

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ  
ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ  
І СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ:  
ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ  
РОЗВИТКУ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників  
VI Міжнародної науково-практичної конференції  
(Харків, 3–4 жовтня 2014 р.)

За редакцією *В. В. Жернакова*

Харків  
«Право»  
2014

УДК 349.2(477)  
ББК 67.9(4УКР)305  
П68

**Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального**  
**П68** забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей  
і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф.  
(м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. :  
Право, 2014. – 376 с.

ISBN 978-966-458-690-7

Збірка містить тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції науковців у галузі трудового права і права соціального забезпечення з України, Російської Федерації, Республіки Молдова, що проходила 3–4 жовтня 2014 р. у м. Харкові з ініціативи і за організації кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Тексти надано в авторській редакції мовою оригіналу.

**УДК 349.2(477)**  
**ББК 67.9(4УКР)305**

ISBN 978-966-458-690-7

© Національний юридичний  
університет імені Ярослава  
Мудрого, 2014  
© Видавництво «Право», 2014

# ЗМІСТ

## Трудове право

<i>Іншин М. І.</i> ЩОДО ПОНЯТТЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ .....	10
<i>Мельник К. Ю.</i> ДО ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ПІДХОДІВ У РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....	13
<i>Прилипка С. М.</i> ДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ЗМІНИ ПІДСТАВ, ФОРМУЛЮВАННЯ І ДАТИ ЗВІЛЬНЕННЯ.....	16
<i>Процевський О. І.</i> ЩОДО МАЙБУТНЬОГО ТРУДОВОГО ПРАВА .....	20
<i>Проневич О. С.</i> ТРИВАЛІСТЬ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ ЯК ДИСКРИМІНУЮЧА ОЗНАКА НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ НЕАКАДЕМІЧНИХ УСТАНОВ .....	31
<i>Слюсар А. М.</i> ДО ПИТАННЯ ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИМИРЕННЯ ЯК ОСНОВНОЇ ФУНКЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ .....	35
<i>Хуторян Н. М.</i> ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАДАЧ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА .....	38
<i>Чанишева Г. І.</i> ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН .....	42
<i>Щербина В. І.</i> СУЧАСНА ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ОСНОВНІ СКЛАДОВІ .....	46
<i>Ярошенко О. М.</i> ЗМІСТ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ НАРИС .....	49
<i>Люттов Н. Л.</i> РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ.....	56
<i>Щотова Ю. М.</i> ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ПРОФСПЛОК СУЧАСНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ .....	61
<i>Боштяну Э., Друмя Ю.</i> НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОДЕРЖАНИЯ И ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА .....	63
<i>Вавженчук С. Я.</i> ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНО- ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН .....	72
<i>Грабовский И. А., Лиликова О. С.</i> ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ .....	75

<i>Копайгора І. Д.</i> ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРОЦЕСІ ПРАВЕРЕАЛІЗАЦІЇ (ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ) .....	78
<i>Чернобай А. М., Мороз І. В.</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ» .....	81
<i>Амелічева Л. П.</i> ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ОТНОШЕНЬ ПО ОБЕСПЕЧЕННЮ БЕЗОПАСНОСТІ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ ПРОВЕДЕННЯ АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКОЙ ОПЕРАЦИИ В УКРАИНЕ .....	84
<i>Бурак В. Я.</i> ВИДИ ПРЕДСТАВНИЦТВА ПРОФСПІЛКАМИ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ .....	88
<i>Бущенко П. А.</i> ДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЧАСТИНИ ДРУГОЇ ст. 233 КЗпП УКРАЇНИ (ЗА МАТЕРІАЛАМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ) .....	92
<i>Встухова І. А.</i> ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВОДІВ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ В УКРАЇНІ.....	96
<i>Вишновецька С. В.</i> ПРОБЛЕМИ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗРОБКИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....	102
<i>Волошина С. М.</i> ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР В СИСТЕМІ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ .....	106
<i>Гарашенко Л. П.</i> ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ ХІМІЧНИХ РЕЧОВИН У ПРОЦЕСІ ПРАЦІ .....	111
<i>Гетьманцева Н. Д.</i> НОРМАТИВНІСТЬ ЯК ОСНОВНА ВЛАСТИВИТЬ ПРІНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	114
<i>Гончарова Г. С.</i> НОВІ ДОПОВНЕННЯ ДО СТАТТІ 41 КЗпП УКРАЇНИ ЩОДО «ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ» ПОТРЕБУЮТЬ УТОЧНЕННЯ .....	118
<i>Демченко О. В.</i> ПАРАДИГМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	124
<i>Єрьоменко В. В.</i> СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЬЯТ ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ПРИМУСОВА ПРАЦЯ .....	127
<i>Жернаков В. В.</i> СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ І СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ .....	130

<i>Запара С. І.</i>	ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ПІД ЧАС СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ .....	135
<i>Коляда Т. А.</i>	ФЕНОМЕН ФРІЛАНСЕРСТВА: ТРУДОВО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ.....	140
<i>Копайгора І. І.</i>	ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ПЕРИОДА «ВОЕННОГО КОММУНИЗМА» ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ .....	143
<i>Кузніченко О. В.</i>	ПРАВОВА ПРИРОДА СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ СПОРІВ В ОВС ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ .....	145
<i>Лагутіна І. В.</i>	ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА УПОВНОВАЖЕНИМ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ .....	149
<i>Логвиненко М. І., Дігтяр А. О.</i>	ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ЯК ЗАВЕРШАЛЬНА СТАДІЯ СУДОЧИНСТВА.....	152
<i>Лук'яничков О. М.</i>	ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ – КАТЕГОРІЯ МИНУЛОГО.....	155
<i>Панасюк О. Т.</i>	О ПОИСКЕ МЕСТА КОНСТРУКЦИИ «НАЙМ ТРУДА» В КОНСТРУКЦИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	158
<i>Приміч Д. В.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА .....	162
<i>Радевич Е. Р.</i>	МОДИФИКАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ РАСШИРЕНИЯ СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ СТРАН ЕС) .....	165
<i>Свічкарьова Я. В.</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ДОГОВОРУ «НУЛЬ ГОДИН» З ПРАВОМ ПРАЦІВНИКА ВІДМОВИТИСЯ ВІД РОБОТИ .....	170
<i>Середа О. Г.</i>	ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА п. 4 ст. 41 КЗпП УКРАЇНИ .....	174
<i>Сімутіна Я. В.</i>	ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ТА ФІКЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ .....	177
<i>Смолярова М. Л.</i>	СОЦІАЛЬНІ УМОВИ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК МАТЕРІАЛЬНОЇ ЗАІНТЕРЕСОВАНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ .....	180
<i>Сорочишин М. В.</i>	ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ПРАВОЧИНІВ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ .....	182

