового органу, комісії по трудових спорах, до суду, а також до інспекції праці [2].

Будь-які вияви дискримінації заборонені національним законодавством. Роботодавець при прийомі на роботу та укладенні трудового договору має взяти до уваги саме професійні навички робітника. Проте, все таки закріплені деякі вияви дискримінації з метою захисту працівника. Мова йде про позитивну дискримінацію. Мета позитивної дискримінації полягає не в обмеженні прав працівника, а в захисті його інтересів.

Відтак у трудовому законодавстві прикладом може слугувати заборона відмови жінкам у прийнятті на роботу з вагітністю або жінкам, які мають дітей до 3-х років. З об'єктивної сторони такі переваги можуть сприйматися як дискримінація щодо інших працівників, котрі не мають таких гарантій, проте дані привілеї необхідні, для вирівнювання можливостей осіб користуватися правами і свободами, доступ до яких обмежений.

Попередження дискримінації – це невинний процес, у якому кожна з сторін має дотримуватися принципів. До прикладу, роботодавець має забезпечувати:

- рівні можливості для жінок і чоловіків, та рівні умови реалізації (наприклад, рівні можливості встановлення гнучкого графіку робочого часу);
- рівна винагорода для чоловіків та жінок при виконанні однакової роботи (рівні умови оплати праці, премій та ін.);

– рівні вимоги як до чоловіків так і до жінок, як для молодих людей, які не мають досвіду так і для досвідчених працівників.

Отже, не зважаючи про нормативне закріплення заборони дискримінації на національному рівні, її прояви ще актуальні при влаштуванні на роботу. Для того аби зменшити рівень дискримінації потрібно дотримуватися вимог законодавства щодо рівності до всіх працівників незалежно від віку, статі та інших ознак. Натомість працівники мають реагувати та звертатися до відповідних органів та установ при найменшому прояві дискримінації.

#### **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#Text>

2. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37–42.

*Науковий керівник: Бурнягіна Ю. М., к.ю.н., доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Марчук В. В.,**

студент 7 групи, 2 курсу, Інституту права  
Львівського державного університету внутрішніх справ

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

В Україні проблеми трудової діяльності неповнолітніх є одними з актуальних на сьогодні. Конституція України проголосила право кожного на працю і встановила умови для його реалізації. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У свою чергу держава створює умови для повного здійснення громадянами цього права, гарантує рівні можливості у виборі

професії й роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Науковець Дячок А. О. вважає, що в сьогоденні роботодавці використовують нелегальну найману працю, де в результаті неповнолітні залишаються без належних їм гарантій праці. Ми з нею погоджуємося і тому питання охорони прав неповнолітніх, зокрема, захист їх трудових прав, є на сьогодні одним з пріоритетних.

Встановлюються певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх, а саме:

- скорочену тривалість робочого часу;
- право працівника віком до 18-ти років на щорічну відпустку в зручний для нього час тривалістю 31 календарний день;
- право на безкоштовний медичний огляд.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. На важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах забороняється застосування праці осіб, молодших від вісімнадцяти років. Забороняється також залучати неповнолітніх осіб до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання та переміщення важких речей особами, молодшими від вісімнадцяти років, затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України з нагляду за охороною праці. Також варто пам'ятати, що на кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Особливої уваги заслуговує проблема звільнення неповнолітніх працівників. Трудовим законодавством України передбачено додатковий захист підлітків від незаконного звільнення. Слід пам'ятати, що існує низка особливостей під час звільнення таких категорій працівників.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

Звільнення неповнолітніх проводиться лише в окремих випадках:

- зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

- виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

У випадку, якщо виявлено порушення передбаченого порядку звільнення неповнолітніх працівників таке звільнення має бути визнане незаконним з поновленням такого працівника на роботі. Окрім цього, батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. Трудовий договір з неповнолітньою особою обов'язково укладається в письмовій формі. Особа, яка не досягла 16 років і не має паспорта, повинна надати роботодавцю свідоцтво про народження. Неповнолітнім при прийомі на роботу випробувальний термін не встановлюється.

Важливою проблемою є те, що більшість неповнолітніх, які влаштовуються на роботу, не повідомляють про те, що вони мають спеціальний комплекс прав,

і роботодавці цим користуються. Тому варто наголосити на те, що молодь повинна бути пильною, аби не стати дешевою робочою силою для роботодавців!

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету.*

**Митчик Д. Р.,**  
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
3 курсу 15 групи факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ**

Починаючи зі здобуття незалежності Україною, національне законодавство стрімко розвивається. Однак, у сфері трудового законодавства досі діють старі акти, зокрема профільний нормативний акт «Кодекс законів про працю України» від 10.12.1971 року (далі – КЗпП, Кодекс) [1]. Зазначимо, що до Кодексу було внесено понад сто правок, однак повністю викоренити застарілі ідеї не вийшло, внаслідок чого ми маємо певні проблеми, зокрема у сфері реалізації гендерної рівності.

Аналіз норм КЗпП України, а саме статей 33, 55, 56, 63, 176-178, 184 та 185, дає можливість поставити питання щодо дискримінаційної політики нормотворця у сфері встановлення додаткових пільг та гарантій для жінок, що часто стає причиною обмеження прав як самих жінок, так і чоловіків. Для розв'язання цього питання слід звернутися до національних та міжнародних актів, а також до практики правозастосування.

Для України існують обов'язкові міжнародно-правові норми у сфері дискримінації. Наприклад, відповідно до положень ст. 2 Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 Міжнародної організації праці, кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поводження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них [4]. Як ми бачимо, ця норма зобов'язує державу формувати політику, що спрямована на встановлення рівності можливостей та поводження з метою викорінення дискримінації. Тому, слід проаналізувати відповідні норми законодавства України.

Національне законодавство містить низку антидискримінаційних актів. Наприклад, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у п. 4 ст. 2 зазначає, що законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб, а ст. 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків встановлює, що державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства [2; 3]. Проаналізувавши положення цих актів виникає питання відповідності державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до положень згаданих раніше статей КЗпП. Як зазначається вище, одним з напрямів державної політики є «забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків», а норми Кодексу здебільшого надають такі можливості лише жінкам [1; 3]. Щобільше, політика «формування відповідального материнства і батьківства» майже заперечується у Кодексі, бо більшість норм, які пов'язані з наявністю в особи дитини, надають пільги саме

матерям і лише у виключних випадках батькам [1; 3]. Також, такою правовою політикою держава підтримує гендерні стереотипи щодо «жіночої» та «чоловічої» функції, що не співвідноситься з політикою «утвердження гендерної рівності» [1; 3].

Важливим аспектом є аналіз практики Європейського суду з прав людини (далі – Європейський суд). Звернемося до рішення Європейського суду від 11 червня 2002 року у справі «WILLIS v. THE UNITED KINGDOM» [7]. Заявник був вдівцем, який залишив своє місце роботи задля піклування про своїх неповнолітніх дітей. Він подав заяву з проханням надати йому соціальні виплати, які мали права отримувати жінки-вдовиці, однак згодом йому відмовили, бо він чоловік і відповідного права не має. Європейський суд зазначив, що такий підхід є явно дискримінаційним, бо немає іншого обґрунтування такого правового регулювання, окрім статевої приналежності [7]. Також, можна звернутися до рішення Європейського суду від 27 лютого 1997 року у справі «VAN RAALTE v. THE NETHERLANDS» [6]. Заявник стверджував, що обов'язок чоловіків сплачувати певний обов'язковий платіж, у той час, як неодружені бездітні жінки віком від 45 років були звільнені від сплати цього платежу, є дискримінацією. Європейський суд зазначив, що відмінне поводження до осіб, які перебувають в однакових обставинах, без належного обґрунтування є дискримінаційним та порушує норми Європейської конвенції [6]. У цих обох рішеннях Європейський суд використовує категорію «similar situations», тобто «подібні ситуації», коли до різних осіб повинне застосовуватися однакове регулювання, окрім випадків, коли інакше регулювання обґрунтовано розумною метою. Повертаючись до нашого питання зазначимо, що «подібні ситуації» дійсно існують, проте чи існує тут обґрунтована мета? Якщо звернутися до напрямків державної політики, які визначені у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», знайдемо положення «забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства», однак, сучасні норми направлені лише на підтримку жінок, що не є обґрунтованим

відповідно до національного законодавства, яке вимагає підтримку як жінок, так і чоловіків [3].

Підсумовуючи, можна звернутися до окремої думки суддів Конституційного Суду України Городовенка В. В., Касмініна О. В. та Юровської Г. В. у справі за конституційними скаргами Давимоки Олександра Григоровича, Бойка Миколи Вікторовича, Крюка Володимира Миколайовича, Токаренка Віталія Леонідовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 4 частини першої статті 97 Закону України «Про Національну поліцію», де судді зазначають, що юридичні позиції Конституційного Суду, міжнародні документи щодо заборони дискримінації свідчать, що дискримінація є, якщо: наявна відмінність у поводженні стосовно осіб і при цьому одна особа виявляється в менш вигідному становищі, ніж інші; обставини, в яких перебувають зазначені особи, не відрізняються по суті; не переслідується легітимна мета у згаданій відмінності або відсутнє розумне співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною метою [5].

Аналіз національних та міжнародних норм, практики Європейського суду та позиції суддів Конституційного суду України дає можливість зазначити, що дійсно існує відмінність у поводженні стосовно жінок, при цьому чоловіки виявляються у менш вигідному становищі ніж жінки; обставини, у яких перебувають жінки та чоловіки не відрізняються по суті та є подібними ситуаціями, відповідно до практики Європейського суду, бо і чоловіки і жінки можуть мати дітей, доглядати за ними, вчити та виховувати їх; легітимна мета у наданні таких можливостей жінкам існує, проте національне законодавство та міжнародні стандарти вимагають підтримувати не лише жінок, а і чоловіків, відповідно надання підтримки лише жінкам не є обґрунтованим.

Справедливо буде звернути увагу, що відповідно до положень частини 1 статті 186-1 Кодексу, гарантії, що встановлені статтями 56, 176, 177, 179, 181-182-1, 184-186 поширюються і на батьків, які виховують дітей без матері. Однак, такі гарантії надаються лише обмеженому колу батьків, тобто батькам-



одинакам. Також зазначимо, що дія цієї норми не поширюється на права та гарантії жінок, які встановлені у статтях 33, 55, 63 та 178 КЗпП.

Слід зазначити, що нові норми Кодексу, а саме положення статей 60-1 та 60-2, використовують наступну правову конструкцію норми: «працівники, які мають...». Тобто, як ми бачимо, дія цих норм поширюється на всіх працівників, незалежно від статевої належності, що є правильним вектором розвитку правового регулювання. Таким чином, можна прийти висновку, що законодавець підтримує ідеї гендерної рівності, впроваджуючи права як для чоловіків, так і для жінок. Однак, нормотворець не змінює вже існуючі норми, що містять дискримінаційний характер.

Ми пропонуємо змінити правові конструкції у згаданих нормах Кодексу з «жінки, які мають...» на «працівники, які мають...». Таким чином, і чоловіки і жінки, які будуть перебувати у подібних обставинах, отримають рівні можливості та гарантії, що буде сприяти реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок.

#### **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#Text> (дата звернення: 27.09.2023)
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення 27.09.2023)
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 27.09.2023)
4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять : Міжнародна організація праці; Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення 27.09.2023)
5. Окрема думка суддів Конституційного Суду України Городовенка В. В., Касмініна О. В., Юровської Г. В. стосовно Рішення

Конституційного Суду України у справі за конституційними скаргами Давимоки Олександра Григоровича, Бойка Миколи Вікторовича, Крюка Володимира Миколайовича, Токаренка Віталія Леонідовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 4 частини першої статті 97 Закону України «Про Національну поліцію» : Окрема думка від 22.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/na12d710-20#Text> (дата звернення 27.09.2023)

6. CASE OF VAN RAALTE v. THE NETHERLANDS: JUDGMENT 21 February 1997. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{«fulltext»: \[«\»CASE%20OF%20VAN%20RAALTE%20v.%20THE%20NETHERLANDS\»\], «documentcollectionid2»: \[«GRANDCHAMBER», «CHAMBER»\], «itemid»: \[«001-58031»\]}](https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{«fulltext»: [«\»CASE%20OF%20VAN%20RAALTE%20v.%20THE%20NETHERLANDS\»], «documentcollectionid2»: [«GRANDCHAMBER», «CHAMBER»], «itemid»: [«001-58031»]}) (дата звернення 27.09.2023)

7. CASE OF WILLIS v. THE UNITED KINGDOM: JUDGMENT 11 June 2002. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{«fulltext»: \[«Willis%20v.%20the%20United%20Kingdom»\], «documentcollectionid2»: \[«GRANDCHAMBER», «CHAMBER»\], «itemid»: \[«001-60499»\]}](https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{«fulltext»: [«Willis%20v.%20the%20United%20Kingdom»], «documentcollectionid2»: [«GRANDCHAMBER», «CHAMBER»], «itemid»: [«001-60499»]}) (дата звернення 27.09.2023)

*Науковий керівник: Серeda О. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Олефір А. І.,**  
студент 2 групи, 3 курсу, факультету юстиції  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПСИХІАТРИЧНІ ОГЛЯДИ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

Згідно з чинним законодавством України в сфері охорони здоров'я та трудового права, існує вимога проведення медичного огляду працівників. Відповідно до статті 169 КЗПП роботодавець зобов'язаний за свої кошти

організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року [1]. Головною метою цього огляду є встановлення, оцінка та документування стану здоров'я. Це допомагає визначити, чи можуть працівники виконувати свої робочі обов'язки безпечно, а також виявити будь-які медичні протипоказання, які можуть вплинути на їхню працездатність.

Психіатричний огляд працівників має важливе значення в контексті забезпечення їхнього психічного благополуччя та ефективної працездатності. Деякі професії, особливо ті, що пов'язані з роботою з людьми, можуть призводити до професійного вигорання та розладів нервової системи, що у свою чергу призводить до хвороб та психічних розладів. Психіатричний огляд може допомогти виявити ознаки вигорання та розладу нервової системи та надати підтримку і поради для подолання цього стану. Викладачі та їхній психіатричний стан дуже важливі в сфері освіти в цілому, оскільки вони впливають на розвиток студентів, а також несуть певний рівень відповідальності за навчальний процес.

Наразі в Україні психіатричні огляди працівників закладів освіти проводять відповідно до наказу № 648/37984 «Про затвердження Порядку проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин». Відповідно до наказу попередній психіатричний огляд проводиться під час прийняття на роботу, періодичний психіатричний огляд проводиться щорічно, позачерговий психіатричний огляд - на вимогу роботодавця у випадку виникнення психічного розладу в проміжок часу між оглядами [2]. На нашу думку, важливим є перевірка не лише фізичного здоров'я працівників освіти, а й їхнього морального та ментального стану. Тому важливо врегулювати на законодавчому рівні огляд у психолога. Спосіб та метод огляду може включати

в себе психологічні тести, анкети, інтерв'ю та спостереження з метою розуміння емоційного, психологічного та поведінкового аспекту особистості. Обов'язковий психологічний огляд на законодавчому рівні може бути обґрунтованим для будь-якої професії, де психічний стан працівників має важливе значення для безпеки, якості роботи та надання послуг. Наприклад, для вчителів та викладачів, лікарів та медсестер, поліцейських та працівників правопорядку, соціальні працівники. Важливо забезпечити, щоб цей огляд був проведений професійно та конфіденційно, з метою перевірки не лише фізичного, а й психологічного благополуччя працівників та тих, з ким вони взаємодіють.

У зв'язку з воєнними діями на території нашої країни більшість громадян страждає від симптомів ПТСР. Важливо розуміти, що ПТСР – це серйозний психічний розлад, який може суттєво вплинути на якість життя будь-якої людини. Помітні симптоми ПТСР можуть включати в себе тривожність, депресію, відчуття відчуження та ізоляції, а також фізичні симптоми, такі як підвищене серцебиття і потовиділення. Професійний психіатричний огляд є важливим для діагностики та лікування такого розладу у працівників освіти. Допомога важлива не лише для самого викладача, але й для забезпечення безпеки та благополуччя учнів та студентів.

На нашу думку, працівники освіти потребують не лише психіатричного огляду, а й психологічного. Так як психіатричний огляд – це медична процедура, яка виконується лікарем-психіатром для діагностики, лікування і управління психічними розладами. Психологічний огляд, натомість, зазвичай проводиться психологом і спрямований на оцінку психологічного стану та функціонування особи. Основна відмінність полягає в тому, що психіатричний огляд здійснюється лікарем і включає медичні аспекти, такі як фізичний огляд та лікування ліками, в той час як психологічний огляд здійснюється психологом і фокусується на аналізі психологічного функціонування та психологічних факторів.

Можна дійти висновку, що врегулювання питання психологічного огляду працівників освіти в Україні є надзвичайно важливим і обґрунтованим аспектом. Згідно з чинним законодавством, роботодавці мають обов'язок забезпечувати попередній та періодичний медичний огляд працівників, зокрема, психіатричний огляд, який має важливе значення для забезпечення їхнього психічного здоров'я та ефективної працездатності. Психологічний та психіатричний стан працівників освіти безпосередньо впливають на якість навчального процесу та безпеку учнів. Враховуючи надзвичайну відповідальність вчителів і психологів перед молодим поколінням, важливо вживати всі можливі заходи для забезпечення їхнього фізичного і психічного благополуччя. Регулярні огляди та психологічна підтримка вчителів і психологів сприяють підвищенню безпеки, якості освіти та довіри громадськості до освітньої системи України.

#### **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/322-082>
2. Про затвердження Порядку проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин : наказ МОЗ України від 18 квітня 2022 р. № 651. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0648-22>

*Науковий керівник: Ярошенко О. М., д.ю.н., професор, професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Палій Т. М.,**  
здобувач вищої освіти 1 курсу ОС «Магістр»  
Інституту права Львівського державного  
університету внутрішніх справ

## **КОНКЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ**

В Україні в умовах активної реалізації євроінтеграційних процесів та значного напруження в соціально-економічній і політичній сферах питання розвитку трудової галузі й реалізації принципів гідної праці є одними з найактуальніших. Завдання забезпечення гідної праці в системі формування соціальної політики та адаптація трудового законодавства України до стандартів ЄС знаходиться в площині вимог щодо виконання планів імплементації актів Європейського Союзу.

Праця є способом реалізації інтелектуальних і фізичних здібностей, розвитку людського потенціалу, який в сучасних умовах є важливим чинником прогресу. У цьому контексті гідна праця є головним фактором у забезпеченні економічної збалансованості та соціальної стабільності. Визнанням цього стало ініціювання Міжнародною організацією праці (МОП) формування Концепції гідної праці, яка отримала підтримку провідних міжнародних організацій, урядів, профспілок, об'єднань роботодавців, громадськості і науковців. Реалізація Концепції гідної праці потребує пошуку можливостей її впровадження та забезпечення в Україні.

У своїй роботі, насамперед, ми б хотіли звернути увагу на те, що станом на сьогодні перед Україною постало важливе завдання – сформувати Концепцію гідної праці з огляду на всі виклики та визначити ефективні механізми скорочення дефіциту гідної праці. Концепція гідної праці має стати орієнтиром у реформуванні трудової сфери. Розроблення дієвої правової моделі забезпечення гідної праці потребує об'єднання зусиль фахівців-практиків та

науковців для проведення наукових пошуків та застосування науково виважених, аргументованих підходів у розробленні нових ідей та рішень.

На даний момент пріоритетним напрямом зовнішньої та внутрішньої політики є євроінтеграція. Європейська інтеграція – це зближення України з Європейським Союзом на рівні законів, правил та звичаїв, що існують у суспільстві. У межах євроінтеграційних процесів українська влада взяла на себе зобов'язання щодо проведення реформ, які дозволять остаточно розпрощатися з залишками радянського минулого, економічною та технологічною відсталістю. Українська громадськість розділяє європейські цінності, які є орієнтирами для сучасних перетворень.

Україна щодня підтверджує надійність партнерства з Європейським Союзом. Проте набуття членства ЄС – не швидкий процес, але Україна впевнено виконує умови Угоди про асоціацію з ЄС, приймає необхідні (євроінтеграційні) рішення та впроваджує реформи.

Стратегія євроінтеграції наявна в усіх сферах суспільного та державного життя. Євроінтеграційні процеси здійснюються й у трудовій сфері. Головними орієнтирами для досягнення європейських стандартів в зазначеній сфері є співробітництво в галузі зайнятості, соціальна політика та рівні можливості, створення умов для гідної праці. «Розроблення ефективної правової моделі реалізації права на працю та адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу потребує об'єднання зусиль насамперед фахівців у галузі трудового права, права соціального забезпечення та застосування науково виважених й аргументованих підходів у цьому напрямі» [1, с. 73]. Зазначене визначає необхідність проведення досліджень наукових розробок у сфері забезпечення гідної праці в контексті євроінтеграційних процесів, які відбуваються в Україні.

Аналіз питань права на працю, реалізації права на працю, гідної праці здійснювали багато вчених. Право на працю та його особливості досліджували Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков та інші. Право на працю в контексті євроінтеграційних процесів досліджували Н. В. Паніна,

А. М. Пилипенко. Однак в умовах сьогодення виникла необхідність формування якісно нового погляду на питання гідної праці – дослідження в контексті євроінтеграції України до Європейського Союзу в умовах воєнного стану.

Введення воєнного стану в Україні зумовило новий етап у розвитку євроінтеграційних процесів, який розпочався після 24 лютого 2022 року. «Євроінтеграція – це складний соціально-економічний процес, що спрямований на налагодження тісного співробітництва з європейськими державами та подальшого зближення цивілізаційно споріднених національних спільнот». Головними орієнтирами для подальшого зближення є підтримка та впровадження європейських цінностей у багатьох сферах суспільного життя.

«Європейські цінності – це загальнолюдські принципи і норми життєдіяльності людини, суспільства й держави. Важливо, що в європейському житті існує повага та прагнення до повного дотримання цих цінностей. Основними нормами і принципами функціонування європейської спільноти є: мир, гуманізм, терпимість і демократія, верховенство права, рівні умови для всіх, побудова суспільства турботи й справедливості, повага до себе. Комісар 168 Єврокомісії з питань зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей В. Шпідла особливо відзначив прихильність демократії, відмову від будь-яких форм дискримінації, загальний доступ до освіти, високоякісну і загальнодоступну охорону здоров'я, гендерну рівність, солідарність і справедливість, визнання ролі соціальних партнерів та соціального діалогу» [2]. Ці базові цінності підтримуються усіма державами Євросоюзу.

Спільними для європейських держав є створення умов гідної праці. І це є викликом сьогодення. У документах Міжнародної організації праці гідна праця визначається як «ефективна праця в гарних та безпечних умовах, яка надає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички та майстерність, праця з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, робота, коли права трудящих захищені» [3].

Вперше концепція гідної праці була проголошена та визначена в доповіді генерального директора МОП Х. А. Сомавія на 87-ій сесії організації: «Гідна



праця – це праця, за якої права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця має на увазі достатню працю в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти та отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами» [4].

Концепція гідної праці містить шість ключових складових: 1 можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої; 2 свобода праці – праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово; 3 виняткове значення продуктивної праці, оскільки вона дозволяє заробляти належні кошти для існування самих трудящих та їхніх сімей, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність підприємств та країни загалом; 4 рівність праці, яка визначає потреби у справедливих і рівних можливостях на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та в доступі до роботи, можливість гармонійного поєднання трудової діяльності з сімейним життям; 5 безпека на виробництві, що означає сприяння збереженню здоров'я, забезпечення пенсій, заходи з захисту та фінансову допомогу в разі погіршення стану здоров'я, втрати роботи чи засобів існування; 6 гідність праці, яка вимагає уважного ставлення до трудящих та їхніх проблем, участь працівників у прийнятті рішень щодо умов праці.

Сучасне українське законодавство закріплює принципи гідної праці, визначені МОП. Крім того, в Україні впроваджується «Програма гідної праці 2020-2024 Україна». Вона була розроблена на підставі результат-орієнтованого підходу, прийнятого в МОП за основу в плануванні технічного співробітництва. Програма окреслює середньостроковий план, що спрямовує роботу МОП в Україні відповідно до пріоритетів і завдань, розроблених за участю та погоджених з урядами, профспілками та роботодавцями. Програма гідної праці

для України є результатом тристоронніх консультацій щодо підтримки МОП в Україні на 2020–2024 роки [5].

Програма на 2020–2024 роки передбачає три пріоритети з 9-ма кінцевими результатами, а саме: реформа Національної та територіальних соціально-економічних рад як ефективних платформ для діалогу; сильні соціальні партнери; покращені колективні переговори на галузевому рівні; сучасні та ефективні послуги служби зайнятості; зменшення невідповідності кваліфікації потребам ринку праці серед молоді; удосконалені навички підприємництва; покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки; покращений захист, рівень та рівність заробітної плати; поліпшене охоплення та сталість соціального захисту; подолання насильства та домагань на робочому місці.

Варто підкреслити, що в межах реалізації поточної Програми гідної праці в Україні є позитивні зрушення, насамперед щодо питань удосконалення колективних переговорів, соціального діалогу, управління трудовою міграцією, зміцнення інституцій інспекції праці та служби зайнятості, попередження дискримінації у сфері праці.

Проте війна підвищила ризики, створивши певні бар'єри. Проблеми в економіці поєднуються з масштабним переміщенням, що істотно впливає на сферу зайнятості. Головними негативними наслідками війни є зростання рівня безробіття, гендерна нерівність, зловживання з боку роботодавців. Втрата та пошкодження інфраструктури послабили потенціал ринку праці. «Релокація та вимушена міграція призвели до зміни його структури, а також структури пропозицій та загальної кількості фахівців у розрізі регіонів. У регіонах, які найбільше відчували на собі військову агресію РФ, зменшилася кількість робочих місць і зросла конкуренція. Суттєвим став дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили.

Попит на робочу силу різко зменшився через неможливість працювати в зонах бойових дій, зниження попиту на товари та послуги, проблеми з

логістикою та невизначеність майбутнього. Крім того, у країні відбувається процес тінізації ринку праці – більшість вакансій пропонуються без оформлення, як підробіток тощо. Отже, за таких умов ні на легальну зарплату, ні на якісь соціальні гарантії (наприклад, лікарняні), ні на стаж, українці не можуть розраховувати» [6].

У післявоєнний період Україна потребуватиме значного відновлення. Розвиток ринку праці – одна з основних потреб післявоєнної розбудови, а забезпечення роботою та створення умов гідної праці мають стати невід’ємною частиною соціальної політики повоєнного відновлення.

Процес відновлення вимагатиме перерозподілу робочої сили між секторами економіки, що дозволить підвищити рівень її продуктивності, вирішити проблеми безробіття та надлишкової робочої сили в окремих регіонах, створення робочих місць. Водночас сприяння гідній праці є складним завданням з огляду на соціально-економічний та військово-політичний стан, що діє в Україні.

Реалізація Концепції гідної праці в Україні у воєнний та післявоєнний періоди потребує пошуку нових можливостей для її забезпечення. Це питання має велике значення для сучасної доктрини та практики, оскільки є основою для вдосконалення й подальшого реформування законодавства в цій сфері. Теоретичні напрацювання та концептуальні положення юридичної науки щодо забезпечення гідної праці потребують нового бачення з огляду на умови євроінтеграції України до Європейського Союзу та виклики воєнного часу. Україна має розробити власні підходи до реформування трудової сфери, оскільки процес гармонізації законодавства України з правом європейських організацій має свої особливості, зокрема за умов сьогодення.

Отже, для України одним із найкращих способів реалізації національних інтересів, пріоритетним напрямом зовнішньої та внутрішньої політики є процес інтеграції до Європейського Союзу. Для реалізації цієї мети запроваджуються важливі перетворення в економічній, соціальній, політичній і правовій сферах. «Потужні євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту прав

громадян, реалії часу й стрімкість цих перетворень у суспільному житті викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства» [1, с. 73]. Гідна праця є елементом системи європейських цінностей і тією основою, яка визначає майбутнє держави. Адже праця є фундаментом суспільного прогресу. Україна має сформулювати Концепцію гідної праці з огляду на виклики сьогодення та визначити ефективні механізми скорочення дефіциту гідної праці. Концепція гідної праці має стати орієнтиром у реформуванні трудової сфери. Розроблення дієвої правової моделі забезпечення гідної праці потребує об'єднання зусиль насамперед фахівців-практиків та науковців для здійснення процесу наукових пошуків та застосування науково виважених й аргументованих підходів у розробленні нових ідей та рішень.

#### **Список використаних джерел:**

1. Середя О. Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 73–80.
2. Європейські цінності. URL: [http://bibliotekaturgeneva.edu.kh.ua/vse\\_pro\\_yevropu/istoriya\\_yevropejskogo\\_soyuzu/yevropejski\\_cinnosti](http://bibliotekaturgeneva.edu.kh.ua/vse_pro_yevropu/istoriya_yevropejskogo_soyuzu/yevropejski_cinnosti)
3. Укріплення потенційних можливостей МОП зі сприяння державам-членам в досягненні цілей Організації в контексті глобалізації. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-v.pdf>
4. Report of the Director General: Decent work. International Labor Conference, 87th Session, Geneva, 1999. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>.
5. Програма гідної праці 2020–2024 в Україні. URL: [https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms\\_768827.pdf](https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf)
6. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPISPISHULINA-2.pdf>

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Інституту права ЛьвДУВС.*

**Паньковецька Ю. В.,**  
студентка 6 групи, 2 курсу, Інституту права  
Львівського державного університету внутрішніх справ

## **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Тема трудових договорів і умов праці залишається актуальною через постійні зміни в суспільстві і економіці, і вона вимагає постійного дослідження та адаптації для забезпечення справедливих і сучасних умов праці для всіх громадян.

Зміни у законодавстві щодо порядку допуску працівника до роботи та вилучення норми про презумпцію укладення трудового договору у зв'язку з фактичним допуском працівника до роботи, заміщення вакантних посад за конкурсом, відсутність у спеціальних законах норм про укладення трудового договору вимагають з'ясування сутності трудового договору як юридичного факту та їх умови, що і обумовлює актуальність даної теми.

Завдяки праці людина створює матеріальні цінності, що забезпечують належне існування для неї та забезпечення власних потреб. Стаття 43 Конституції України закріплює право на працю кожному, «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» [1].

Зазвичай працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, для кращого ознайомлення щодо цих етапів можна дізнатися з чинного Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), а саме у ч. 2 ст. 2. де також закріплені основні трудові права працівників [2].

Про умови трудового договору, а саме «щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації» йдеться у ст. 21 КЗпП.

Законодавство визнає трудовий договір підставою початком трудових правовідносин, а отже і юридичним фактом, з яким пов'язано їх виникнення.

Тому, трудові правовідносини виникають у результаті укладення між роботодавцем і працівником трудового договору з приводу застосування праці та її оплати [3, с. 103].

Питання реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору було предметом дослідження багатьох відомих вчених. Розглядаючи підстави виникнення трудових правовідносин, аналізуючи зміст нормативних актів щодо процедури укладення трудового договору та оформлення трудових правовідносин, висновки вчених не завжди співпадають, а в окремих випадках містять суперечності, на які потрібно звернути увагу.