<i>Субботин Е. А.</i>	ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, УСТАНОВЛИВАЕМЫХ НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, БУДУЩЕЕ .....	186
<i>Судейманова Г. В.</i>	ЗАЕМНЫЙ ТРУД КАК РАЗНОВИДНОСТЬ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	190
<i>Цесарський Ф. А.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	194
<i>Швец Н. М.</i>	МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАВА НА СТРАЙК .....	198
<i>Юровська В. В.</i>	ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЗАКОНУ ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНИЙ БЮДЖЕТ УКРАЇНИ НА 2014 РІК» .....	200
<i>Юшко А. М.</i>	ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	203
<i>Яковлев О. А.</i>	ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАВОВИЙ РЕЖИМ» .....	207
<i>Яковлева Г. О.</i>	ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО–ФІЗІОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ СПЕЦИФІКИ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	211
<i>Богдан И. А.</i>	РОЛЬ ПРЕЗУМПЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ КВАЛИФИКАЦИИ «ФРИЛАНСА» .....	215
<i>Бурнягіна Ю. М.</i>	ЩОДО ПИТАННЯ ВИПЛАТИ ВІНАГОРОДИ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ ЗА РІК .....	219
<i>Конпельцева О. О.</i>	ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ.....	222
<i>Красюк Т. В.</i>	УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВНЗ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН .....	225
<i>Макогон О. В.</i>	ЩОДО ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СПОРТСМЕНІВ У ПРОФЕСІЙНОМУ СПОРТІ .....	230
<i>Прудивус О.В.</i>	ПРОБЛЕМИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПІДСТАВ .....	235
<i>Радіонова-Водяницька В. О.</i>	ЩОДО ЗМІСТУ ПРАВОВОГО ПРИНЦИПУ ДОСТУПНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ.....	238
<i>Сидоренко А. С.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ.....	240

<i>Ширант А. А.</i>	ПРОБЛЕМИ ТЛУМАЧЕННЯ ЗМІСТУ СТАТТІ 117 КЗпПУ, ЯКА ВСТАНОВЛЮЄ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАТРИМКУ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКА .....	243
<i>Грицай Ю. В.</i>	ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ .....	246
<i>Гончаренко В. М.</i>	ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ .....	253
<i>Соловійов О. В.</i>	ЩОДО ДОПОМОГИ З ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ АБО ПРОФЕСІЙНИМ ЗАХВОРЮВАННЯМ.....	256
<i>Кириленко О. М.</i>	ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН З ПИТАНЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ .....	260
<i>Юзько Т. М.</i>	ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	265
<i>Яблоновська Г. Г.</i>	ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ (СПЕЦІАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЖІНОК): ЗА ЧИ ПРОТИ? .....	267
<i>Авескулов В. Д.</i>	ПРО ОБОВ'ЯЗОК ВИКОРИСТАННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ .....	271
<i>Дума О. О.</i>	ПОНОВЛЕННЯ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНОГО АБО ПЕРЕВЕДЕНОГО НА ІНШУ РОБОТУ ПРАЦІВНИКА СЕРЕД ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ .....	273
<i>Корнева П. М.</i>	МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СОЦІАЛЬНІЙ ПРАВОВІЙ ДЕРЖАВІ .....	275
<i>Луценко О. Є.</i>	ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ У ВИПАДКУ ВЧИНЕННЯ КОРУПЦІЙНОГО ПРАВООПОРУШЕННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....	279
<i>Малиновська К. А.</i>	ПРАВО НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ .....	282
<i>Олійник К. М.</i>	ВПЛИВ НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ НА ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ .....	285
<i>Орлова Н. Г.</i>	ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УКОМПЛЕКТУВАННЯ МОРСЬКИХ СУДІВ ЕКІПАЖАМИ .....	288
<i>Осадько О. О.</i>	ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВОЇ ЧЕСТІ ТА ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЯК КАТЕГОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	291

<i>Тимошенко Д. В.</i>	ЩОДО РОЗУМІННЯ КОНЦЕПЦІЙ ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВОГО ЗВ'ЯЗКУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ .....	294
<i>Черкасов О. В.</i>	ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ .....	296
<i>Караченцев С. Ю.</i>	ОБЛІК ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ З УМОВАМИ ПРАЦІ .....	300
<i>Козін С. М.</i>	ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ» .....	304
<i>Лакіза О. О.</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ .....	307
<i>Мартинюк В. Д.</i>	АТЕСТАЦІЯ ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ.....	309
<i>Римар І. А.</i>	ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	313
<i>Русаківська К. О.</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА КОРУПЦІЙНЕ ПРАВООПОРУШЕННЯ.....	317
<i>Фоменко О. Ю.</i>	РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ СТАЖУВАННЯ У РАДЯНСЬКИЙ ЧАС.....	320

## **Право соціального забезпечення**

<i>Сирота І. М.</i>	ПЕНСІЙНІ ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЇХ ОСНОВНІ РИСИ .....	323
<i>Кравцов Д. М.</i>	ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ .....	327
<i>Прийменко О. С.</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ВИНИКНЕННЯ ДІЄЗДАТНОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	329
<i>Сильченко С. А.</i>	СОЦИАЛЬНЫЙ РИСК КАК КЛЮЧЕВАЯ КАТЕГОРИЯ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ .....	331
<i>Синчук С. М.</i>	ЩОДО ПРОБЛЕМИ СПЕЦІАЛЬНОЇ ПРАВОВІДНОСТІ У ПРАВОВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	335
<i>Скоробагатко А. В.</i>	ДЕЯКІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ АВІАЦІЇ І ЛЬОТНО-ВИПРОБНОГО СКЛАДУ .....	338



<i>Зіноватна І. В.</i>	
ПЕНСІЙНИЙ ВІК ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН З ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	342
<i>Шумило М. М.</i>	
МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ ПЕНСІЙНИХ ПРАВОВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ .....	344
<i>Каптар Г. Г.</i>	
ДОСТРОКОВЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ОБ'ЄКТИВНА ПОТРЕБА ЗНИЖЕННЯ ШКІДЛИВОГО ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНИХ ФАКТОРІВ .....	348
<i>Ласько І. М.</i>	
НОРМОТВОРЧІ ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	352
<i>Федчишина К. В.</i>	
ПРО ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СВІТЛІ ПРОЕКТУ ПЕНСІЙНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ .....	354
<i>Бориченко К. В.</i>	
КЛАСИФІКАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПІЛЬГ ЯК ВИДУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СІМЕЙ З ДІТЬМИ .....	357
<i>Бородкін М. В.</i>	
КЛАСИФІКАЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	361
<i>Вєннікова В. В.</i>	
ДО ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ СПОРІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	366
<i>Медвідь А. О.</i>	
СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ БЕЗДОМНИМ ОСОБАМ І БЕЗПРИТУЛЬНИМ ДІТЬЯМ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ .....	369
<i>Поклонська Н. І.</i>	
ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ПИТАНЬ ТРИВАЛОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ВИПЛАТ .....	372

# ТРУДОВЕ ПРАВО

**Іншин М. І.,**  
докт. юрид. наук, проф.,  
завідувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## ЩОДО ПОНЯТТЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ

Беззаперечним є те, що робочий час і час відпочинку являються важливими правовими категоріями трудового законодавства України. Це пояснюється тим, що регламентація робочого часу в чинному законодавстві виступає як одна з гарантій забезпечення права на відпочинок. Відпочинок, в свою чергу, поряд із працею є основними соціальними становищами, у яких людина перебуває все своє життя, за винятком дитячого віку. Праця обов'язково повинна чергуватись із відпочинком. Одне з основних завдань держави – це створення для громадян відповідних умов праці і відпочинку, задоволення їх потреб і запитів, забезпечення їх законних прав і пільг [1, с. 26].

Таким чином, однією із основоположних потреб кожного працівника – відновлення трудових ресурсів, що реалізується внаслідок тимчасового припинення виконання трудових обов'язків. При цьому проведення загальнотеоретичного аналізу часу відпочинку працівників в Україні сприятиме розумінню його місця та ролі для сфери праці і для суспільства в цілому.