Багато вчених висловлюють свої міркування щодо виникнення трудових відносин по різному: одні вважають підставою лише трудовий договір (наприклад В. А. Андропова), інші, зазначаючи, що підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, допускають також інші підстави: призначення державного службовця на посаду; обрання на виборну посаду; обрання за конкурсом; направлення на роботу молодих фахівців; судове рішення про укладення трудового договору (наприклад, П. Д. Пилипенко). Також існує думка, що підставами виникнення трудових правовідносин можуть бути різні обставини, зокрема: укладення трудового договору (контракту), обрання на посаду, обрання за конкурсом, призначення на посаду, затвердження на посаді, прийняття на роботу молодих фахівців, направлення на роботу в рахунок броні (квоти), прийом (вступ) у члени, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці, рішення суду, направлення державною службою зайнятості на роботу за рахунок встановленої квоти (наприклад К. Ю. Мельник) [4, с. 20].

Особливості виконання трудової функції працівником у трудових правовідносинах обумовлюють диференціацію дій суб'єктів, необхідних для виникнення трудових правовідносин. В одних випадках для виникнення трудових правовідносин достатньо спільного волевиявлення працівника і роботодавця, а в інших – передбачається спеціальна процедура (конкурс, вибори, погодження, рекомендація тощо). Власне, необхідність вчинення комплексу дій для виникнення трудових правовідносин, зумовила відмінності наукових тверджень щодо підстав виникнення трудових правовідносин.

На сьогодні можна виділити такі основні шляхи реалізації громадянами права на працю:

- 1) вступ у трудові правовідносини;
- 2) виконання роботи за цивільно-правовими договорами;
- 3) зайняття підприємницькою діяльністю;
- 4) самозайнятість.

Проте, найбільш поширеною формою зайнятості населення залишається наймана праця, тобто реалізація права на працю відбувається шляхом вступу особи у трудові правовідносини. Призначення на посаду є завершальним етапом послідовних дій та їх належним оформленням.

Важливо зазначити, що у Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, прийнятій на 97-й сесії Міжнародної конференції праці 10 червня 2008 року, відзначається, що у світі, який стає все більш взаємозалежним і складним, та з урахуванням глобалізації виробництва, важливість трудових правовідносин повинна визнаватися як засіб забезпечення правового захисту працівників. Саме трудовий договір забезпечує правовий захист працівників у сучасних умовах глобалізації [5].

Отже, підсумовуючи все вище сказане, можна дійти до висновку, що трудові угоди та їх умови є важливою складовою сучасного ринку праці. Вони визначають права та обов'язки обох сторін і сприяють забезпеченню справедливого та взаємовигідного співробітництва. Для успішного функціонування організацій та забезпечення задоволеності працівників

дотримання умов трудових угод є критичним. Таким чином, порушення угод може призвести до конфліктів та юридичних наслідків.

#### **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. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-083>
3. Бутинська Р. Я., Мокрицька Н. П. Трудове право України : навчальний посібник. Львів : «Галицька видавнича спілка», 2022. 103 с.
4. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд.. юрид. наук : спец. 12.00.05. Одеса, 2014. 20 с.
5. Древаль Ю. Д., Шароватова О. П. Глобальні доповіді МОП як чинник державного управління охороною праці. *Вісник Національного університету цивільного захисту України* : зб. наук. пр. Харків : Вид-во НУЦЗУ, 2016. Вип. 2 (5). 388 с. (Серія «Державне управління»). С. 12–19.

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Питчак Х. І.,**  
студентка 7 групи, 2 курсу, Інституту права  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ

### **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БІЖЕНЦІВ**

В даний час актуальним питанням є міграційна політика щодо біженців, їх стан в правовому вимірі українського законодавства. Біженці, і в цілому вимушені мігранти, не є новим явищем для України. Сьогодні коли Україна



переживає складний час в боротьбі за свою недоторканність, політичну нестабільність, сумнівними залишаються норми національного законодавства щодо визначення поняття «біженець».

В Україні поняття «біженець» закріплено у Законі «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». Біженець – це особа, яка не є громадянином України і внаслідок обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства (підданства), належності до певної соціальної п'ятої групи або політичних переконань перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може користуватися захистом цієї країни або не бажає користуватися цим захистом внаслідок таких побоювань, або, не маючи громадянства (підданства) і перебуваючи за межами країни свого попереднього постійного проживання, не може чи не бажає повернутися до неї внаслідок зазначених побоювань [1].

Частіше за все біженці з'являються внаслідок військових конфліктів (як міжнародних, так і внутрішніх). Феномен біженців визначається, насамперед, примусовою і небажаною для громадянина зміною місця (країни) свого проживання. Відповідно до Конвенції про статус біженців основною умовою, за наявності якої особу можна кваліфікувати як біженця, є обґрунтоване побоювання стати жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, громадянства, належності до певної соціальної групи чи політичних переконань. Дана умова настає у тому випадку, коли особа вже перейшла міжнародний кордон, тобто має перебувати за межами країни свого походження. Побоювання особи (біженця) стати жертвою переслідувань мають бути цілком обґрунтованими. Додатковою умовою визнання особи біженцем є відсутність у особи громадянства країни, яка надала притулок [3, с. 51]. Статус біженців застосовується до осіб, які більше не можуть користуватися захистом держави, громадянами якої вони є, адже вони її покинули. Особи, що перетнули міжнародні корони, рятуючись від переслідувань, але переїжджають у країну, громадянами якої вони є, не можуть розглядатися як біженці, оскільки вони можуть скористатися правом на захист в цій країні. Тобто відповідно до

міжнародного права особа може вважатися біженцем, якщо вона не має можливості або бажання користуватися захистом країни свого походження або повертатися в цю країну з причин побоювань переслідувань. Держава зобов'язана надати біженцям статус, яким користуються інші іноземці на її території. Заборонено накладати покарання на біженця за незаконний в'їзд на територію країни. Також відповідно до міжнародного законодавства визнана неприпустимою висилка біженців в країну, де їх життя та здоров'ю загрожує небезпека.

Не можуть вважатися біженцями такі категорії осіб:

- «економічні біженці», тобто особи, які залишили свою країну з економічних міркувань;
- «екологічні біженці» («техногенні біженці»), тобто особи, які були змушені залишити місце свого постійного проживання;
- жертви природних катастроф;
- особи, які вчинили злочини проти миру, військовий злочин або злочин проти людства;
- особи, що вчинили раніше злочин не політичного характеру за межами країни, яка надала їм притулок, і до того, як вони були допущені до цієї країни як біженці;
- особи, які вчинили інші дії, що суперечать цілям та принципам діяльності Організації Об'єднаних Націй.

Поняття «біженець» включає в себе два критерії:

- позитивний критерій, тобто сукупність ознак, за наявності яких особа може бути визнана біженцем;
- негативний критерій, тобто сукупність ознак, за наявності яких особа не може бути визнана біженцем або втрачає статус біженця. До числа біженців не належать переміщені особи, тобто ті особи, які покинули певний конфліктний регіон держави і поселилися в іншому регіоні цієї держави. Отже переміщені особи, на відміну від біженців, навіть внаслідок вимушеного переміщення залишаються на території держави, громадянами якої вони є. Поняття

«біженець» не слід плутати із поняттям «внутрішньо переміщена особа». Ці два поняття відрізняються між собою за змістовним навантаженням, що несе кожне із них, колом прав та обов'язків, що покладаються на цих осіб [3, с. 53].

Відповідно до Загальної декларації прав людини до числа прав людини, які мають універсальний характер та якими беззаперечно мають користуватися біженці, належать такі:

- право на життя, свободу та особисту недоторканість;
- право на свободу від катувань;
- право на свободу від рабства, поневолення і примусової праці.

Але, крім універсальних прав, що властиві кожній людині, біженці користуються правами та привілеями, властивими лише їм, і якими вони володіють на підставі універсальних і регіональних міжнародних угод, що регулюють правовий статус біженців. Інші категорії населення не мають таких прав, оскільки не є біженцями.

Павлова В. О у своїй статті «Біженці як правова фігура в сьогоденній політиці України» вказує, що правовий статус «біженців та осіб, які прирівнюються до них» на сьогодні є не стійким та суперечливим через політичну ситуацію в країні. Важливим, із точки зору міжнародного права, є визначення конкретних прав біженців. політична нестабільність в країні призводить до нечітких сформованих норм та визначень таких понять як «біженець» та «осіб, які потребують додаткового захисту», правове становище яких потребує спеціального врегулювання. Біженець, який прибув в Україну, навіть незаконно перетнувши її кордон, відповідно до міжнародної системи захисту прав біженців, насамперед має право не бути висланим і отримати доступ до процедури визначення статусу біженців. Удосконаленню міграційного законодавства України має передувати, перш за все, забезпечення механізму реалізації правового статусу біженців (заборона примусової депортації та збільшення кількості пунктів тимчасового утримання біженців, їх працевлаштування, навчання мові та ін.) [2, с. 6].

Підсумовуючи все вищесказане та проаналізувавши нормативно-правові акти, можемо зробити такий висновок: світовою спільнотою вироблено відповідну систему захисту біженців. Натомість найбільш оптимальним вирішенням проблем біженців було б забезпечення сприятливого повернення їх на свою етнічну батьківщину. У зв'язку з цим виникає необхідність вироблення міжнародного механізму, котрий регулював би співробітництво багатьох країн світу під час вирішення питання щодо повернення біженців та їх реадaptaцію на міжнародному рівні обов'язково має бути вироблений дієвий механізм забезпечення прав біженців, який повинен включати в себе коло суб'єктів, уповноважених вживати заходів щодо створення для біженців умов для реалізації наданих їм прав.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту : Закон України від 08.07.2011 № 3671-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17>

2. Павлова В. О. Біженці як правова фігура в сьогоденній політиці України. НУ «ОЮА».

3. Свящук А. Л. Проблеми прав біженців та виклики сучасності : Навчальний посібник.

4. Городецький О. О. Міжнародні стандарти захисту біженців та їх основоположні принципи. URL: [http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2\\_2020/11.pdf](http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2020/11.pdf)

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Поповиченко Д. В.,**  
студентка 23 групи, 3 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЯКІ ОТРИМАЛИ ПОРАНЕННЯ**

На часи нашої незалежності припав дуже страшний етап, нашому народу доводиться захищатися від держави-терориста, яка не дотримується жодних норм міжнародного права. На захисті наших прав і свобод стали громадяни України – військовослужбовці, які захищають нашу країну від навали російської армії. За мирних часів це були люди найрізноманітніших професій: вчителі, будівельники, лікарі, спортсмени, бізнесмени, програмісти і т. п. Наразі актуальною є проблема, коли військовослужбовці отримують поранення внаслідок, військових дій, а потім або частково втрачають працездатність, або ж стають особами з інвалідністю внаслідок захворювання, пов'язаного з проходженням військової служби.

Завдання держави – передбачити військовослужбовцям, які отримали поранення трудові гарантії, які б забезпечували право на справедливу винагороду та працевлаштування за основною професією. Трудові гарантії є формою здійснення юридичних гарантій права військовослужбовців на недопущення втрати або ж зниження доходів.

Згідно зі статтею 3 Кодексу законів про працю України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Військовослужбовці проходять службу, а не перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності, а

тому Кодекс законів про працю не поширюється на військовослужбовців, які проходять військову службу у військових формуваннях, утворених відповідно до законів України.

Відповідно до частини 5 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. Ця норма Конституції втілюється у спеціальних нормативних актах, а саме: Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» і такі інші.

Беручи до уваги поранення військовослужбовця, отримане під час виконання бойового завдання, то держава передбачила, певні виплати, які закріплені вже згаданим законом України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та їхніх сімей» та постановою Кабінету Міністрів від 25.12.2013 № 975. Це може бути як одноразова виплата, так і багаторазові в залежності від поранення, часу лікування та інших факторів. До прикладу, згідно з пунктами 15 та 16 частини 1 статті 13 закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» пільгами особам з інвалідністю внаслідок війни є виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності працюючим особам з інвалідністю внаслідок війни в розмірі 100 процентів середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи, а також виплата працюючим особам з інвалідністю допомоги по тимчасовій непрацездатності до 4 місяців підряд або до 5 місяців протягом календарного року, а також допомоги по державному соціальному страхуванню за весь період перебування в санаторії з урахуванням проїзду туди і назад у разі, коли для лікування не вистачає щорічної і додаткової відпусток.

Трудові гарантії осіб з інвалідністю встановлені у статті 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». До прикладу пункт 13 частини 1 зазначеної статті вказує на гарантію особам з інвалідністю внаслідок війни позачергового працевлаштування за спеціальністю відповідно до підготовки та висновків медико-соціальної експертизи. Важливим є пункт 14

цієї ж частини зазначеної статті, який гарантує таку трудову гарантію як переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та на працевлаштування у разі ліквідації підприємств, установ, організацій. Також пункт 17 вказаної частини та статті гарантує використання чергової щорічної відпустки у зручний для них час, а також одержання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік.

У розрізі цього питання неможливо не згадати про статтю 119 Кодексу законів про працю України, яка визначає гарантії для працівників під час виконання державних або громадських обов'язків. У частині 3 поданої статті визначено, що за військовослужбовцями під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада у підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності. Ці гарантії зберігаються і за працівниками, які отримали поранення, під час проходження військової служби та перебувають на лікуванні у медичних закладах. У зв'язку зі змінами до частини 3 статті 119 Кодексу законів про працю України, від 19 липня 2022 року зараз роботодавець позбавлений обов'язку щодо збереження середнього заробітку для осіб, визначених у цій статті, але з власної волі він може зберегти цю гарантію для робітника.

Отже, роботодавцем може бути розширений перелік гарантій передбачених для військовослужбовця, який отримав поранення, шляхом надання додаткової гарантії.

Таким чином, трудові гарантії, забезпечені державою військовослужбовцям, які отримали поранення можуть бути передбачені у одноразових або ж багаторазових виплатах, в залежності від того чи є це інвалідністю, чи частковою непрацездатністю, також у позачерговому працевлаштуванні за спеціальністю, також у переважному праві залишенні на роботі при скороченні, також використання щорічної відпустки у зручний для них час, а також одержанні додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік. Також роботодавець може надати

додаткову гарантію, шляхом збереження виплати середнього заробітку працівнику.

### **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 внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
4. Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві : Постанова Каб. Міністрів України від 25 грудня 2013 р. № 975. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/975-2013-п#Text>
5. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20 грудня 1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>
6. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

*Науковий керівник: Соловйов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*



**Poturnak Vlad,**  
student of the 18th group,  
2nd year of the master's program at the Department of Labor Law,  
Taras Shevchenko National University of Kyiv

## **DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS**

At the core of all international documents (the Universal Declaration of Human Rights, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, International Labor Organization Conventions and others) lies the full recognition of the principle of gender equality. Over the course of its existence, various UN structures have adopted a whole range of both general and special documents dedicated to upholding human rights as a whole and ensuring equality between men and women in particular. The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, remains the one of prime importance among them. The latter represents a fundamental instrument in the protection of women's rights and has mandatory legal force for all contracting parties. The Convention introduces the concept of 'discrimination against women' into legal circulation and establishes a special conventional mechanism for monitoring the compliance by the state party with the obligations under the treaty through the submission of periodic reports.

Discrimination against women in the field of labor relations is a very important issue that still remains a rather sharp issue in Ukraine. In 2003, LaShawn Jefferson, the Executive Director of the Women's Rights Division at Human Rights Watch, presented a report on the topic 'Women's Work: Discrimination against Women in the Labor Market' [1]. In this report, she points out that the issue of discrimination against women in labor relations in Ukraine is prevalent both in private companies and public sector. Despite some improvements in the labor market, there are still many problems that need to be addressed.

In 2005, the law [2] was enacted with the aim of establishing gender equality across all sectors of society. Nevertheless, true equality in the realm of labor relations

remains an unattained goal. As of 2020, women only accounted for 20% of parliamentary representation in Ukraine, and notably, no women held the position of mayor in any of the country's regional centers.