Актуальному питанню часу відпочинку працівників присвячували свої праці різні науковці, проте, зважаючи на динаміку соціально-правових процесів, розвиток ринку праці, нових тенденцій у сфері праці нагальною є потреба проведення нового наукового дослідження даної проблематики.

Аналізуючи понятійний апарат досліджуваного правового явища, потрібно насамперед відмітити, що у тлумачному словнику відпочинок визначається як: 1) відновлення сил після втоми припиненням дії, руху і т. ін; 2) проведення часу на дозвіллі, без праці; 3) коротка перерва під час праці, якоїсь дії; перепочинок; 4) зупинка в дорозі, щоб відпочити [2, с. 136]. Таким чином, відпочинком

можна вважати увесь час, впродовж якого не виконується трудова діяльність працівником. Тим не менш, на нашу думку, така позиція є якщо не хибною, то, принаймні, не зовсім коректною. Наприклад, в умовах сучасних інноваційних тенденцій у сфері праці однією із найбільш значних видів трудової діяльності є інтелектуальна діяльність. Інтелектуальна діяльність працівника є специфічною і відрізняється тим від звичайної фізичної, що навіть у випадку, коли працівник перебуває безпосередньо не за робочим місцем, а, приміром, в дорозі додому, то він може продовжувати на відстані працювати, застосовуючи мислення для вирішення того чи іншого робочого питання. Тому можна стверджувати, що хоч зі сторони виглядає так, ніби цей працівник зробив перерву, насправді ж він перебуває у процесі здійснення трудової діяльності. Виходячи з цього, відпочинок краще всього ототожнювати саме з активним процесом відновлення сил (трудових ресурсів).

Щодо тлумачення часу відпочинку в доктрині права, то існують різні позиції. Під часом відпочинку, на думку М. І. Гордієнко, необхідно розуміти встановлений законом, колективним та трудовим договором проміжок часу протягом якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції і який він може використовувати на власний розсуд з метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, народження і виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів, а також всебічного розвитку особистості [3, с. 71]. В. В. Жернаков неробочий час визначає як вільний від роботи час, який працівники вправі використовувати на свій розсуд [4, с. 178]. Л. П. Грузінова і В. Г. Короткін визначають це поняття як час, протягом якого працівник відповідно до законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку звільняється від виконання своїх трудових обов'язків [5, с. 30]. П. Д. Пилипенко зазначає, що оскільки законодавство протиставляє час відпочинку робочому часові, то тим самим весь час, який знаходиться поза межами робочого часу вважається часом відпочинку працівника, що перебуває у трудових відносинах [6, с. 285]. Проте, як ми зазначали вище, час відпочинку спрямований на відновлення фізичної енергії працівника і його потрібно сприймати виключно як активну форму, а не як пасивну.

Також є позиція, що час відпочинку – проміжок часу, протягом якого працівник не виконує свої трудові функції і має право використовувати його за своїм розсудом, у тому числі для відновлення свого фізичного і трудового потенціалу [7, с. 125]. В. І. Про-

копенко під часом відпочинку розуміє час, протягом якого робітники і службовці звільняються від трудових обов'язків і можуть його використовувати на свій розсуд [8, с. 305]. О. Д. Карпенко дає визначення часу відпочинку як частину календарного часу, коли працівник вільний від виконання трудової функції й має право використовувати його за власним розсудом [9, с. 127]. Час відпочинку відрізняється від неробочого часу. Весь час поза межами робочого є неробочим і його можна протиставляти робочому часу, оскільки він є протилежним поняттям за своєю природою. Однак не весь неробочий час є часом відпочинку, а лише той активний проміжок часу, впродовж якого працівник приділяє увагу безпосередньо активному процесу відновлення трудових сил.

За словами Н. Б. Болотіної, час відпочинку – це частина календарного періоду, протягом якого працівник відповідно до законодавства повинен бути звільнений від виконання трудових обов'язків і які він може використати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів та відновлення дієздатності» [10, с. 247]. В. В. Готра відпочинок розглядає у двох значеннях: 1) вузькому – певний проміжок часу, протягом якого людина звільняється від виконання своїх трудових обов'язків і може використовувати його з власними потребами;

2) широкому – конституційне право кожного працюючого, яке регламентоване законодавством України та міжнародними правовими актами [11, с. 238–239].

Отже, на основі вищезазначеного потрібно резюмувати, що час відпочинку – це конституційне право працівника, яке надане для тимчасового призупинення виконання трудових обов'язків та спрямування вільного часу для відновлення трудових ресурсів (трудової енергії). Часу відпочинку властиві такі головні риси: 1) це основоположне право працівника, яке з'являється у нього безпосередньо з моменту вступу у трудові правовідносини із роботодавцем; 2) це проміжок часу, впродовж якого працівник займається активним відновленням сил (так, адже працівник не виконуючи трудових обов'язків на роботі може займатися фізичною роботою вдома (господарством) і це навряд чи можна розцінювати як процесом відновлення трудових сил).

Отже, підводячи підсумки, потрібно констатувати, що відпочинок є надзвичайно важливим, життєво необхідним правовим явищем для кожного працівника в кожній країні. Вірний підхід до організації часу відпочинку сприяє розвитку трудового потен-

ціалу і його реалізації у трудовій діяльності. Його надано для того, щоб допомагати працівнику вірно спрямовувати свої трудові ресурси. Час відпочинку особливу роль відіграє також і при мотивації працівника.

### **Список використаних джерел:**

1. Венедіктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України: науково-практичний посібник / В. С. Венедіктов. – Харків: Видво Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 165 с.  
2. Новий тлумачний словник української мови. У чотирьох томах. – Т. 3. – К. : Довіра, 1999. – 667 с.  
3. Гордієнко М. І. Поняття часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ / М. І. Гордієнко // Право і безпека. – 2004. – Т. 3. – № 1. – С. 69–72.  
4. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / под. ред. В. В. Жернакова. – Х. : «Одиссей», 2000. – 624 с.  
5. Грузінова Л. П. Трудове право України: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – 103 с.  
6. Трудове право України: навч. посіб. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003 – 536 с.  
7. Трудове право України: підруч. / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Видавництво А. С. К., 2004. – 325 с.  
8. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : «Консум», 1998. – 480 с.  
9. Карпенко Д. О. Основи трудового права: навч. посіб. / Д. О. Карпенко. – К. : Видавництво А. С. К., 2003. – 656 с.  
10. Чанишева Г. И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанишева, Н. Б. Болотина. - Х.: «Одиссей», 2001. – 512 с.  
11. Готра В. В. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні / В. В. Готра // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 235–240 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10gvvvvu.pdf>.

**Мельник К. Ю.,**  
докт. юрид. наук, проф.,  
начальник кафедри трудового та господарського права  
Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ДО ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ПІДХОДІВ У РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

Успішна реалізація та захист прав і свобод громадян України не в останню чергу залежить від ефективного функціонування

правоохоронних органів. Якість персоналу правоохоронних органів та належний рівень їх професійної діяльності є, у свою чергу, важливим чинником такого функціонування. Особливе значення при цьому має якість правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів.

Сьогодні зазначені відносини в Україні регламентує велика кількість спеціальних нормативно-правових актів, серед яких: закони України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 р. № 2453-VI, «Про прокуратуру» від 05.11.1991 р. № 1789-XII, «Про міліцію» від 20.12.1990 р. № 565-XII, «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 р. № 2229-XII, «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» від 04.03.1998 р. № 160/98-ВР; укази Президента України «Про Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України» від 19.10.2007 р. № 982, «Про Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України» від 27.12.2007 р. № 1262, постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ» від 29.07.1991 р. № 114.