A significant benchmark for evaluating instances of discrimination in labor relations lies in the extent of wage disparity. According to data from 2020, the average income of women was 18.6% lower than that of their male counterparts [3]. This statistic starkly underscores the ongoing relevance of the discrimination issue in our nation.

Since January 2022, it has been prohibited by law in Ukraine to specify gender requirements in job advertisements, with exceptions for professions that can only be performed by individuals of a specific gender [4]. This law provides more protection for women in job searching, as bias against women often leads people to believe that they would be less capable employees than men, even though certain types of work can be performed equally well by both genders.

Despite the adoption of laws aimed at ensuring equal rights and opportunities for women and men, including in the workplace, the practical realization of these principles remains elusive. Women in Ukraine often face various forms of discrimination during their employment journey [1, p. 20].

Hence, from a legislative standpoint, there have been improvements in addressing discrimination against women in labor relations. However, it remains crucial to emphasize that women continue to encounter workplace discrimination. During job interviews, female candidates may be subjected to questions about their family status and could face rejection based on factors such as having young children or being young women, with employers assuming they will soon take maternity leave [1, p. 45]. Moreover, there are instances where female employees are treated less favorably than their male counterparts by management [1, p. 30]. These practices are entirely unacceptable as they infringe upon women's rights. It's worth noting that discrimination not only has social and ethical implications but also impacts the overall quality of work and the financial standing of companies. By curbing the career

progression of women, managers and employees inadvertently hinder the growth potential of their organizations.

Therefore, in the contemporary world, it is imperative for every company to actively strive for equality, both during the hiring process and throughout the course of employment. In Ukraine, the situation concerning discrimination against women in labor relations has shown gradual improvement year by year [5, p. 8], but there remain numerous facets that necessitate ongoing attention and rectification [5, p. 15]. This includes fostering a workplace culture that not only complies with legal frameworks but also upholds ethical values and principles. In doing so, companies can contribute to more inclusive and equitable working environment for everyone.

In conclusion, discrimination against women in the field of labor relations remains a significant issue in Ukraine. Achieving true gender equality requires a multifaceted approach, including legislative reforms, cultural changes, and proactive measures by employers and society as a whole. Only through collective efforts Ukraine can move toward more equitable and inclusive labor force where women have equal opportunities, representation, and fair compensation.

#### **References:**

1. Buchanan J. Women's Work Discrimination Against Women in the Ukrainian Labor Force. Human Rights Watch. August 2003 Vol. 15, No. 4. P. 52. URL: <https://www.refworld.org/docid/3fe4815f5.html> (date of access: 25.09.2023).

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV станом на 03 серпня 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 25.09.2023).

3. Держстат України 1998-2022 : веб-сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 25.09.2023).

4. Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі : Закон України від 10.09.2001 № 1750-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1750-20#Text> (дата звернення: 25.09.2023).

5. Machlouzarides M., Novosolova N., Dagli-Hustings I., Scheerder A. Gender Equality and Women's Empowerment in Ukraine. Centre for Sustainable Peace and

Democratic Development. 2022. P. 56–57. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/gender-equality-and-womens-empowerment-ukraine-enuk> (date of access: 25.09.2023).

*Academic Advisor: Olha Dunaievskya, PhD (in Philology), Associate Professor at Taras Shevchenko National University of Kyiv.*

**Реуцька В. В.,**  
студентка 5 групи, 3 курсу, факультету адвокатури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЗАПРОВАДЖЕННЯ «МЕНСТРУАЛЬНОЇ ВІДПУСТКИ» В УКРАЇНІ**

Висвітлена у дослідженні українського медичного порталу «Медицина світу» статистика засвідчує, що приблизно 50–70 % жінок зрілого віку страждають на дисменорею в певний період свого життя. Її клінічними проявами є спастичний біль унизу живота різної інтенсивності під час менструації. Біль іррадіює в поперекову і пахвинну ділянки, ноги. Частими системними симптомами (на які скаржаться понад 50 % жінок з дисменореєю) є нудота, блювання, пронос, головний біль, загальна слабкість і запаморочення, інколи з втратою свідомості у важких випадках [1]. Гінекологи, акушер-гінекологи, представники провідних медичних дослідних та наукових закладів стверджують, що дисменорея – це не просто болючий чи неприємний стан, що минає за кілька днів, фахівці наголошують, що в цей період життя жінок знижується/втрачається працездатність. До того ж, значне погіршення фізіологічного стану працівниць – зокрема, загальна слабкість і запаморочення, що мають наслідком зниження рівня уваги та реакції й втрата свідомості – ставлять під загрозу їх життя та здоров'я (можуть призвести до нещасних випадків) під час перебування на робочому місці та виконання трудових обов'язків.

У законодавстві України нормативно закріплене поняття, що визначає охорону праці як систему 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 (ст. 1 Закону України «Про охорону праці») [2]. Аналіз українського законодавства про охорону праці дає зрозуміти, що жодна норма не передбачає надання жінкам відпустки у зв'язку з погіршенням фізіологічного стану під час менструального циклу. Це є проблемою, яку можна порушувати в рамках питань безпечних умов праці, збереження працездатності людини, прав жінок у процесі трудової діяльності. З огляду на це, звертаємося до світового досвіду вирішення проблеми. В усьому світі наразі лише невелика кількість країн визнала питання втрати жінками в період менструації працездатності проблемою та вирішила її шляхом надання відпустки. До їх переліку належать Японія, Тайвань, Південна Корея, Індонезія, Замбія, а віднедавна до них приєдналася Іспанія, ставши першою європейською країною цього списку. Їх закон наділяє правом на отримання оплачуваної «місячної» відпустки жінок, які у певні періоди місяця відчувають спастичні болі внизу живота, нудоту, запаморочення. При цьому державна система соціального забезпечення, а не роботодавці, бере на себе матеріальні виплати [3].

Закон Іспанії зазначає, що «підтвердженням особливого стану тимчасової непрацездатності, в якому жінка може опинитися у разі менструації, первинної або вторинної дисменореї, вважатиметься листок непрацездатності, який отримується у лікаря. Йдеться про забезпечення адекватного регулювання цієї патологічної ситуації з метою усунення будь-якого типу негативних упереджень на робочому місці» [3]. Необхідність підтвердження втрати працездатності на певний період у спеціаліста в галузі гінекології забезпечить неприпустимість зловживання працівниками цим правом. Принцип подібного порядку звільнення від виконання трудових обов'язків відомий українській практиці з надання оплачуваних лікарняних на підставі електронного лікарняного листа, виданого спеціалістом. Однак ототожнення «менструальної відпустки» з лікарняним буде

вкрай некоректним, адже природній біологічний процес менструації не є хворобою, а навпаки - свідчить про здорові процеси в організмі.

Встановлення строку подібної відпустки різниться у світовій практиці. Одні країни обмежують її тривалість 1–2 днями, інші надають право на отримання 3 днів відпустки з можливістю продовження до 5 днів, зустрічаються й випадки без визначення строків. Вирішення питання вбачає за необхідність врахування медичного погляду, адже цей вид відпустки має обумовлюватися тривалістю проявів непрацездатності – зазвичай 2–5 днів, залежно від індивідуальних фізіологічних ознак особи.

Беручи до уваги демократичні погляди суспільства на біологічні особливості інтерсекс-людей, можна прийти до висновку, що у новелах законодавства про надання відпусток під час місячних законодавець має використовувати формулювання «для осіб». У 2020 році видання «BBC News Україна» опублікувало статтю, що містить відомості про випадок, коли процес менструації відбувся в особи з чоловічими документами, оскільки інтерсекс-люди мають ознаки як чоловічої, так і жіночої статі [6].

З огляду на актуальність питання, сучасний та демократичний підхід українського законодавця до вирішення посталих проблем та удосконалення засобів регулювання сфер функціонування держави, прагнення України бути провідною європейською державою та частиною прогресивної спільноти Європейського Союзу, вбачається позитивний погляд на реформування трудового законодавства в аспекті впровадження «менструальних відпусток» для осіб, які страждають від дисменореї, болючих місячних.

#### **Список використаних джерел:**

1. Шиян Р. Рандомізовані дослідження. *Український медичний портал «Медицина світу»*. 2004. URL: <http://msvitu.com/archive/2004/august/article-5.php>
2. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

3. En qué consiste la licencia menstrual propuesta por Morena. 15.02.2023. URL: [https://www.lemonde.fr/en/international/article/2023/02/16/spain-mps-pass-a-law-permitting-gender-self-determination-from-16\\_6016069\\_4.html](https://www.lemonde.fr/en/international/article/2023/02/16/spain-mps-pass-a-law-permitting-gender-self-determination-from-16_6016069_4.html)

4. España aprobó una ley pionera en Europa que permite la baja médica por menstruación. 16.02.2023. URL: <https://www.infobae.com/espana/2023/02/16/espana-aprobo-una-ley-pionera-en-europa-que-permite-la-baja-medica-por-menstruacion>

5. Лампен К. Чи зможуть корпорації ввести відпустку для жінок під час місячних? BBC Capital. 12.09.2017. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-cap-41225002>

6. Безп'ятчук Ж. «Я була хлопцем, у якого почалася менструація». Історії інтерсекс-людей. BBC Capital. 30.08.2020. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-53862261>

*Науковий керівник: Соловійов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Струк О. Б.,**

студентка 7 групи 2 курсу, факультету права  
Львівського державного університету внутрішніх справ

## **ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Дійсні нормативно – правові акти, що регулюють трудові відносини не є досконалими та багато, що залишилося з радянського трудового законодавства, але протягом багатьох років змінилися принципи держави та цінності людей. Потрібно зважати на сучасні умови життя, інтереси робітників та роботодавців й вдосконалювати законодавчі акти з дійсними потребами.

Через введення воєнного стану, спричиненого повномасштабним вторгненням країни-агресора, внесено чимало змін у трудове законодавство

нашої країни. Вивчивши його і спостерігаючи за людьми, які живуть та працюють на території України, можна замітити обурення, адже надається більше прав роботодавцям, а звичайним робітникам обмежують можливість на сприятливі умови праці та на захист своїх прав. Немає повного контролю за діяльністю й відношенням роботодавців до працівників, що дозволяє першим використовувати зміни у законі в своїх інтересах, тим самим погіршуючи умови праці другим.

Вносячи зміни до трудового законодавства потрібно зважати на інтереси усіх. Розуміємо, що у дійсності є важливо і в той час важко працювати на благо та відновлення нашої Батьківщини, але не слід забувати про фізичний та моральний стан людей.

Розберемо декілька факторів, які були змінені за умов воєнного стану.

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43 та 44 Конституції України. Кожен має право на працю та на страйки, оскільки це дає можливість заробляти на життя, що зменшить рівень бідності, а також право на відстоювання своїх прав та обов'язків повинен мати кожен працівник. Введення цих тимчасових змін в певній мірі обмежує права громадян і це впливає на розвиток та життя осіб, що проживають на території України.

Доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ Бутинська Р. Я. у своїх роботах вказує те, що однією зі змін є нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). З однієї сторони це правильно, тому що в сучасних умовах важливо працювати на благо нашої держави, але не слід забувати про відпочинок, оскільки моральний та фізичний стан дуже важливий для людини. З даними змінами відповідно повинна бути вища заробітна плата, але, на жаль, не всі роботодавці виконують це [1, с. 258].



Щодо відпочинку, не можемо упустити те, що тривалість відпочинку на тиждень становить 24 години без перериву. Інші працівники залишилися практично без змін. Також скасовано вихідні у святкові дні, багатьох людей це не задовільнило, але потрібно працювати та розвивати економіку країни.

Говорячи про відпустки, хочемо згадати науковий посібник вище згаданого доцента у якому йдеться, що змінами передбачається право, а не обов'язок роботодавця обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника у період дії воєнного стану її тривалістю у 24 дні. Тому працівникам, тривалість щорічної основної відпустки яких складає більше ніж 24 календарних дні, наприклад, особам з інвалідністю чи педагогічним працівникам, може бути надано за рішенням роботодавця таку відпустку повної тривалості. Як і раніше, зберігається можливість оформлення протягом періоду воєнного стану щорічних додаткових, соціальних, навчальних та інших відпусток тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки [1, с. 259].

Я з цим згідна, оскільки деякі види працівників мають вагомий роль для нашої держави і те, що вони працюють більше надає можливість нашій країні жити надалі в економічному та правовому плані.

Кажучи про дані аспекти, що змінилися, роботодавці можуть використовувати у своїх цілях, обходячи систему нагляду та законодавство, але на таке потрібно звертати увагу, та повідомляти у відповідні органи для захисту своїх прав. Знаючи законодавство кожен громадянин зможе захистити свої права. Щиро надіємося, що воєнні дії у ближчому часі закінчаться і ми всі повернемося до минулих норм, але будуючи щасливу та розвинену країну!

#### **Список використаних джерел:**

1. Бутинська Р. Проблеми трудового права та соціального захисту: навчальний посібник. Вид-во Растр-7, 2023. 288 с.

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету.*

**Уланська М. О.,**  
студентка 1 групи, 3 курсу, факультету юстиції  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ**

Поняття дистанційної роботи стало набирати популярність після початку пандемії COVID-19. На сьогодні воно не втрачає своєї актуальності завдяки цифровізації різних сфер життя. Воєнний стан в Україні також сприяв змінам у соціально-трудових відносинах.

Дослідження теми правового регулювання дистанційної роботи доречно буде почати з окреслення сутності цього поняття. Таким чином, відповідно до ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» та статті 60<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України: «дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [1; 2].

Прийняття Закону України № 1213-ІХ від 04.02.2021, спровоковане сучасними реаліями, сприяло впровадженню низки змін у вітчизняному трудовому законодавстві. Одним з таких нововведень стало виокремлення і тлумачення понять дистанційної та надомної роботи, порівняльна характеристика яких надасть змогу сформуванню правового уявлення про основні відмінні та спільні риси цих явищ.

	Надомна робота	Дистанційна робота
Місце роботи	1) за місцем проживання 2) поза приміщеннями роботодавця	1) будь-яке місце поза приміщенням роботодавця

	закріпленою зоною, обладнаною необхідними технічними засобами	
Зміна робочого місця	фіксований статус, тому зміна місця роботи – після відповідного погодження з роботодавцем	довільний статус, тому зміна здійснюється за вибором працівника, погодження з роботодавцем не має обов'язкової сили
Робочий час	у межах норми до 40 годин на тиждень відповідно до режиму установи, в якій особа є працівником	режим роботи формується за вибором працівника, звісно в межах 40-годинної норми гарантується «період відключення»
Безпечні та нешкідливі умови праці	зона відповідальності роботодавця	самостійне забезпечення працівником зона відповідальності роботодавця – безпека і належний рівень приладів, які видаються працівнику від роботодавця; забороняється трудовий договір за небезпечних і шкідливих виробничих є

		(технологічних) обставин
Трудовий договір	Укладання в письмовому вигляді є обов'язковим У виняткових випадках – за наказом роботодавця, з яким працівник повинен ознайомитися у дводенний строк від дати прийняття	
Форма трудового договору	Типова форма трудового договору про надомну роботу [4]	Типова форма трудового договору про дистанційну роботу [4]
Відпустка	У загальному порядку, передбаченому ст. 74 КЗпП	
Охорона праці	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 [3].	

Дистанційна форма роботи відрізняється від класичних трудових відносин завдяки наступним особливостям: 1) звуження організаційного елемента (неможливість контролю з боку роботодавця за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами; відсутність необхідності забезпечувати належні умови праці на робочому місці такого працівника тощо); 2) самостійне визначення працівником режиму робочого часу та часу відпочинку; 3) непоширення на ці відносини деяких положень трудового законодавства (оплата роботи в нічний або надурочний час; накладення дисциплінарного стягнення за запізнення на роботу або прогул тощо) [5, с. 113–114].