Аналіз сучасного національного законодавства, яке регулює трудові відносини службовців правоохоронних органів, свідчить по-перше, про відсутність однакового підходу до структури та змісту базових спеціальних законів, які регламентують трудові відносини службовців різних правоохоронних органів, по-друге, про розпорошеність нормативного матеріалу по великій кількості підзаконних нормативно-правових актів, по-третє, про відсутність однакового підходу до встановлення вимог до кандидатів на службу у різні правоохоронні органи, обмежень та заборон, пов'язаних з проходженням служби, умов служби тощо, по-четверте, про зайву диференціацію умов праці службовців правоохоронних органів порівняно з іншими категоріями працівників. Стосовно останнього слід відзначити, що нерідко в спеціальному законодавстві встановлюються норми, що не виправдано погіршують правове становище службовців правоохоронних органів порівняно з працівниками підприємств. Як відомо необґрунтована диференціація призводить не тільки до зниження ефективності правового регулювання, а і до дискримінації за різними ознаками, у нашому випадку за ознакою приналежності до відповідної професії.

Слід звернути увагу на те, що службі та трудовим правовідносинам у всіх без виключення правоохоронних органах притаманні такі загальні риси. По-перше, для трудових правовідносин службовців правоохоронних органів характерні всі загальні ознаки, властиві трудовим правовідносинам працівників підприємств. По-друге, особливостями трудових правовідносин службовців усіх правоохоронних органів є більший ступінь участі держави в їх регулюванні, ніж у регулюванні трудових відносин інших категорій працюючих, наявність обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням служби, існування додаткових гарантій здійснення посадових обов'язків, обмежена можливість застосування індивідуального договірного регулювання цих трудових відносин. По-третє, основним завданням службовців всіх правоохоронних органів є забезпечення захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань. По-четверте, характерною ознакою служби у всіх правоохоронних органах є реальна небезпека для життя і здоров'я службовців, що пов'язано з протидією ними кримінальним елементам.

З огляду на вищезазначене існує, на мій погляд, доцільність провести систематизацію та уніфікацію відповідного нормативного матеріалу, за наслідками якої прийняти комплексні закони по кожному окремому правоохоронному органу. У структуру таких законів обов'язково повинні входити наступні структурні елементи: розділ «Прийняття на службу», у якому передбачити наступні статті: «Документи, необхідні для прийняття на службу», «Вимоги до кандидатів на службу», «Випробування при прийнятті на службу», «Призначення на посаду», «Присяга службовців»; розділ «Проходження служби», у якому передбачити наступні статті: «Права службовців», «Обов'язки службовців», «Права правоохоронного органу як роботодавця», «Обов'язки правоохоронного органу як роботодавця», «Обмеження, пов'язані з проходженням служби», «Робочий час», «Час відпочинку», «Оплата праці», «Атестування», «Службова дисципліна» «Переведення та переміщення по службі», «Зміна істотних умов служби»; розділ «Припинення служби». у якому передбачити наступні статті: «Підстави припинення державної служби», «Порядок звільнення зі служби».

У ході підготовки відповідних законодавчих актів існує доцільність в усуненні невинуватених розходжень у регулюванні умов праці службовців правоохоронних органів з іншими категоріями

працівників, а також у вирівнюванні, де це можливо з урахуванням характеру служби, умов прийняття на службу, умов проходження служби та підстав звільнення зі служби у всіх правоохоронних органах.

**Прилипко С. М.,**  
докт. юрид. наук, проф., проф. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

### **ДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ЗМІНИ ПІДСТАВ, ФОРМУЛЮВАННЯ І ДАТИ ЗВІЛЬНЕННЯ**

Законодавство про працю встановлює високий рівень гарантій права на працю. Конституція гарантує громадянам захист від незаконного звільнення. До таких гарантій належить норма, яка забороняє звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Однак, у практиці виникають суперечливі ситуації, пов'язані з реалізацією цієї гарантії. Відомі випадки, коли роботодавець звільняє працівника на законних підставах, працівник не надає ніяких документів про тимчасову непрацездатність, тобто, роботодавцю не відомі обставини, які б виключили можливість звільнення. І раптом у суді працівник представляє лікарняний лист про його непрацездатність тривалістю три дні у період видання наказу про його звільнення. Суди виносять рішення про поновлення на попередній роботі, адже встановлюють, що було порушено законодавство, яке виключає можливість звільнення у період тимчасової непрацездатності. Але чи можна таке рішення вважати справедливим та обґрунтованим? Законодавство встановило порядок надання документів про тимчасову непрацездатність. Працівник після одужання повинен роботодавцю надати лікарняний лист, який згодом надсилається до бухгалтерії, відкривається рахунок для отримання допомоги від Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Важливу роль у забезпеченні допомогоюми у разі тимчасової непрацездатності відіграє комісія із соціального страхування підприємства, установи, організації, яка діє на під-



ставі Положення, затвердженого постановою правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 28 червня 2008 року № 25 (із змінами та доповненнями). [1] Комісія приймає рішення про призначення або відмову про призначення допомоги з тимчасової непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною) та інших допомог. Перевіряє правильність видачі та заповнення документів, які є підставою для надання матеріального забезпечення та соціальних послуг. Вищевикладене свідчить про те, що працівник повинен дотримуватися порядку пред'явлення лікарняних листків. У випадках, коли працівники умисно ігнорують встановлені правила і пред'являють документ про тимчасову непрацездатність у суді, вважаємо, що його не слід брати до уваги і виносити рішення про відмову у поновленні на роботі. Роботодавцеві не було відомо про обставини, які виключають можливість звільнення з роботи. У зв'язку з цим Постанову Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» слід доповнити таким положенням: « Не брати до уваги лікарняні, які не були своєчасно надані роботодавцю, а були пред'явлені лише у суді, у момент розгляду трудового спору ».

У судовій практиці виникають питання і про те, чи можна змінити дату звільнення і вважати працівника звільненим після закінчення терміну тимчасової непрацездатності. Так, наприклад, С. був звільнений 10 травня 2011 р. з посади директора державного видавництва «П.» за п. 1 ст. 41 КЗпП України, тобто за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, а саме, за невиконання розпорядження керівника про здачу документів про фінансово-статистичну звітність. Звільнення відбулось у період тимчасової непрацездатності працівника. Він у цей час з 26 квітня по 20 липня перебував на стаціонарному лікуванні. Судові органи визнали звільнення незаконним на тій підставі, що С., перебуваючи на стаціонарному лікуванні, не мав можливості своєчасно здати звіт, тобто суд фактично встановив відсутність вини працівника та причинно-необхідного зв'язку між поведінкою С. та невиконанням розпорядження керівника установи. Що стосується питання про те, чи можна було змінити дату звільнення та вважати С. звільненим після закінчення тимчасової непрацездатності, суд записав: « Орган який розглядає трудовий спір, не може обрати інший спосіб захисту трудових прав працівника, якщо законодавством передбачено поновлення на роботі » [2].

З таким рішенням суду слід погодитись тому, що фактично була відсутня підстава для звільнення і вина працівника. а якби підстава була, але звільнення відбулось у період непрацездатності, то вважаємо суд мав підстави змінити дату звільнення без поновлення на роботі, а лікарняний оплачується до завершення непрацездатності.

Тривалий час залишається дискусійним питання про можливість судових органів перейти від однієї підстави до іншої. Нерідко заявники звертаються до суду з позовами про зміну підстави або формулювання підстави звільнення. Так, наприклад, водій першої категорії товариства з обмеженою відповідальністю «АТП-2004» подав заяву до Кіровського районного суду м. Кіровограда про визнання наказу про звільнення у зв'язку з втратою довіри з боку власника (п.2 ст. 41 КЗпП), зміну формулювання причин звільнення, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і відшкодування моральної шкоди. У день звільнення його було ознайомлено з наказом про звільнення та видано трудову книжку, у якій було зроблено запис про те, що він звільнений за втратою довіри. Заявник вважав звільнення незаконним, оскільки він не обслуговував грошові, товарні або культурні цінності, не підписував з відповідачем договір про повну матеріальну відповідальність, не отримував товарно-матеріальних цінностей під розписку або під звіт. Крім того, він заявляв, що його вина у скоєнні протиправних дій (нестача цінностей) не встановлена. Але у суді було доведено, що заявника було прийнято на посаду водія-експедитора, і 21 жовтня 2004 р. було укладено договір про повну матеріальну відповідальність за збереження довіреного йому до перевезення вантажу. Суд, керуючись Постановою Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок від 28 грудня 1977 р. № 447\24, якою затверджено перелік посад і робіт працівників, з якими можуть укладатися договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівниками, які обіймають посади або виконують роботи безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпусткою), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, визнав, що водій-експедитор належить до категорії працівників, які можуть бути звільнені на підставі втрати довіри до них. Водій, виконуючи транспортування насіння соняшника, допустив понаднормову недостачу вантажу насіння соняшнику в кількості 2440 кг. ( на суму 9925 грн.

52 коп.), що підтверджено відповідними документами. Суд справедливо визнав, що утрата довіри може бути не тільки результатом скоєння окремих дій, а й такого проступку, який дає підстави зробити висновок про те, що подальше залишення такого працівника на роботі з обслуговуванням грошових та матеріальних цінностей може призвести до втрати цих цінностей [3]. Водій просив змінити формулювання звільнення і визнати його звільненим за ч. 3 ст. 38 КЗпП (порушення відповідачем законодавства про працю). У наведеній справі суд не мав права змінити водію формулювання підстави звільнення.

Відомі випадки, коли підстави для звільнення є, але роботодавець неправильно їх формулює. Наприклад, у наказі було записано: «Звільнити виконроба П. за систематичні фіктивні дані про виконання запланованих норм, приписки, порушення фінансової і штатної дисципліни, економії будівельних матеріалів». Фактично це є звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП. Якщо порядок звільнення дотримано, то суд має право привести таке формулювання у відповідність до законодавства і відмовити працівнику у позову про поновлення на роботу.

Суд може змінити формулювання причин звільнення з п. 3 ст. 40 на п. 1 ст. 41 КЗпП у тому разі, коли в наказі зазначалося, що звільнення провадиться за одноразове, грубе порушення трудових обов'язків (і воно було таким), але звільнення неправильно кваліфікувалось, як передбачене п.3 ст. 40 КЗпП.

Чинним законодавством про працю власнику або уповноваженому органу не забороняється скасовувати наказ (розпорядження) про розірвання трудового договору зі своєї ініціативи й самому поновлювати працівника на попередній роботі. При цьому слід враховувати волевиявлення працівника щодо такого поновлення на роботі.

Встановивши, що звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу проведено незаконно, суд на прохання працівника, який не бажає продовжувати трудові відносини з відповідачем, може визнати звільнення незаконним і, не поновлюючи працівника на роботі, змінити дату і формулювання причини на власне бажання [4].

У світлі вищевикладеного, викликає певний інтерес справа про звільнення начальника юридичного відділу АТ «Житомирглобпостач» за невідповідністю займаній посаді (п. 2 ст. 40 КЗпП) внаслідок недостатньої кваліфікації. У процесі судового розгляду

звільнення було визнане незаконним і позивач С. заявив про відсутність бажання з відповідачем продовжувати трудові відносини і просив змінити дату і формулювання причини звільнення на власне бажання. У суді були усі підстави змінити формулювання причини звільнення на власне бажання. Але суд направив справу на новий розгляд до суду першої інстанції. Вважаємо такі дії невикористаними. Не було необхідності повертати справу на новий розгляд [5].

Спори про поновлення працівників на роботі, зміну дати і формулювання причин звільнення або про оплату вимушеного прогулу в будь-якому випадку, незалежно від підстав припинення трудового договору, вирішуються безпосередньо судом, адже ці спори є похідними від звільнення, і предметом позову залишається наказ про звільнення.

### **Перелік використаної літератури:**

1. Офіційний вісник України, 2008, № 53, ст. 1794; 2. «Юридическая практика» № 24–25, 24 июня 2004 г., стр. 26; 3. Цивільне судочинство. Судова практика у цивільних справах, 2014, № 1.; 4. Застосування судами цивільного і цивільно-процесуального законодавства за заг. ред. П. І. Шевчука. – К.; Ін Юре, 2002, стр. 133-134.; 5. Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова Практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія – Харків, вид-во ПП «ФІНН» 2008, стор. 288–292.

**Процевський О. І.,**

докт. юрид. наук, проф.,  
Харківський національний педагогічний  
університет ім. Г. С. Сковороди

## **ЩОДО МАЙБУТНЬОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

Трудовому праву знову шукають місце в іншій галузі права. Якщо раніше вельмишановні вчені в галузі теорії цивільного права місце трудовому праву визначали у «лоні цивільного права» [1], то тепер ця важлива галузь права України і природно необхідна для суспільства, в якому більше 28 млн. осіб працездатного віку [2; с. 38] не сподобалась проф. П. Д. Пилипенку. На його думку, місце і роль трудового права як самостійної галузі в системі права України повинні зазнати суттєвих змін. Ці зміни «можуть бути

ефективними лише за умови об'єднання норм, які врегульовувати- муть трудові відносини усіх працюючих під егідою єдиного комп- лексного правового утворення – права зайнятості» [3; с. 206]. Хоча не так давно професор писав, що трудове право як галузь права в системі права України є найбільш вагомою і що ця галузь права має цілком об'єктивний характер [4; с. 14]. Мабуть тому і зараз він не відкидає думки про те, що в основі формування нового комплек- сного утворення, його норм має бути трудове право.

Небезпечність цієї пропозиції заключається в тому, що трудове право як самостійна галузь права природно покликана регулюва- ти трудову діяльність людини по створенню життєво необхідних цінностей, забезпечуючи існування їх самих і всього суспільства і за наявність якої працюючий люд боровся протягом багатьох століть. Але у ХХІ ст. має зникнути, уступити місце «праву зайнятос- ті». Квінтесенція пропозиції полягає в тому, що самостійна галузь трудового права в системі права України, яка сьогодні здійснює правове регулювання природного явища, яким було, є і завжди буде – праця, за думкою П. Д. Пилипенка, у близькому майбутньо- му має регулюватись «правом зайнятості»; буде симбіозом, який об'єднує норми різних видів, що належать різним галузям права.

Свій погляд на пропозицію професора маю намір формулюва- ти не з точки зору інстинкту самозбереження самостійності галузі трудового права, а з точки зору об'єктивного характеру речей.