Перевагами дистанційної роботи є збереження працівником власного часу, можливість планування побуту за своїм поглядом і бажанням, мобільні та комфортні умови праці та ін. [6]. Попри зручність цієї форми роботи, існує необхідність подальшого вдосконалення законодавчого врегулювання цього поняття у наступних аспектах: порядок захисту конфіденційної інформації працівника та комерційної таємниці установи, підприємства чи організації, яка набирає на роботу колектив дистанційних робітників; алгоритм встановлення факту недоцільного долучення дітей, домашніх тварин, сторонніх осіб у робочий процес та алгоритм дій для реагування на такі виключні випадки; порядок застосування заходів дисциплінарного впливу та загалом доречність цього інституту у контексті дистанційної роботи. Також одним з основних суб'єктивних недоліків для працівника може стати відсутність соціальної складової, зокрема під час комунікації з колегами в робочому колективі.

Між тим, в умовах воєнного стану дистанційна робота набула особливого значення для збереження трудових відносин та організації відносної безпеки праці [7]. Таким чином, дистанційна робота є вдалим інструментом реагування на непередбачувані, небезпечні та несприятливі умови для звичної всім нам офлайн роботи. Тому закріплення цього поняття в трудовому праві та його подальший розвиток має великий потенціал для покращення умов навколишнього середовища з метою налагодження робочого процесу, трудових відносин в умовах всеможливих викликів долі.

#### **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 внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
3. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/conv#Text>

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#n14>

5. Авескулов В. Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 111–116

6. Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. № 67. С. 134–138. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.67.27>

7. 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. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.37>

*Науковий керівник: Луценко О. Є., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Федоренко А. В.,**  
студентка 13 групи, 3 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СТАТУСУ БЕЗРОБІТНОГО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

З початком війни на території України посилюється дисбаланс на ринку праці. Свій прояв дисбаланс знаходить, зокрема, у тому, що через запеклі бойові дії у багатьох українських містах не відбувається відкриття нового бізнесу, належний

розвиток існуючого і гостро постає питання про релокацію бізнесу, який залишається на окупованій та небезпечній території. Як наслідок, значна кількість осіб втрачає роботу або страждає через обмежену кількість робочих місць і, в решті-решт, стає безробітною. Керуючись п. 2 ч. 1 ст. 1 Законом України «Про зайнятість населення» № 3302-IX від 09.08.2023 безробітним є особа, віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи [1]. За результатами дослідження соціологічної групи «Рейтинг» від 23-24 липня 2022 року: до початку війни не мали роботу лише 12 % громадян, а частка зайнятого населення складала 65 %, проте після початку воєнних дій на території України частка безробітних становить вже 39 %, а зайнятих 59 %. Крім того, зайняте населення відчуло на собі зміни, пов'язані зі зміною роботи (6 %) або переходом на віддалену/часткову роботу (19 %) [2]. З одного боку, умовах війни з'явилося важливе нормативне положення, яке захищає права ВПО та осіб, які перебувають на території, де ведуться бойові дії. Навіть, якщо зазначені особи не мають документів, що підтверджують періоди трудової діяльності, страхового стажу, заробітну плату, можуть отримати статус безробітного та соціальні виплати без зазначених документів. Визначення розміру допомоги буде здійснюватися на підставі відомостей, які містяться в реєстрах. З іншого боку, часова невизначеність тривалості подальших воєнних дій не сприяє пошуку постійної роботи ВПО, оскільки роботодавець не зацікавлений у пошуках «тимчасового» працівника. Слід зазначити, що з набуттям чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо деяких питань функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в період воєнного стану» № 2220-IX від 21.04.2022 спростилася процедура надання статусу зареєстрованим безробітним та умов отримання допомоги безробітним ВПО, змінився максимальний розмір допомоги по безробіттю [3]. Також, актуальною залишається проблема, піднята у офіційному коментарі Мінекономіки України: під час призупинення дії

трудового договору Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) не сплачується, оскільки виплата заробітної плати роботодавцем не здійснюється і відсутня база для його нарахування. Мінекономіки вважає, що відшкодування несплаченого ЄСВ має здійснюватися за рахунок держави-агресора, однак дане питання законом не врегульовано [4]. Це означає обмеження доступу працівника до допомоги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування через зменшення страхового стажу при призначенні пенсії за віком і виплаті допомоги з тимчасової непрацездатності, ймовірність настання якої значно збільшується у зв'язку з воєнними діями.

Працівник, дію трудового договору з яким призупинено, вважається зайнятим і не може отримати статус безробітного та допомогу по безробіттю. Така ситуація є порушенням конституційного права на соціальний захист (стаття 46), яке не обмежено на період дії воєнного стану, а також зобов'язань, взятих Україною при ратифікації конвенції Міжнародної організації праці №102 про мінімальні норми соціального забезпечення (1952 р.) [5]. Також у Постанові Кабінету Міністрів України від 19 березня 2022 р. № 334 « Про Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану» зазначається, що реєстрація, перереєстрація безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплата допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану здійснюється з певним урахуванням перелічених у ній особливостей. По-перше, реєстрація безробітного здійснюється в день подання особою, яка шукає роботу, заяви про надання статусу безробітного до обраного нею міського, районного, міськрайонного центру зайнятості або філії регіонального центру зайнятості особисто, під час безпосереднього відвідування, в електронній формі за допомогою засобів Єдиного державного вебпорталу електронних послуг (Портал Дія), у тому числі мобільного додатку Порталу Дія, або за допомогою засобів телекомунікаційного зв'язку. По-друге, заява про надання статусу безробітного, про призначення допомоги по безробіттю та про припинення реєстрації безробітного може подаватися засобами мобільного



додатку Порталу Дія особою, яка після введення воєнного стану, має та/або мала визначене місце роботи на території адміністративно-територіальних одиниць, визначених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 березня 2022 р. № 204 «Про затвердження переліку адміністративно-територіальних одиниць, на території яких надається допомога застрахованим особам в рамках Програми «ЄПідтримка»». Далі особа через особистий електронний кабінет користувача на Порталі Дія подає заяву про надання статусу безробітного та про призначення допомоги по безробіттю. Згодом, як заява в електронній формі сформована та надіслана засобами Порталу Дія вважається отриманою, реєструється та розглядається співробітниками центру зайнятості з урахуванням вимог, визначених цією постановою. Про прийняте рішення щодо надання статусу безробітного (перереєстрацію безробітного), відмову у наданні такого статусу (перереєстрації) особі повідомляється шляхом надсилання інформаційного повідомлення програмними засобами Порталу Дія [6].

Виходячи із вищезазначеного, слід зробити висновок: населення України завжди характеризувалося високим рівнем освіти та кваліфікації, що створює йому репутацію високоякісної робочої сили, а в міжнародних рейтингах Україна має статус країни з високим рівнем людського потенціалу. В умовах воєнного стану, зростання рівня безробіття одночасно є проявом негативних явищ в економіці країни і фактором, який обумовлює подальше погіршення економічного стану і зниження ВВП. З одного боку, процедура отримання статусу безробітного стала набагато простішою, а Державна служба зайнятості, окрім фінансової допомоги у формі виплат особам, що втратили роботу, активно сприяє пошуку нової роботи таким особам через кар'єрного радника, який разом із зареєстрованим безробітним розробляє індивідуальний план працевлаштування, відповідно до кваліфікації, освіти та інших професійних і особистісних якостей потенційного працівника. А з іншого боку, наразі залишається значна кількість прогалин, що потребують законодавчого регулювання.

### Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення : Закон України від 09.08.2023 № 3302-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
2. П'ятнадцяте загальнонаціональне опитування: Україна під час війни. Зайнятість і доходи. Соціальна група «Рейтинг». 2022. 60 с. URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_ua\\_job\\_income\\_1000\\_ua\\_072022\\_%D1%85v\\_press.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_job_income_1000_ua_072022_%D1%85v_press.pdf)
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо деяких питань функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в період воєнного стану : Закон України від 21.04.2022 № 2220-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text>
4. Коментар Мінекономіки України до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu>
5. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення №102 від 16.03.2016. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text)
6. Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.2022 р. № 334. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-reyestraciyi-perereyestraciyi-bezrobitnih-ta-vedennya-obliku-osib-yaki-shukayut-robotu-narahuvannya-ta-viplati-dopomogi-po-bezrobittyu-na-period-diyi-voyennogo-stanu-334>

*Науковий керівник: Серета О. Г., д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Фітьо В. М.,**  
студентка 7 групи, 2 курсу, Інституту права  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ

## **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

Соціальний захист військовослужбовців – діяльність 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.

Основна мета соціального захисту військовослужбовців – всебічне забезпечення особового складу та членів їх сімей, яке б компенсувало ті обмеження, що встановлені для військових у діючому законодавстві, та умови служби, які властиві саме цій категорії працівників [3, с. 58].

Військовослужбовці є рівноправними громадянами держави й мають повний обсяг прав та свобод, визначених міжнародними правовими нормами та відповідними конституційними засадами, серед яких важливе місце посідає право на соціальне забезпечення. Сьогодні військовослужбовців цілком обґрунтовано можна вважати соціально вразливою категорією населення, оскільки додаткові навантаження, покладені на них у зв'язку із виконанням військового обов'язку, не завжди належним чином забезпечені відповідними гарантіями та компенсаціями з боку держави та суспільства. Військовослужбовці користуються усіма правами і свободами людини та громадянина, гарантіями цих прав і свобод, закріпленими в Конституції України та законах України, з урахуванням особливостей, установлених цим та іншими законами. Ніхто не вправі обмежувати військовослужбовців та членів їх сімей у правах і свободах,

визначених законодавством України. Різниця між соціальним захистом військовослужбовців та соціальним захистом інших працездатних громадян полягає в тому, що військовослужбовці, виконуючи конституційний обов'язок щодо захисту Вітчизни, обмежені у ряді конституційних прав та свобод. Тому зазначені обставини потребують здійснення особливих заходів відносно зниження або запобігання негативного впливу соціальних ризиків на військовослужбовців, які через особливості своєї службової діяльності не мають іншого джерела отримання гідних умов до існування. Конституція України створює правові основи для регулювання соціального захисту військовослужбовців. Так, ст. 17 Конституції України визначає гарантії соціального захисту військовослужбовців: «Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їх сімей» [1]. Саме ці конституційні положення є правовою основою для інших законодавчих актів щодо соціального захисту військовослужбовців.

Згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» військовослужбовці – громадяни України, які проходять службу на території України, беруть участь у всеукраїнському і місцевих референдумах, обирають і можуть бути обраними до відповідних місцевих рад та інших виборних державних органів згідно з Конституцією України.

В умовах збройної агресії, економічної нестабільності та систематичної й планомірної трансформації України як держави європейського зразка питання соціального захисту військовослужбовців постає досить гостро. Право на соціальне забезпечення як усього населення України, так і специфічних його верств є одним із непорушних і фундаментальних прав людини, що передбачене не лише Конституцією України, а й міжнародними нормативно-правовими актами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Саме категорія забезпечення виконання юридичних обов'язків насамперед є ключовою, оскільки саме право на соціальний захист частково визначається

державою як обов'язок самої себе перед військовослужбовцями. Соціальний захист - це система державного гарантування прав громадян України на матеріальне забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин.

Військова служба відноситься до особливої сфери діяльності, тому військовослужбовці для якісного виконання своїх обов'язків потребують різних видів забезпечення:

1. Матеріального є важливим елементом для забезпечення ефективності та мотивації військовослужбовців у виконанні їхніх обов'язків.

2. Продовольчого є важливим аспектом військової діяльності, оскільки воно забезпечує військовослужбовців необхідними ресурсами для підтримки їхньої фізичної та психологічної готовності.

3. Речового включає різні типи екіпіровки і спеціального обладнання, необхідного для виконання їхніх обов'язків.

4. Житлового є важливим аспектом їхнього благополуччя.

5. Медичного є важливою складовою їхнього службового життя. Військові мають право на якісну медичну допомогу та потребують спеціалізованого медичного обслуговування.

Основними правовими актами, що регулюють права і свободи людини і громадянина, включаючи і військовослужбовців, у правовій державі виступають закони. До законодавчого регулювання соціального захисту військовослужбовців, належать закони України:

1. «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

2. «Про Збройні Сили України».

3. «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [3, с. 60].

Бейкун А. та Клачко А. у своїй статті концентрують увагу на понятійно-категоріальному апараті дослідження з урахуванням особливості механізму соціального забезпечення, що передбачене рядом нормативно-правових актів у

процесі реалізації військовослужбовцями свого права на соціальний захист[4]. На підставі аналізу законодавства України автором зазначається, що відповідна галузь регулюється Конституцією України, а також такими Законами України, як: «Про Збройні сили України», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Підсумовуючи все вище сказане, можемо зробити такий висновок: соціальний захист військовослужбовців – діяльність 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. Сутність соціального забезпечення військовослужбовців полягає в особливості військової галузі та змісту соціально значущого статусу військовослужбовців, що полягає в необхідності надання їм належного соціального забезпечення, встановленого на законодавчому рівні. Основними правовими актами, що регулюють права і свободи людини і громадянина, включаючи і військовослужбовців у правовій державі виступають закони.

#### **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 соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>
3. Шолудько Ю. О., Потопахіна О. М. Соціальний захист військовослужбовців за законодавством України. *Актуальні проблеми сучасного права: Проблеми трудового права та права соцзабезпечення*. 2018. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/20122/1/55-68.pdf>
4. Бейкун А., Клачко А. Соціальний захист військовослужбовців: нормативно-правове забезпечення та сутність.

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Цebro Д. С.,**  
студентка 2 групи, 3 курсу, факультету юстиції  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П. 8<sup>3</sup> СТ. 36 КЗПП УКРАЇНИ**

З моменту здійснення незаконного вторгнення в Україну російської федерації і як наслідок наявність масової міграції, перед роботодавцями виникло безліч питань, які до моменту такого вторгнення були неактуальними і відповідно неврегульованими трудовим законодавством.

Одним із таких питань стала необхідність врегулювання відносин з працівниками, з якими втрапився зв'язок, роботодавець не володіє інформацією про працівника. Деякі працівники змушені були залишити територію України та виїхати за кордон, деякі стали внутрішньо переміщеними особами, при цьому, за різних обставин, не мають змоги повідомити про себе роботодавця.

Наслідком цих вимушених дій зі сторони працівників стала необхідність законодавчого врегулювання питання, особливо для роботодавця, оскільки останній знаходився в стані невизначеності.

В зв'язку з чим, Верховною Радою України прийнято низку законодавчих актів, спрямованих на усунення відповідних прогалин у законодавстві.

Зокрема прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі – Закон № 2352), яким внесено зміни до кодексу законів про працю України, в деякій мірі розв'язало актуальне питання про звільнення працівника при його відсутності на роботі та інформації про причини такої відсутності.

Закон № 2352, який вступив в дію 19 липня 2022 року, доповнив ст. 36 КЗпП України пунктом 8<sup>3</sup>. Даний пункт передбачив можливість припинення з

працівником трудового договору при відсутності такого працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більш як чотири місяці.

Незважаючи на те, що прийняття Закону № 2352 врегулювало питання припинення трудового договору з працівником, в тому числі і за вищеперерахованою підставою, тобто відсутність на роботі і відповідної інформації про причини відсутності, проте у роботодавця виникло ряд практичних запитань, як реалізувати дану підставу.

З цією метою, 01 серпня 2022 р. Мінекономіки надало відповідний коментар, який, зокрема, стосується і застосування п. 8<sup>3</sup> ч. 1 ст. 36 КЗпП як підстави для розірвання з працівником трудового договору.

Так, для застосування п. 8<sup>3</sup> ст. 36 КЗпП України з метою припинення дії трудового договору одночасно мають бути дотримані наступні дві обов'язкові умови:

По-перше, відсутність працівника понад 4 місяці підряд. Тривалість відсутності має носити постійний (безперервний) характер.

По-друге, відсутність у роботодавця інформації про причини такої неявки працівника на робочому місці, тобто відсутність будь-яких контактів з працівником. Якщо працівник надає зворотній зв'язок, звільнити його за даною підставою роботодавець не має права.

При цьому, також не має значення є причина відсутності працівника поважною або неповажною.

Судом може бути визнане незаконним звільнення працівника за даною підставою у випадку недотримання умов одночасності.

Відсутність працівника засвідчується відповідними актами та доповідними записками, які складаються за формами, передбаченими для даного виду документів. Періодичність складання таких документів встановлюється роботодавцем, оскільки обґрунтування припинення трудового договору носить обов'язків характер, з врахуванням можливого виникнення трудового спору. Але, оскаржити звільнення за даною підставою працівнику буде досить важко,



постільки саме він повинен буде довести, що у роботодавця була інформація про причини його відсутності.

Не є підставою для звільнення за п. 8<sup>3</sup> ч. 1 ст. 36 КЗпП відсутність зв'язку з працівниками, з якими призупинений трудовий договір і в період призупинення вони не виходять на зв'язок.

Крім того, дана підстава для звільнення не ототожнюється з підставою передбаченою п. 4 ст. 40 КЗпП (звільнення у зв'язку з прогулом).

Датою звільнення за п. ч. 1 ст. 36 КЗпП є поточна дата. Облік строку (чотири місяці) починається з дати набрання чинності Законом № 2352, зокрема з 19 липня 2022 р. (зворотної дії в часі Законом № 2352 не встановлено).

За результатами пошуку в єдиному державному реєстрі судових рішень трудових спорів про поновлення на роботі або оскарження звільнення за п. 8<sup>3</sup> ч. 1 ст. 36 КЗпП встановлено, що на даний час судова практика відсутня.

На нашу думку, внесення змін до ст. 36 КЗпП України і доповнення її п. 8<sup>3</sup> по-перше, врегулювало питання звільнення працівника роботодавцем (за наявності передбачених обов'язкових умов), полегшуючи останньому припинення трудового договору з працівником, по-друге, для працівника ускладнила процес оскарження в судовому порядку такого рішення роботодавця, оскільки 4-х місячний термін є достатньо тривалим періодом часу для того, щоб працівник зміг вирішити питання з роботодавцем і за бажанням уникнути звільнення за п. 8<sup>3</sup> ст. 36 КЗпП України.

#### **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. Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-ix «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZ>

*Науковий керівник: Ярошенко О. М., д.ю.н., професор, професор кафедри  
трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава  
Мудрого.*

**Чепурна В. А.,**  
студентка 2 курсу Інституту права  
Львівського державного університету внутрішніх справ

## **ГАРАНТУВАННЯ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ ЗА КОНВЕНЦІЯМИ МОП**

Право на працю є конституційним правом людини і це закріплено в Конституції України. Саме завдяки праці людина задовольняє не тільки свої власні потреби, а й потреби суспільства

Ефективність праці та її якість як складова ефективності залежить від багатьох факторів – економічних (складність праці, кваліфікація працівника, значущість галузі, місце підприємства, умови праці, професіоналізм, компетентність), особистісних (уміння, ініціатива, оперативність, творча активність, трудова дисципліна), організаційно-економічних (привабливість праці, технічна оснащеність, рівень технологічної організації виробництва, раціональна, наукова організація праці), соціально-культурних (колективізм, соціальна активність, рівень культури та морального розвитку). І тому характеризуються кількісними та якісними показниками, досягненнями у характері праці під час трудової діяльності, а саме – рівень оплати праці, кількість та розмір безоплатних винагород, робочий час (з точки зору тривалості та ефективності використання), навички та перспективи кар'єрного зростання, зміст роботи та відповідність вимог працівника до робочого місця і навпаки з урахуванням особливостей техніки та технології. Гарантування гідних умов

праці є важливим аспектом міжнародних трудових стандартів і прав людини. Міжнародний договір - це письмова угода, укладена між двома чи більше суверенними державами або міжнародними організаціями, яка встановлює права і обов'язки сторін у певних питаннях. Міжнародні договори можуть мати різні назви, такі як угода, конвенція, пакт, протокол, угода тощо, але їх головна мета полягає в закріпленні правил міжнародних відносин і співпраці. Це забезпечує захист прав працівників та забезпечує їхнє гідне та справедливе ставлення на робочому місці. Співпраця України, наприклад, з МОП (Міжнародна організація праці) направлено на:

- ратифікацію і практичне здійснення конвенцій, пактів, договорів ратифікованих Україною;
- реформування трудового законодавства та підтримка реформ у сфері соціального страхування і соціального забезпечення;
- розробка і реалізація програм підтримки зайнятості, в тому числі молоді, інвалідів, осіб, які постраждали від торгівлі людьми;
- реформування статистики праці;
- сприяння формуванню і підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами і його складових.

Ось кілька з міжнародних договорів та конвенцій, що визначають принципи та норми щодо гарантування гідних умов праці :

Загальна декларація з прав людини, 1948: Кожен член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення прав, необхідних в економічній, соціальній і культурній сферах для підтримання її гідності і вільного розвитку її особи, - кожен має право створювати професійні спілки і вступати в професійні спілки для захисту своїх інтересів.

Міжнародна конвенція про відпустки з оплатою, 1936 (№ 52): Ця конвенція Міжнародної організації праці (МОП) встановлює норми щодо оплати відпусток працівників і забезпечення їхнього відпочинку. Кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право після безперервної роботи тривалістю

один рік на щорічну оплачувану відпустку, що дорівнює принаймні шістьом робочим дням. Особи віком до шістнадцяти років, серед них учні, мають право після безперервної роботи тривалістю один рік на щорічну оплачувану відпустку, що дорівнює принаймні дванадцятьом робочим дням. Але до щорічної оплачуваної відпустки не залічують: офіційні й традиційні свята; перерви в роботі через хворобу.

Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, 2011 (№ 155): Ця конвенція регулює питання створення гідних умов праці для всіх працівників та включає в себе заходи щодо охорони від впливу шкідливих чинників, безпеки та гігієни на робочому місці. Запобігання нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу.

Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав, 2011 (№ 143): Ця конвенція встановлює права мігрантів на гідні умови праці та соціальний захист в країні зайнятості. А саме: безпечні умови праці; рівну винагороду за рівнозначну роботу, зокрема отримання доплат і компенсацій для осіб, які мають на них право; користування житлом на платній основі; соціальне забезпечення (соціальне страхування), крім пенсійного, відповідно до законодавства приймаючої Сторони; обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань відповідно до законодавства приймаючої Сторони; відшкодування шкоди, заподіяної життю й здоров'ю в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

Декларація Міжнародної організації праці щодо основних принципів і прав у сфері праці, 1998: Ця декларація містить основні принципи щодо гідних умов праці, включаючи свободу асоціації та колективного переговорного процесу, визначення стандартів праці і механізми боротьби з дискримінацією

Ці міжнародні договори та конвенції спрямовані на забезпечення гідних умов праці для всіх працівників незалежно від їхнього статусу, професії або

місця роботи. Країни-члени МОП зобов'язані дотримуватися цих стандартів і ратифікувати конвенції, а також приймати відповідні закони та політичні заходи для забезпечення їх виконання.

Таким чином, гідна праця – це нагальна потреба і потреба суспільства в цілому, яке визначає його майбутнє. кожна країна повинна встановити свої власні цілі щодо скорочення дефіциту гідної праці в поєднанні зі своїми власними недоліками, умовами, можливостями, рівнем розвитку, історичними та культурними традиціями. Гарантування гідних умов праці та механізми реалізації цього права є дуже важливим як в країнах Європи, так і в Україні. Через ратифікацію міжнародних договорів держава зобов'язується виконувати умови цього документу. Для України стоїть завдання вдосконалення системи соціального захисту населення, яка повинна визначатися на основі національної системи.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конвенція Про щорічні оплачувані відпустки № 52 від 06.07.1956 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_003)
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015)
3. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 від 02.11.2011 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050)
4. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав від 21.12.2011 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997\\_j82](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_j82)
5. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260)

*Науковий керівник: Бутинська Р. Я., к.ю.н., доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ.*

**Чернікова Ю. К.,**  
студентка 9 групи, 4 курсу, факультету юстиції  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ**

З початком повномасштабного вторгнення Україна стикнулася з масовим явищем еміграції в інші країни, особливо в країни Європейського Союзу. Для нашої держави це має негативні наслідки, адже виїжджає трудовий потенціал країни, який має її розвивати. Натомість є певна категорія осіб, які навпаки їдуть в імміграцію в Україну і тут будують своє життя. Через воєнний стан міграційне законодавство для іноземців майже не змінилося: вони можуть перетинати кордон як для робочих поїздок, так і для постійного проживання, дотримуючись певних умов, винятки встановлені тільки для громадян країни агресора та осіб стосовно, яких застосовано санкції.

У своїй доповіді на Регіональному економічному форумі, який було організовано Мінекономіки 21–22 вересня 2023 р., директорка Інституту демографії та соціологічних досліджень Е. Лібанова зазначила, що через війну з України виїхало приблизно 6 млн. осіб. Чисельність населення України станом на 1 січня 2023 року складає приблизно 37 млн. осіб. У зв'язку з цим, як зазначає соціологія, ми не можемо відмовитися від іммігрантів. Щоб втримати населення на рівні 30 млн. осіб нам потрібно залучати близько 300000 мігрантів щороку [1]. Зауважимо, що розвиток трудового законодавства щодо працевлаштування іноземців є важливим як під час війни, так і для післявоєнної відбудови. Наразі є актуальним залучення іноземців в оборонній, медичній, інженерній, будівничий сфері та ін. Для цього потрібне чітке правове регулювання їхнього статусу, прав і гарантій трудової діяльності.

Найбільш значимою у регулюванні праці є Міжнародна Організація Праці, яка прийняла 190 конвенцій та 206 рекомендацій, більшість з яких ратифіковані

Україною. Вказані міжнародні документи є частиною національного законодавства та джерелами трудового права і гарантують забезпечення прав іноземців на працю в Україні. Зазначимо, що у Рекомендації № 169 «Про політику зайнятості» йдеться про необхідність здійснення соціально-економічної політики, яка має на меті сприяти зайнятості населення, продуктивній праці, розвитку трудового потенціалу [2, с. 158].

Конституція України гарантує іноземцям та особам без громадянства такі ж самі трудові права і свободи, що і громадянам України, винятки становлять окремі закони та міжнародні договори [3]. Тобто їх не можуть призначати на окремі посади або вони не можуть займатися певним видом діяльності. Щоб стати суб'єктом трудових відносин в Україні, іноземці мають знаходитися на її території на законних підставах, це питання регулюється Законами «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про зайнятість населення», «Про міжнародне приватне право».

КЗпП України містить тільки відсылну норму, де у ст. 8 вказується, що трудові відносини іноземних громадян регулюються Законом України «Про міжнародне приватне право» [4]. Вважаємо, що це є істотним недоліком кодексу, адже цей нормативно-правовий акт має розкривати повноту та ясність у регулюванні трудових відносин, а задля більш чіткого розуміння правового регулювання праці іноземних громадян слід звертатися до широкого переліку інших актів.

Закон України «Про міжнародне приватне право» встановлює, що застосовується те право країни, в якій виконується робота, винятки становлять особи дипломатичних представництв, міжнародних організацій, які за межами України уклали договір про виконання роботи з іноземним ними роботодавцями [5].

Закон України «Про імміграцію» встановлює порядки залучення іноземних висококваліфікованих спеціалістів, робітників та осіб, які діють в інтересах України та її економіки [6]. На міжнародному рівні діє Угода «Про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту працівників-

мігрантів», яку Україна ратифікувала в 1995 р. Вона регулює соціальний захист, напрямки співробітництва у сфері трудової міграції на території держави як сторони Угоди, що дотримується законодавства про працевлаштування. Також ратифікована Україною Конвенція №143 про трудящих – мігрантів 1975 р., встановлює заборону зловживань в галузі міграції та встановлює рівність можливостей та ставлення до працівників-мігрантів [2, с. 158].

Іноземці, які працевлаштовуються в Україні мають отримати у територіальній служби зайнятості дозвіл в якому передбачені особливості роботи, строк дії, його продовження. Для певних категорій іноземців не потрібно оформлювати дозвіл на працевлаштування. Цей перелік міститься у ч. 6 ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» [7]. З внесеними змінами від 21.09.2022 р. до ст. 42 вищезгаданого закону, дозволи для громадян з російської федерації, білорусії та інших держав, що становлять загрозу для національної безпеки, здійснюється за погодженням із регіональними органами Служби безпеки. Таким чином законодавець посилив контроль за працею громадян російської федерації, республіки білорусь, а також інших держав, визнаних такими, що становлять загрозу державному суверенітету, територіальній цілісності і демократичному конституційному ладу та іншим національним інтересам України. Вважаємо таке обмеження цілком виправданим, адже воно дає можливість запобігти диверсійній діяльності та уникнути загроз з боку громадян цих країн. Натомість інші іноземці або особи без громадянства, які прибули в Україну в період дії воєнного стану для волонтерської, медичної і реабілітаційної роботи і отримали в установленому порядку посвідку на тимчасове проживання вважаються такими, що перебувають на законних підставах. Вказані зміни були внесені в ст. 4 ЗУ «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», для того, щоб заохотити іноземних спеціалістів, які потрібні в певній сфері та сприяти обміну знаннями та практичними навичками з громадянами України [8].

Отже, проаналізувавши національне законодавство щодо працевлаштування іноземних громадян в Україні, можна констатувати, що



перелік нормативно-правових актів про працю іноземців досить великий. Сьогодні в умовах демографічної кризи як ніколи постає завдання удосконалити систему працевлаштування іноземців, щоб залучити в економіку України іноземні інвестиції та покращити умови реалізації ними права на працю [9, с. 160]. Безперечно держава в першу чергу має забезпечувати працею громадян своєї країни, але в умовах війни та зі здійсненням євроінтеграційної політики, мають бути створені сприятливі умови для працевлаштування іноземців. У зв'язку із масштабним відтоком громадян України за кордон, особливої підтримки потребують ті сфери економіки в яких бракує фахівців та спеціалістів.

### **Список використаних джерел:**

1. Україні потрібно буде залучати мінімум 300000 мігрантів щороку URL: <https://forbes.ua/war-in-ukraine/35-mln-ukraintsiv-u-2033-mu-nadzvichayno>
2. Кельман Л. М., Д.-М. Ю. Попович Теоретичні аспекти права на працю іноземців в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична.* 2012. Випуск 3. С. 156–164.
3. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Офіційний вісник України.* 2010. № 72/1. Ст. 2598.
4. Кодекс законів про працю України, прийнятий Верховною Радою УРСР 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР. 1971.* Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV. *Офіційний вісник України.* 2005. № 29. Ст. 1694. 5.
6. Про імміграцію : Закон України від 07.06.2001 р. № 2491-III. *Відомості Верховної Ради України.* 2001. № 41. Ст. 197.
7. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Офіційний вісник України.* 2012. № 63. Ст. 2565.
8. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22.09.2011 р. № 3773-VI. *Офіційний вісник України.* 2011. № 83. Ст. 3014.
9. Дика С. А., Юшко А. М. Трудові права іноземців в Україні: проблеми їх реалізації. *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному*

*суспільстві* : зб. наук. пр. за матеріалами II Інтернет-конференції (Харків, 29 листопада 2019 р.). Харків : НДІ ПЗІР НАПрНУ, 2019. С. 160-166.