Отже, які ж аргументи, покладені в основу «революційного» по формі висновку про недоцільність існування самостійної галузі трудового права України і яка їх доказова цінність?

На превеликий жаль, на перше місце покладена не правова ідея, не практична діяльність, а критика комуністичної ідеології, яка, на думку П. Д. Пилипенка, ще й досі визначає «соціалістичний характер права на працю», «соціалістичні принципи правового регулювання суспільно-трудова відносин» тощо. Не зрозумілі й інші критерії, що спонукали професора відмовитися від трудового права на користь «права зайнятості»: це «глобалізація міжнарод- них відносин та міжнародна економічна інтеграція»; «зростання безробіття»; «наявність інших, окрім трудового договору, підстав виникнення трудових відносин» тощо. Навіть при такому «наду- ванні» причин (деякі із них мають опосередковане відношення до трудового права) не відчувається серйозність і необхідність заміни «трудова права» на «право зайнятості», а тим більше це стосу-

ється нездійснюваної мрії, що така заміна змінить об'єктивний процес розвитку суспільства, а так і предмет трудового права?

Слід нагадати, що трудове право на сьогодні регулює соціально-трудові відносини і відносини, які йому передують, у тому числі, і відносини у сфері зайнятості [5]; відносини, які його супроводжують та відносини, що приходять на зміну трудовим!

Якщо сфокусувати наведені аргументи у правове поле і кинути погляд у минуле, то все, про що мову веде П. Д. Пилипенко, уже давним-давно було [6; с. 345–391]. В науці теорії трудового права у ХХ столітті це питання неодноразово обговорювалося і були зроблені висновки про об'єктивну закономірність існування самостійної галузі трудового права, з поступовим розширенням сфери дії його норм. Тільки тоді думки вчених були спрямовані на науковий пошук способу вирішення питання предмету трудового права. Правова ідея оберталася навколо широкої та вузької сфер дії норм трудового права, що регулюють суспільно-трудові відносини при застосуванні людиною своєї здатності до праці. Саме науковий пошук вирішення питання предмету галузі трудового права, а не заміну одного терміну другим.

До речі, майже усі варіанти проекту Трудового Кодексу України передбачають широку сферу дії норм трудового права, тобто правове регулювання усіх суспільних відносин, об'єктом яких є **праця** як цілеспрямована усвідомлена діяльність по створенню матеріальних та духовних цінностей для людини і суспільства незалежно від сфери застосування, але із урахуванням особливостей галузі господарювання. Якщо об'єктивно оцінити зміст закону «Про зайнятість населення України» і уважно його вивчити, то можна переконатися у наявності погляду законодавця на широку сферу дії норм трудового права. На сучасному етапі розвитку суспільства є об'єктивна необхідність залучення норм Цивільного і Господарського кодексів для регулювання трудових відносин, що характеризують реалізацію права на працю, хоча вони виникли на підставі правочинів, що підпадають під дію норм цих кодексів. Таке положення речей у нашій державі пояснюється рівнем економічного розвитку суспільства. Думки ж вчених Європи спрямовані на формування пропозиції, смисл яких заключається в тому, щоб усі трудові відносини, на підставі яких би правочинів вони не виникали, мають регулюватися нормами трудового права [7; с. 91].

Виникає запитання – чи дійсно «зайнятість» є та категорія, що об'єктивно може поглинути «працю»? Праця, труд, на відміну від

зайнятості – це усвідомлена цілеспрямована фізична або інтелектуальна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, що забезпечує існування кожної людини і суспільства в цілому. Зауважимо, і це положення мабуть було визначальним при формуванні галузі трудового права – здатність до праці є найважливішою якістю людини, завдяки якій вона фізично і розумово розвивається і набуває відповідної професії, яка згодом і включається у виробничий процес. Праця є перша основна умова усього людського життя, і при чому у такому ступені, що ми у відомому сенсі повинні сказати: праця створила саму людину [8; с. 486]. а людина – це лише клітинка того великого організму, який заведено називати суспільством. І серед безлічі факторів, що впливають на стан прав і свобод людини, є такий, який дозволяє розгадати глибинну природу прав і свобод людини у суспільстві – це співвідношення праці і власності [9; с. 3–11].

З метою урозуміння і оцінки пропозиції П. Д. Пилюпенка звернемося до визначення місця і ролі праці у житті суспільства, що дали автори Малого енциклопедичного словника Ф. Брокгауз та І. Ефрон ще у 1907 р., далекому від комуністичної ідеології; труд поряд з природою і капіталом є фактором виробництва. Труд у господарському сенсі є планомірна витрата мускульних і нервових зусиль, що спрямовані на пристосування предметів довкілля до потреб людини [10; с. 582–583]

Зайнятість – це **стан людини**, яка постійно зайнята **якоюсь роботою**, це завантаженість людини, наприклад, приготуванням їжі, доглядом за домашніми тваринами, бесідами тощо. Людина не має вільного часу [11; с. 699].

Зайнятість (employment) – це використання праці (робочої сили) або **положення людини**, яку роботодавець найняв на оплачувану роботу [12; с. 92]. В економіці термін «зайнятість» відноситься до використання виробничих факторів, до яких, окрім робочої сили відноситься земля та капітал.

Виникає запитання – чи можливо об’єктивно, теоретично або практично створити таку галузь права, яка б регулювала усі фактори виробництва, усі факти зайнятості людини? Вважаю, навіть наведені складові виробництва свідчать про абсолютну неможливість формування такої галузі як «право зайнятості» в системі права України. Відносини, що виникають при дії названих факторів виробництва, за своєю сутністю різномірні.

Так, дійсно, міжнародні та європейські нормативні акти, особливо конвенції МОТ, сотні разів вживають термін «зайнятість», намагаючись впливати на рівень та умови зайнятості в різних країнах світу, в тому числі і в Україні. Але ж не можна не враховувати, що на виконання цього завдання направлена державна політика у сфері зайнятості населення. Держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості шляхом проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики. Мета цієї політики – розширення сфери застосування **праці**, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили.

І що? Невже усі суспільні відносини, що при цьому виникають, можна утягнути в одну галузь – «право зайнятості»? не можна досягнути неосяжне – так би оцінив К. Прутков пропозицію про створення нового комплексного правового утворення «права зайнятості».

Із факторів виробництва тільки праця сприяє створенню матеріальних і духовних цінностей шляхом використання фізичних і розумових зусиль людини. Звичайно, праця знаходить застосування в різних видах роботи: вона буває фізичною і розумовою і відрізняється за рівнем майстерності, продуктивності тощо.

І саме тому трудове право призване регулювати відносини, що виникають при реалізації людиною своєї природної унікальної здатності до праці як на виробництві, так і в інших сферах народного господарства. Правове регулювання цих відносин здійснюється від факту регламентації підстав їх виникнення і до їх припинення. Крім того, норми трудового права регламентують відносини, що виникають при укладенні колективного договору, при реалізації прав та обов'язків трудовим колективом, первинною виборною профспілковою організацією, що стосується регулювання трудових відносин. Трудове право регулює також питання оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, дисципліни праці, розгляду і вирішення трудових спорів, страйків тощо. а «право зайнятості» тут до чого?

Є ще й таке визначення «зайнятості»: зайнятість за бажанням, яка авторами економічної енциклопедії розглядається як доктрина, за якою роботодавець міг би призупинити роботу найманої особи у будь-який час, за будь-яких причин і обставин [13; с. 96]. Не хотілося б навіть думати, що саме це визначення зайнятості



надихнуло П. Д. Пилипенка до висновку про формування нового комплексного правового утворення «право зайнятості». Якщо це так, то тоді, на жаль, пропозиція про створення нового комплексного правового утворення «право зайнятості» підтверджує думку професора про те, що робоча сила (а це людина – О. П.) є товаром, хай специфічним, особливим, але це факт [14; с. 63–65].

Необхідно нагадати, ще одне важливе положення, яке, на жаль, не враховує П. Д. Пилипенко – це те, що здатність до праці характеризує **природну** якість людини як живої істоти і вона невід’ємна від неї. «Зайнятість» як категорія знаходиться за межами природи людини, а тому має широку характеристику застосування: незаперечна істина – є люди, які займаються дурницями, байдикуванням тощо, більшу частину свого життя проводять в казино, борделях тощо. Але ж вона зайняті. Термін «зайнятість» вживається у прикладах, далеких від праці: вода зайняла луги, люди зайняли частину пляжу, терористи зайняли місто тощо.

Виникає запитання – як ці і сотні інших фактів «зайнятості», що мають різну природу і різні наслідки, будуть визначати запропоновану нову галузь права? Ні теоретично, ні практично передбачити неможливо.

Тільки позитивна діяльність людини у формі праці, якою вона творить матеріальні і духовні цінності, що спрямовані на задоволення її особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) і потребує правового упорядкування та регулювання. Вислів Ф. Ніцше розкриває суть праці: не вигода, а труд дає цінність: благородний результат тривалої роботи [15; с. 582].

Інша справа – сфера застосування трудової діяльності, права-ва природа відносин, що при цьому виникають, вплив яких норм права здійснюється на ці суспільні відносини для їх регулювання. Звичайно, трудове право як творіння людини і поширюється тільки на людей [16; с. 109], об’єктивно потребує удосконалення, змін, інколи навіть сталих положень законодавства про працю. Це стосується і нових підходів залучення до праці, які на практиці отримали назву нетипової зайнятості. Без сумніву, сучасний процес реформування трудового законодавства потребує провадження інноваційних підходів залучення до праці: окрім традиційного трудового договору, нетрадиційних підстав виникнення соціально-трудо-вих відносин.

Ці зміни потребують наукового осмислення реалій, що виникають для того, щоб виробити нові підходи до правового регулюван-

ня трудових і тісно з ними пов'язаних відносин. Є нагайна потреба визначити юридичну природу і зміст нестандартних юридичних фактів як підстав виникнення трудових відносин. а головне – необхідно визначити вплив цих нестандартних правочинів на фактичний правовий статус працівника і роботодавця. Тому сьогодні ще до кінця не зрозуміла роль і значення цих нестандартних підстав виникнення трудових відносин у царині трудової діяльності. До речі, питанням правової регламентації нетипової зайнятості, а також змісту нестандартних підстав реалізації права на працю присвячене дисертаційне дослідження О. С. Прилипко [17]. В роботі вона веде пошук підстав для вирішення проблеми в межах предмета трудового права. Проблему О. С. Прилипко бачить в удосконаленні законодавства про працю, а саме у визначенні правового статусу трудових угод як підстав виникнення соціально-трудо-вих відносин і розширенні правових можливостей їх суб'єктів.

Чи дають міжнародні та європейські нормативні акти, що використовував П. Д. Пилипенко, та практика їх застосування, підстави для висновку про «необхідність найближчим часом сформу-вати нове національне комплексне правове утворення – в якості галузі системи права України – «право зайнятості»? Відповідь на це запитання сформульована в самих же міжнародних та європей-ських нормативних актах, на які посилається професор. На жаль, їх зміст наводиться тенденціозно. Ось тільки приклад: в Європей-ській соціальній хартії (переглянутої) **недвозначно** вказується «з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю сторони зобов'язуються: 1. визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення певної зайнятості; 2. ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3. створити безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування» (ст. 1). Із змісту статті абсолютно очевидно, щоб забезпечити ефективну реалізацію права на працю сторони хартії зобов'язуються досягти якомога високого стабільно-го рівня зайнятості з метою досягнення повної зайнятості.

Шановний професор П. Д. Пилипенко пише: «Тобто для світо-вого співтовариства (хоча Хартія Європейська – О. П.) **проблема соціальної стабільності** (хоча у Європейській Хартії мова іде про **стабільний рівень зайнятості** – О. П.) – це передусім проблема зай-нятості [3; с. 199]. І далі цікаву думку сформулював професор:

«Як і в який законний спосіб здійснюватиметься реалізація права на працю зараз не є важливим.(?). Головна умова, щоб переважна більшість працездатного населення була працевлаштована...» [там само].

Починаючи з першої сесії Генеральної Конференції Міжнародної організації праці 1919 року [19; с. 26–27] і закінчуючи 100-ю сесією Міжнародної Конференції праці 2011 року [20], політика в галузі «зайнятості» **розглядається як засіб ефективного забезпечення здійснення права на працю**. Всебічне визнання права на працю пов'язується зі здійсненням економічної та соціальної політики, мета якої – сприяння повній продуктивній і вільно обраній зайнятості та повній зайнятості.

Щодо діючого національного законодавства України, то воно визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та соціальний захист від безробіття. Зайнятість розглядається з декількох боків.

Базова зайнятість визначається як незаборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. Тут форма власності є вирішальною. Вільно обрана зайнятість – це реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, незабороненої законом (зокрема, такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб. Це визначення зайнятості фактично відображає зміст ч. 2 ст. 43 Конституції України. Неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Фактично це зміст ст. 56 Кодексу законів про працю України. Повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченої згідно із законодавством, колективним або трудовим договором. Продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольняти потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій. Фактично в такому визначенні зайнятості втілені зміст і зміст ст.ст. 85, 88,94 КЗпП України.

Поряд з вільно обраною зайнятістю є її антипод – добровільна незайнятість особи, яка не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Вільно обрана зайнятість своїм характером, особливостями протилежна вільно-добровільній незайнятості. Це свідчить про те, що з точки зору **форми** – «зайнятість» як термін, як категорія означає **стан людини**, з точки зору **сутності** – «зайнятість» означає діяльність особи, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі. Тобто сутність цієї категорії є праця, яка і регулюється нормами трудового права.

Системний аналіз фактів використання терміну «зайнятість» у правових приписах норм міжнародного, європейського та національного права дає підстави для висновку, що основне призначення цієї категорії визначати рівень зайнятого в державі працездатного населення для прийняття економічних та організаційних засад реалізації державної політики у сфері зайнятості та соціального захисту від безробіття. Ці економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості націлені на реалізацію громадянами свого права на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування. Тобто, ми знову повертаємося до права на працю і гарантій його реалізації, і, звичайно, їх характеристики. Право на працю – це альфа і омега трудового права, а, власне, і кожного громадянина. Якщо комусь не сподобається таке визначення цього права, то хай запитає у того, кого звільнили з роботи не за власним бажанням. Тому право на працю в демократичній державі завжди буде найважливішим правом в системі прав громадянина [21; с. 502–536].

Саме тому мета державної політики у сфері зайнятості створити умови для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття. Тому зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадженням підприємницької та інших видів діяльності, незаборонених законом, і регулюється Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення», Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства.