*Науковий керівник: Красюк Т. В., к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.*

**Чопорова О. Ю.,**  
студентка групи ТУнк-8-22-М<sub>1</sub>П (1,6 здс),  
VI курс, ННІ права імені Князя Володимира Великого,  
Міжрегіональна Академія Управління Персоналом (м. Київ)

## **ЗАБРУДНЕННЯ ВОДНИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ ЯК ШКІДЛИВИЙ ФАКТОР ВИРОБНИЦТВА: ВИКЛИКИ ВОЄННОГО ЧАСУ**

Повномасштабне вторгнення божевільної держави, що сталось 24 лютого 2022 року, поставило на порядок денний питання збереження, зокрема, і водних ресурсів України як джерела харчування людей та меліорації земель сільськогосподарського призначення, охорони праці працівників галузей водного транспорту, сільського господарства і гідроенергетики, тощо. Актуальність проблеми вочевидь зумовлена необхідністю сталого продовольчого забезпечення населення як однієї з Цілей ООН [1], підтримання стабільності енергосистеми, забезпечення належної зайнятості працівників відповідних галузей, екосистеми і т. п.

В цьому контексті важливо згадати про науковий доробок таких вчених, як: Вовк Ю. О., Каракаш І. І., Гетьман А. П., Статівки А. М., Суєтнова Є. П., Лейби Л. В., Піддубної Д. С., Колосова І. В., Ярошенка О. М., Жернакова В. В., Орлової Н. Г. та багатьох інших.

За всієї поваги до доробку згаданих вчених, питанням сучасного стану водних ресурсів та їх забруднення як шкідливого фактору виробництва, в умовах

збройної агресії проти України, приділено, на наше переконання, недостатньо уваги.

Шумілова, Tockner et al. зазначають, що збройний конфлікт між Україною та Росією, що розпочався наприкінці лютого 2022 року, має далекосяжні екологічні наслідки, особливо щодо водних ресурсів та управління ними. Наразі база даних складається з понад 1300 записів, що охоплюють три окремі категорії: (1) вода як «спусковий гачок» (контроль або доступ до води призводить до насильства), (2) вода як «зброя» (вода використовується як зброя під час конфлікту) і (3) вода як «жертва» насильства (пряма атака на водні системи). За останнє десятиліття кількість зафіксованих конфліктів зросла, особливо коли вода використовувалася як тригер і/або як жертва конфлікту. Крім цих, водним ресурсам часто загрожує заподіяння шкоди через супутні збитки (наприклад, розлив забруднюючих речовин, викликаний військовими діями) [2, с. 578–580].

Збройний конфлікт між Україною та Росією (застосовуючи узгоджене визначення Міжнародного комітету Червоного Хреста), який розпочався 24 лютого 2022 року, є винятковим випадком щодо його впливу на навколишнє середовище і особливо на водні ресурси та водну інфраструктуру. На відміну від раніше зареєстрованих конфліктів на територіях Глобального Півдня і економік, що розвиваються, нинішній збройний конфлікт відбувається в регіоні, що характеризується сильно модифікованим і промислово розвиненим сектором водного господарства [3; 4; 5; 6; 7; 8; 9].

Ресурс EUNeighboursEast констатує, що реконструкція насосних станцій стічних вод відповідно до сучасних національних нормативів та екологічних стандартів забезпечує економічні та екологічні вигоди для місцевих громад. Оскільки застаріла техніка і структурні підрозділи перебували в критичному стані і вимагали постійних вкладень - це призвело до надмірних експлуатаційних витрат. Програма модернізації не охоплює все місто - наприклад, нею охоплено лише три станції відкачування стічних вод у м. Хмельницькому. Однак, ці зміни та інвестиції є важливими, оскільки вони дають можливість муніципалітету вивільнити кошти на модернізацію інших об'єктів у місті. Насправді нове

обладнання надає масу переваг. До них належать: значне енергозбереження – 33 % або 1,5 млн грн. на рік; зменшення викидів CO<sub>2</sub>; продовження терміну служби станцій більш ніж на 20 років; і поліпшення якості очищення стічних вод. Інвестиції мають короткий термін окупності, особливо в період економічної кризи, оскільки вартість енергії постійно зростає [10]. І. Федоренко при цьому переконана, що під час війни це важливий екологічний проект для міст, оскільки несправне насосне обладнання може викликати екологічну катастрофу, забруднюючи ґрунти стічними водами, з ризиком, що потім просочиться в ґрунтові води<sup>2</sup>.

У цьому контексті Колосов І. В., вивчаючи проблему забруднення навколишнього природного середовища відходами металургійного виробництва, слушно зазначає про те, що виробництво того ж феромарганцю, феросиліцію чи феросилікомарганцю потребують: 1) високих витрат природного газу для спалювання отруйних газів і аерозолів, що утворюються під час процесу плавки; 2) підготовки сировини, яка характеризується підвищеним рівнем пилу; 3) постійного охолодження плавильних агрегатів, за прикладом атомних реакторів. В результаті ж самого виробництва утворюються відходи (шлак) у вигляді каміння смарагдового кольору різного за розміром, яке через високотемпературну обробку створює додатковий радіоактивний фон. Вчений переконаний у тому, що на сьогоднішній день існує реальна загроза у вигляді приблизно 169 мільйонів тон забруднюючої речовини – шлаку – який, у разі потрапляння ворожих снарядів та рознесення від ударної хвилі у поєднанні з вітром може з легкістю покрити кожен квадратний кілометр території України шаром приблизно у 278 тон. І це актуально не лише для повітря чи ґрунту, але також і для водних ресурсів держави [11, с. 228–229].

Ресурс OCHA Services зауважує, що Під час надзвичайних ситуацій мікробіологічна якість води є головною турботою, оскільки спричинення інфекційних захворювань патогенними бактеріями, вірусами, найпростішими і

---

<sup>2</sup> Див. попереднє посилання.

гельмінтами є найбільш розповсюдженим ризиком для здоров'я, пов'язаним з неякісною питною водою. Під час надзвичайних ситуацій необхідно знезаражувати воду, яка використовується для пиття та приготування їжі. Найпоширенішим дезінфікуючим засобом, що використовується для води, є хлор. Як результат, моніторинг повинен в першу чергу зосередитися на виявленні потенційних шляхів забруднення, вимірювання вільного залишкового хлору та інших параметрів, які можуть вплинути на ефективність знезараження хлором (наприклад, каламутність або рН). Вимірювання мікробіологічних показників вимагає особливого навчання і не дають негайних результатів. Моніторинг може інформувати про додаткові заходи щодо зменшення ризику (наприклад, усунення ризику забруднення, збільшення дози хлору, зниження каламутності). Ряд хімічних речовин викликали істотний вплив на здоров'я людей, які п'ють воду з їх надмірним вмістом, особливо в короткостроковій перспективі. З цих хімічних речовин можна виділити миш'як, нітрати і фториди, які є найбільш поширеними в Україні. Також слід враховувати забруднення від будь-якого промислового підприємства, яке працює в районі водозбору. У цих сферах гуманітарні партнери повинні працювати з водоканалами та місцевою владою для виявлення відповідних варіантів водопостачання (включаючи додаткові етапи очищення) та додатковий моніторинг [12].

І, насамкінець, UNICEF у 2022 році констатувало, що Понад сім тижнів інтенсивних бойових дій в Україні спустошили як водопровідні, так і електричні мережі, залишивши 1,4 мільйона людей без доступу до безпечної води на сході країни і ще 4,6 мільйона людей з обмеженим доступом. Загалом понад 6 мільйонів людей в Україні щодня борються за питну воду, одну з найважливіших потреб людини. З початку війни 24 лютого лише на сході України зафіксовано щонайменше 20 окремих випадків пошкодження водної інфраструктури. Остання активізація бойових дій на Донбасі та широке застосування вибухової зброї в населених пунктах загрожує підштовхнути водну систему, яка вже постраждала від попередніх восьми років конфлікту, до межі повного краху. Ситуація особливо критична в Маріуполі, де десятки тисяч

людей, ймовірно, використовують брудні джерела, оскільки шукають будь-яку воду, яку можуть знайти. Великі міста Донецької та Луганської областей також відрізані від водопостачання, а ще 340 000 людей ризикують втратити доступ до безпечної води, якщо водосховище в Горлівці буде сухим. На початку березня Сумське та Чернігівське міста пережили серйозні зупинки води, також серйозно постраждала система Харкова. Відновлення доступу до води та надання аварійних поставок до цих міст та інших районів інтенсивних боїв було надзвичайно складним завданням. З початку конфлікту гуманітарні організації в Україні отримали достовірні повідомлення про те, що четверо водотехніків отримали поранення в Чернігові і один в Харкові, на додачу до 35 інженерів водного господарства, що загинули від активних бойових дій на території Донецької та Луганської областей з 2014 року [13].

Підбиваючи підсумки, маємо зазначити, що з точки зору профілактики професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві, забезпечення належного рівня охорони праці у галузі, сучасний військовий конфлікт в Україні характеризується рядом наступних небезпечених факторів:

- безпосереднім бойовим забрудненням від зброї, боєприпасів та бойових отруйних речовин;
- створенням дефіциту води і, як наслідок, порушенням норм та правил виробничої гігієни;
- побічним забрудненням води продуктами розпаду трупів, у тому числі і тварин, що загрожує поширенням інфекційних захворювань, у тому числі і серед працівників підприємств водопостачання та водовідведення;
- провокуванням надмірних викидів CO<sub>2</sub>, що обумовлюють глобальні кліматичні зміни, негативно впливаючи на здоров'я людей;
- пораненнями та загибеллю кваліфікованого персоналу у галузі водного господарства, у т. ч. під час виконання ними своїх професійних обов'язків і т. п.

У межах правового регулювання предмету трудового права маємо завдання утворити і налагодити правові основи регулювання систем резервного технічного та питного водозабезпечення, з метою недопущення поширенню

інфекційних хвороб, надмірного рівня непрацездатності населення, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Такі правові основи мають бути розроблені як на локальному і державному рівнях, так і у відносинах з міжнародними партнерами, адже Україна протистоїть противнику, який набагато переважає над нею у питаннях мобілізаційного ресурсу і озброєнь, що має стати предметом подальших наукових досліджень та авторських розвідок.

### **Список використаних джерел:**

1. Activities in the UN. Permanent Mission of Ukraine to the United Nations. URL: <https://ukraineun.org/en/ukraine-and-un/activities-in-un/> (Retrieved on September, 30, 2023).
2. Oleksandra Schumilova, Klement Tockner, Alexander Sukhodolov, Valentyn Khilchevskyi, Luc De Meester, Sergiy Stepanenko, Ganna Trokhymenko, Juan Antonio Hernández-Agüero & Peter Gleick. Impact of the Russia–Ukraine armed conflict on water resources and water infrastructure. *Nature Sustainability*. Volume 6. 2023. P. 578–586.
3. Schillinger J., Özerol G., Güven-Griemert S. & Heldeweg M. Water in war: understanding the impacts of armed conflict on water resources and their management. *WIREs Water* 7, e1480 (2020).
4. Khilchevskyi V. K. & Mezentsev, K. V. Water conflicts and Ukraine: Donbas region. In Proc. 15th International Scientific Conference: Monitoring of Geological Processes and Ecological Condition of the Environment 1–5 (European Association of Geoscientists & Engineers, 2021).
5. How Is the Term «Armed Conflict» Defined in International Humanitarian Law? ICRC. 2008. URL: <https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/opinion-paper-armed-conflict.pdf> (Retrieved on September, 30, 2023).
6. Pereira P., Bašić, F., Bogunovic I. & Barcelo, D. Russian–Ukrainian war impacts the total environment. *Sci. Total Environ.* 837. 2022. 155865.

7. Zheleznyak M. et al. Ecological footprint of Russia's Ukraine invasion. *Science* 377. 2022. 6612.
  8. Rawtani D., Gupta G., Khatri N., Rao P. K. & Hussain C. M. Environmental damages due to war in Ukraine: a perspective. *Sci. Total Environ.* 850. 2022. 157932.
  9. Khan M. The Environmental Impacts of War and Conflict. K4D Helpdesk Report (Institute of Development Studies, 2022). URL: <https://doi.org/10.19088/K4D.2022.060> (Retrieved on September, 30, 2023).
  10. Energy efficiency and sustainability: modernising water supply systems in Ukraine. URL: <https://euneighbourseast.eu/news/stories/energy-efficiency-and-sustainability-modernising-water-supply-systems-in-ukraine/> (Retrieved on September, 30, 2023).
  11. Колосов І. В. Проблема забруднення навколишнього середовища відходами металургійного виробництва в умовах активних бойових дій. *Актуальні проблеми земельного, аграрного та екологічного права в умовах сучасних викликів і загроз* : матеріали круглого столу, присвяч. 100-річчю з дня народження д-ра юрид. наук, проф. Вовка Ю. О. (Харків, 12 трав. 2023 р.) / за заг. ред. А. П. Гетьмана. Харків : Право, 2023. 470 с.
  12. Briefing Note: Water Quality Monitoring in Emergencies for Humanitarian Partners in Ukraine. URL: [https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/2022.08.29-water\\_quality\\_monitoring\\_guidance-\\_ukraine\\_vf2.pdf](https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/2022.08.29-water_quality_monitoring_guidance-_ukraine_vf2.pdf) (Retrieved on September, 30, 2023).
  - 1.4 Million people without running water across war-affected eastern Ukraine. UNICEF. For every child. URL: <https://www.unicef.org/press-releases/14-million-people-without-running-water-across-war-affected-eastern-ukraine> (Retrieved on September, 30, 2023).
- Науковий керівник: Солорьова Д. В., старша викладачка кафедри правових дисциплін ЦДО «Нікопольський інститут МАУП».*



**Шестіріков Н. В.,**  
студент 4 групи, 3 курсу, факультету адвокатури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ПРОГУЛ**

Одним з наслідків порушення трудової дисципліни є звільнення працівника. Звільнення з ініціативи роботодавця може здійснюватися на підставі низки обставин, зокрема і у разі вчинення працівником прогулу.

Так, прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом робочого дня, так і більше трьох годин безперервно чи сумарно протягом дня без поважних причин [1].

В п. 24 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 сформульовано, що прогулом є відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин [2].

При цьому, слід звернути уваги на відмінність значення термінів «місце роботи» та «робоче місце». Так, місцем роботи визнається підприємство (установа, організація), на якому працівник безпосередньо виконує свої трудові обов'язки. В свою чергу, робочим місцем є конкретна ділянка виробничі площі, оснащена знаряддями, обладнанням та інструментами, конкретний механізм або агрегат, на яких працівник виконує свої трудові обов'язки. Тому, незнаходження працівника на робочому місці, за умови, що він перебуває на своєму підприємстві може мати наслідком дисциплінарну відповідальність, але не у вигляді звільнення за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

У вищезгаданій Постанові Пленуму Верховного Суду України визнано поважними причинами обставини, що виникли у зв'язку з поміщенням до медвितверезника, самовільне використання без погодження з власником або

уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу.

На сьогодні актуальним питанням для правників є ситуація щодо поважності причин прогулу через повітряні тривоги. Єдиної сталої судової практики на даний момент немає. Так, Рішенням від 27 вересня 2022 р. у справі № 161/8467/22 Луцький міськрайонний суд Волинської області відмовив в задоволенні позову про поновлення на роботі, визнавши звільнення за прогул правомірним. Суд співставив тривалість повітряних тривог та часу відсутності працівника на робочому місці, і встановив, що повітряна тривога оголошена поза межами робочого часу підприємства. Відмова у поновлення на роботі та звільнення за прогул відбулось правомірно [3]. Проте, Карлівський районний суд Полтавської області Рішенням від 22 серпня 2023 р. по справі № 531/609/23 невихід на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин не може мати наслідком звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за підставою «прогул», тому що це обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин у такому випадку за працівниками зберігаються робоче місце та посада [4].

Отже, наразі суди, ухвалюючи рішення, виходять з принципу, що кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень. Таким не кожна відсутність працівника на роботі під час повітряної тривоги є поважною причиною. Обов'язок доказування, за таких обставин, покладається саме на позивача.

З аналізу правових норм та судової практики вбачається, що необхідною для звільнення підставою є саме наявність поважних причин відсутності на роботі. В Постанові Верховного Суду від 1 квітня 2022 р. у справі № 464/5703/17 щодо звільнення за прогул судді зазначили, що основним критерієм віднесення причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об'єктивних,

незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника [5].

Тобто, фактичними ознаками поважних причин є об'єктивні обставини, що унеможливили вчасну появу робітника на роботі. Доречно буде згадати і про склад дисциплінарного проступку. Так, відповідно до парадигмального змісту положень доктрини щодо юридичної відповідальності елементами проступку є суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона. За відсутності хоча б одного елемента правопорушення відповідальність не настає. Як зазначалося вище, саме наявність незалежних від волі суб'єкта обставин та відсутність вини звільняють особу від відповідальності.

Доречним буде звернення до досвіду зарубіжного регулювання таких ситуацій. Так, існують фактично дві теорії щодо можливості підприємства самостійно визначати правила трудової дисципліни. Відповідно до договірної теорії підприємство може реалізовувати своє право на визначення основних, згідно з інституційною – регулювання здійснюється державою. Тобто, джерелом дисциплінарних правовідносин можуть бути як нормативно-правові акти, так і правила внутрішнього трудового розпорядку чи норми колективних договорів [6].

Так, прикладом законодавчого регулювання порядку звільнення за прогул може слугувати Трудовий кодекс Королівства Іспанії: в пункті а) частини 2, статті 54 зазначено, що трудовий договір може бути розірвано за ініціативи роботодавця у разі повторних та невинуватих неявок на роботу. Таким чином, необхідною умовою, як і в вітчизняному кодексі, є наявність поважних причин. Проте, на відміну від КЗпП, допускається певна повторність протиправної дії. Деталізації поняття «поважна причина» займаються саме суди під час розгляду справ, спираючись на конкретні обставини [7].

До таких країн, у яких питання трудової дисципліни частково регулюються законодавством належить Франція. Так, дисциплінарна відповідальність допускається також за проступки, не зафіксовані в нормативних актах, саме тому, що в цих країнах переважає думка, що неможливо надати вичерпний

перелік дисциплінарних правопорушень, оскільки такі порушення на практиці мають безліч форм і проявів. Крім того, передбачено, що працівник може притягатися до дисциплінарної відповідальності за умови вчинення правопорушення в не робочий час, що шкодить правам та інтересам підприємства. Так, відповідно до статті L.1243-1 Трудового кодексу Французької Республіки якщо сторони не домовились, строковий трудовий договір може бути розірваний достроково лише у разі серйозного проступку, форс-мажорних обставин або непрацездатності, зафіксованих лікарем з питань охорони праці. Крім того, у трудовому праві Французької Республіки наявний інститут завчасного попередження працівника про звільнення [8].

Отже, при звільненні працівника на підставі прогулу, роботодавець повинен, на виконання умов положень законодавства, повно та всебічно пересвідчитися у відсутності відповідної поважної причини прогулу. Водночас, у разі недотримання вимог закону, таке рішення буде визнане незаконним та буде скасовано.

#### **Список використаних джерел:**

1. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. 544 с.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92/para04#o4>
3. Рішенням Луцького міськрайонного суду Волинської області від 27 вересня 2022 р. по справі № 161/8467/22 : Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/106547249>
4. Рішення від 22 серпня 2023 р. по справі № 531/609/23 Карлівського районного суду Полтавської області Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/113089511>
5. Постанова Верховного Суду від 1 квітня 2022 р. у справі № 464/5703/17: Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/103826264>

6. Прогонюк Л. Ю. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в разі порушення трудової дисципліни в зарубіжних країнах *Актуальні проблеми держави і права*. 2013. Вип. 69. С. 572–580. URL: <http://apdp.in.ua/v69/89.pdf>

7. Code du travail. URL: <https://codes.droit.org/PDF/Code%20du%20travail.pdf>

8. Estatuto de los Trabajadores. URL: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139)

*Науковий керівник: Соловйов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Шульгіна Д. В.,**  
студентка 23 групи, 3 курсу, факультету прокуратури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ІДЕЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПРАЦІ**

Використання штучного інтелекту у всіх елементах нашого життя уже не є чимось новим, а його користь у праці є як ніколи на часі: автоматизація процесів, облегшення налагодження продуктивної роботи у колективі тощо. Зараз штучний інтелект здійснює різноманітні функції: він виступає як «комп'ютерний суддя», бере участь у воєнних діях у вигляді дронів, допомагає у догляді за людьми, проводить складні хірургічні операції, генерує картини просто за описом, а також починає конкурувати з людьми на ринку праці. Сьогодні бачимо штучний інтелект у різних формах: роботи-асистенти у лікарнях та інших закладах різного призначення, чатботи, автомобілі з функцією автопілоту, алгоритми для обробки великого масиву даних тощо. Дослідники передбачають,

що до 2030 року відбудеться технологічний переворот у всіх аспектах життя: з розвитком розпізнавання мови підвищиться комунікативна взаємодія між штучним інтелектом і людьми, з'являться складні системи віртуальної реальності, атомні дрони стануть засобом доставки, а безпека міст значно покращиться завдяки використанню штучного інтелекту для виявлення та боротьби зі злочинністю.

Попри все переваги впровадження ШІ у трудові відносини, є багато питань, які виникають в процесі його використання: які є межі його використання? Чи вплине це на умови та оплату праці? Можна досить часто побачити публікації та обговорення не тому того, чи варто боятися втратити своє робоче місце або очікувати пониження рівня оплати праці через штучний інтелект. Валеріо де Стефано у своєму дослідженні ««Узгодження алгоритму»: автоматизація, штучний інтелект та охорона праці» (««Negotiating the algorithm»: automation, artificial intelligence and labor protection») описує, які самі наслідки може привести використання штучного інтелекту: дегуманізація працівників, більший розрив в оплаті працівників з та без професійної підготовки для роботи з ШІ. Також актуальним є питання надання чи ненадання роботам, працюючим завдяки штучному інтелекту, статусу особливого суб'єкта права — електронної особи і вплив цього статусу на права людини і громадянина як суб'єкта права, в тому числі і трудового.

У жовтні 2019 року Україна приєдналася до Рекомендацій Організації економічного співробітництва і розвитку з питань штучного інтелекту. У цих рекомендаціях вони надають визначення поняттю штучного інтелекту, а також заходи які рекомендовано проводити по відношенню до його використання. Вони зазначають, що ШІ — це система на основі машин, яка може, для заданого набору визначених людиною цілей, робити прогнози, рекомендації або приймати рішення, що впливають на реальне чи віртуальне середовище. Системи ШІ розроблені для роботи з різними рівнями автономності. Вони визнають, що штучний інтелект має всеосяжні, далекосяжні та глобальні наслідки, які

трансформують суспільство, економічні сектори та сферу праці, і, ймовірно, у майбутньому це відбуватиметься все більше.

Застосування ШІ в праці вимагає визначення ясних етичних та правових принципів, щоб забезпечити безпеку, прозорість та захист прав людей. Необхідно встановити механізми контролю штучного інтелекту, які забезпечать його використання відповідно до правових норм. Наразі в національному законодавстві в Україні наявна лише концепція про розвиток та використання ШІ у майбутньому (Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні»), але навіть в ній уже прослідковуються принципи, які повинна дотримуватись держава при розвитку ШІ: верховенство права, прозорість, можливість безперешкодного втручання людини в роботу ШІ. Також в Концепції зазначено, що одним з основним завдань розвитку є підвищення захисту та покращення реалізації прав та законних інтересів фізичних та юридичних осіб, тобто, ніякі права не повинні і не будуть порушені внаслідок процвітання штучного інтелекту в Україні. На жаль, окрім Концепції, в нашому законодавстві відсутнє будь-яке нормативне регулювання використання штучного інтелекту, що давало б нам точне визначення обмежень, що можуть допомогти запобігти порушенню прав і свобод людини і громадянина під час реалізації його прав.

Відсутність нормативно врегульованої роботи штучного інтелекту може наражати працівників на ризик отримати дисциплінарне стягнення без вагомої на то причини через помилку у програмі, або бути звільненим взагалі. Не дивлячись на приєднання України до Рекомендацій, у нас все ще відсутнє законодавче закріплення про правила та методи використання ШІ без нанесення шкоди трудовим відносинам та суспільству взагалі.

Окрім Рекомендацій, запропонованих Організацією економічного співробітництва і розвитку, існує також думка Європейського Економічного Соціального комітету (ЄЕСК), де вона чітко висказала ідею про те як саме повинен використовуватися штучний інтелект, щоб не посягати на права людини на працю. Вони пропонують впровадження терміну ШІ як «людини в команді»

(«human-in-command»), який поєднує в собі три основні концепції: підхід гарантує, що люди можуть: 1) спільно проектувати, 2) розуміти та прогнозувати поведінку системи, і 3) контролювати межі систем на основі ШІ. Тобто, ЄЕСК закликає до цього підходу, включаючи передумову, щоб розробка та застосування штучного інтелекту були відповідальними та безпечними, де машини залишаються машинами, а люди зможуть зберігати контроль над цими машинами в будь-який час.

Враховуючи те, що Кодекс Законів про працю України був створений у відносно «доцифровий» час, використання штучного діалогу у кодексі непередбачено, впровадження ШІ в українську повсякденність призведе до істотних змін у ньому. Буде потрібен перегляд багатьох принципів і гарантій трудового права задля їх відповідності сучасному світу.

Україна прагне до інтеграції з Європейським союзом і не відмовляється від шляху науково-технічного прогресу, вона має враховувати європейські стандарти та рекомендації щодо захисту прав та свобод учасників відносин у сфері штучного інтелекту, а також укладених угод та юридичної відповідальності. Створення правового регулювання для розвитку та використання штучного інтелекту залишається важливим завданням для українського законодавця.

#### **Список використаних джерел:**

1. De Stefano V. «Negotiating the algorithm»: automation, artificial intelligence and labor protection. Employment Working Paper. No. 246. Geneva: ILO. 2018. R. 21-24. Labor Law Research Network. URL: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Negotiating%20the%20algorithm%20De%20Stefano%20.pdf>

2. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1556. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennyakoncepciyi-rozvitku-shtuchnogo-intelektu-vukrayini-s21220>



3. Recommendation of the Council on Artificial Intelligence : OECD Legal Instruments. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>

4. Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘Artificial intelligence – The consequences of artificial intelligence on the (digital) single market, production, consumption, employment and society’ (own-initiative opinion) : Official Journal of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IE5369&from=CS>

5. Гуцу С. Ф. Упровадження штучного інтелекту в трудові відносини: перспективи правового регулювання. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2021. № 87. С. 87–92. URL: <http://www.socio-journal.kpi.kiev.ua/archive/2021/2/16.pdf>

*Науковий керівник: Соловйов О. В., к.ю.н., доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Yampilska Viktoriia,**  
student of the 18th group,  
2nd year of the master’s program at the Department of Labor Law,  
Taras Shevchenko National University of Kyiv

## **DECENT WORK IN UKRAINE**

Decent work is a concept that embodies the principles of dignity, fairness, and equity in the world of labor. Rooted in the ideals of the International Labour Organization (ILO), it represents the vision where every individual, regardless of their background, enjoys the fundamental rights and opportunities associated with productive employment.

Decent work includes:

1. Employment opportunities.
2. Adequate earnings (decent income).
3. Decent hours.
4. Stability and security of work.
5. Combining work and family life.
6. Fair treatment in employment.
7. Safe work environment.
8. Social protection.
9. Social dialogue and workplace relations.
10. Socioeconomic context [1, p. 5].

A fair income for workers or a decent wage/salary is one of the aspects of decent work, the conceptual foundations of which were developed by the International Labour Organization at the end of the 20th century and are implemented worldwide to ensure productive work for men and women in conditions of freedom, equality, safety, and respect for human dignity. The development of the concept of decent work in Ukraine and the implementation of its principles are recognized as a significant step towards achieving economic and social goals [2, p. 53]. Therefore, there is a need to ensure that all components of decent work comply with the established standards, and the initial step should be made towards ensuring the decent wages/salary, which is crucial for many other components of decent work, and at the same time, one of the most ‘problematic’ socio-economic categories in Ukraine.

The research of Ukraine LFS-based Modular Decent Work Survey (UMDWS) has showed that the statutory duration of the working week in Ukraine is 40 hours. The UMDWS revealed that 30.1 per cent of the employed work more than 40 hours, and that there was practically no difference between the proportion of women and men working at this hourly cut-off. However, beyond this threshold the proportion is greater among men that makes 67.8 per cent. It is considered that a person is working excessive hours if he/she works 49 hours or more [1, p. 28]. The study underscores the importance of addressing the distribution of working hours as a fundamental aspect of achieving decent work in Ukraine. It calls for a deeper examination of labor practices, labor

regulations, and gender-specific disparities to ensure that the principles of dignity, fairness, and equity in employment are upheld, thus fostering a healthier and more balanced working environment for all.

In Ukraine the level of decent work is relatively low. However, optimism about the social and labor future is directly dependent not only on income differentiation, but also on the status and prospects of decent and reliable jobs. Significant changes that are currently taking place in the sphere of employment in Ukraine are an objective response of the economic system and its social and labor components to the dynamic technological, organizational, motivational, and consumer challenges. In Ukraine, as in most countries across the globe, not only the scale, but also the content, structure, types and forms of employment are changing. Labor market is gradually taking on global trends. In Ukraine, the main employment indicators over the past 10 years show the existence of the decent work deficit in terms of unemployment rates, minimum wage, and social dialogue scope, as well as in harmful and dangerous working conditions [3, p. 76].

In conclusion, addressing the deficit in decent work in Ukraine is a multifaceted challenge that requires a comprehensive and collaborative approach. The principles of decent work, as outlined by the International Labour Organization, encompass various dimensions, including employment opportunities, adequate earnings, reasonable working hours, job stability and security, work-life balance, fair treatment in employment, workplace safety, social protection, social dialogue, and consideration of the socioeconomic context.

To make substantial progress in promoting decent work in Ukraine, several key steps and strategies can be considered:

The Ukrainian government should prioritize labor market reforms that promote job creation, reduce unemployment, and provide workers with stable and secure employment opportunities. This may involve supporting small and medium-sized enterprises, investing in skills development, and aligning labor regulations with modern labor market needs.

Ensuring fair and adequate wages for workers is fundamental for decent work. The government should regularly review and adjust minimum wage levels to reflect the cost of living and ensure that all workers receive a fair income.

### **References:**

1. Chernyshev I. Socio-economic security and decent work in Ukraine: A comparative view and statistical findings. Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office Geneva. 2005. Working Paper № 76. P. 77. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=bd318351d08e481dcff952c6a35e51ff72a4c91f> (date of access: 25.09.2023).

2. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 47–54. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/app\\_2013\\_26\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_26_8) (дата звернення: 25.09.2023).

2. Kolot A., Kozmenko S., Herasymenko O., Streimikiene D. Development of a decent work institute as a social quality imperative: lessons for Ukraine. Recent issues in economic development. *Economics & Sociology*. 2020. Vol. 13, No. 2. P. 317. URL: [https://www.economics-sociology.eu/files/5\\_945\\_Kolot%20et%20al.pdf](https://www.economics-sociology.eu/files/5_945_Kolot%20et%20al.pdf) (date of access: 25.09.2023).

*Academic Advisor: Olha Dunaievskya, PhD (in Philology), Associate Professor at Taras Shevchenko National University of Kyiv.*

*Наукове видання*

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ  
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників  
XIII Міжнародної науково-практичної конференції  
(м. Харків, 6 жовтня 2023 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Укладачі:

**Серета** Олена Григорівна

**Ярошенко** Олег Миколайович

**Соловійов** Олексій Володимирович

**Зіноватна** Іляна Вікторівна

*Видається в авторській редакції*

Комп'ютерна верстка *О. В. Соловійов*