Після реалізації права на працю правове регулювання відносин, що в результаті цього виникли, здійснюється нормами тієї

галузі права, у сфері дії яких вони виникли, тобто не тільки нормами трудового права. Так, бажано було б, щоб усі відносини, що виникають при реалізації права на працю, регулювались нормами трудового права. Бо це відповідні пільги і гарантії. Але сучасна дійсність поки цього не дозволяє.

Виникнення трудових відносин свідчить про виконання мети, яку ставила перед собою політика зайнятості населення. Тому комплекс правових, економічних та організаційних заходів, що спрямовуються державою на забезпечення реалізації права на працю, приводить особу до працевлаштування. Мабуть тому Закон України «Про зайнятість населення» і розглядає зайнятість як діяльність людини.

Із аналізу всіх визначень категорії «зайнятість», що містить Закон України «Про зайнятість населення», а також міжнародні і європейські нормативні акти можна сформулювати наступні висновки: 1) категорія «зайнятість», перш за все, вживається стосовно осіб, що працюють за наймом на умовах, передбачених трудовим договором та іншими підставами, що характеризують реалізацію права на працю; 2) звідси, зайнятими, тобто тими, що реалізували право на працю і працюють за наймом, вважаються особи, що: а) проходять військову або альтернативну (невійсько-ву) службу; б) на законних підставах працюють за кордоном та мають доходи від такої зайнятості; в) забезпечують себе роботою самостійно; г) поєднують роботу з навчанням за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах; 3) зайнятими також вважаються особи, що виконують роботу, незаборонену законодавцем, з метою задоволення їх особистих та суспільних потреб і одержують дохід (заробітну плату) у грошовій або іншій формі.

Викладене дає підстави для висновку, що міжнародні, європейські та національні норми трудового права, особливо після прийняття Закону України «Про зайнятість населення України», не містять теоретичних і практичних критеріїв для обґрунтування пропозиції щодо «формування найближчим часом замість трудового права **нового** комплексного правового утворення права зайнятості». Мова має йти про ефективність державної політики у сфері зайнятості, про створення робочих місць для громадян, бажаючих працювати, про стимулювання роботодавців у створенні нових робочих місць, про соціальний захист безробітних. Усі ці питання вписуються у норми трудового права, права соціального забезпе-

чення, а також Цивільного та Господарського кодексів України. Щодо цінності права на працю та принципів правового регулювання соціально-трудових відносин, то проблеми, що виникають при їх реалізації, мають розглядатися в межах галузі трудового права з урахуванням їх сутності і значення.

### **Джерела:**

1. Майданик Р. Цивільне і трудове право: порівняння методології і міжгалузевих відносин // Юридична Україна. – 2008. – № 6, С. 36-41; Недоговірні цивільно-трудові конструкції // Юридичні Україна. – 2008. – № 7, С. 40-44; він же. Договірні цивільно-трудові конструкції // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 9. – С. 3-6
2. Вісник пенсійного фонду. 2014. – № 6. – с. 38.
3. Пилипенко П. Право зайнятості, або нові контури трудового права // Право України. – 2014. – № 6. – С. 197-207.
4. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. Львів, 1999. – 212 с.
5. Ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення України» від 5 липня 2012 р. № 5067-VII. Офіційний Вісник України, 2012, № 63, ст. 2565.
6. Див. наприклад Лушнікова М. В., Лушніков А. М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург, изд-во Р. Аслакова «Юрид.центр прес», 2006, 938 с.
7. Див. наприклад, Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – Изд-во «Дело», 1999, 726 с.
8. К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. в 50 т., М. Госполитиздат, 1961, Т.20. – 527 с.
9. Воеводин Л. Д. Права человека, труд, собственность и государство / Л. Д. Воеводин // Вестник Московского университета. Серия Право. – 1995. – № 4. – С. 3-11.
10. Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефром. Энциклопедический словарь. Современная версия. Изд-во «Эксмо-Пресс». – М., 2002, 667 с.
11. Новий тлумачний словник української мови, Т. 1, К. вид-во «Ако-ніт». – 2005. – 926 с.
12. Оксфордская иллюстрированная энциклопедия, Т. 7, М. изд-во «Весь Мир», 2002. – 406 с.
13. І. С. Завадський, Т. В. Осовська, О. О. Юшкевич. Економічний словник. К. вид-во «Кондор», 2006. – 507 с.
14. Пилипенко П. Д. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю // Право України. – 1996. – № 9. – С. 63-65.
15. Энциклопедия афоризмов. Мысль в слове. Изд-во АСТ. М., 2001. – 715 с.
16. Ильин И. Общее учение о праве и государстве. – М. Хранитель, 2006. – 217 с.

17. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів. Автореферат дис.к.ю.н., К. 2014.

18. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. Ратифікована Верховною Радою України Законом України від 14 вересня 2006 року, № 137-V // Офіційний Вісник України, 2006, № 40, ст. 2660.

19. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964 р., Т.1, 1560 с.

20. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ilo.org/declaration>; Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 100th Session 2011, International Labour Office, Geneva [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

21. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. Правова доктрина України. У п'яти томах. Т. 3. Доктрина приватного права України. За заг. ред. акад. НАПрН України Н. С. Кузнецової, Х. «Право», 2013. – 757 с.

**Проневич О. С.,**  
докт. юрид. наук, проф.,  
головний науковий співробітник відділу  
наукового забезпечення організації роботи та управління  
в органах прокуратури Науково-дослідного інституту  
Національної академії прокуратури України

## **ТРИВАЛІСТЬ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ ЯК ДИСКРИМІНУЮЧА ОЗНАКА НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ НЕАКАДЕМІЧНИХ УСТАНОВ**

Прагнення до розбудови соціальної держави в Україні об'єктивно зумовлює необхідність вжиття комплексних заходів з метою створення ефективного юридичного механізму забезпечення реалізації права на працю та унеможливлення будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості. Право на працю є економічною характеристикою людини як суб'єкта соціально-економічних відносин і потужним чинником її самореалізації. Реалізація особою права на працю безпосереднім чином пов'язана із системою державних гарантій працівникам, важливою складовою якої є щорічна основна відпустка як найтриваліший вид часу відпочинку, що об-

числюється у календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати. Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, Законом України „Про відпустки”, Кодексом законів про працю України, іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами. Чинним законодавством визначено умови, тривалість і порядок надання щорічних відпусток працівникам з метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Незважаючи на ілюзію усталеності та вичерпної нормативно-правової регульованості означеного питання, у цій царині донині існує низка проблем, що потребують чіткої артикуляції та вирішення з урахуванням вимог задекларованої Міжнародною організацією праці концепції гідної праці, що ґрунтується на постулаті щодо «зайнятості в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності». Однією з колізій у вітчизняному трудовому законодавстві є відсутність науково обґрунтованого і соціально зумовленого підходу до визначення тривалості щорічної основної відпустки наукових працівників неакадемічних установ (тобто інституцій, що не входять до структури Національної академії наук України або окремих галузевих академій наук як державних наукових організацій, заснованих на державній власності).

У чинному законодавстві України закріплено уніфіковане визначення категорії «науковий працівник». Відповідно до Закону України «Про відпустки» науковим працівником є вчений, який за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації. Оскільки класифікація наукових працівників законодавчо не передбачена, то в Україні де-юре закріплено єдині засади професійної діяльності наукових працівників. При з'ясуванні специфіки формально-юридичного визначення статусу наукового працівника варто урахувувати такі аспекти: націленість на проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень; існування кваліфікаційної вимоги щодо наявності відповідного наукового ступеня або вченого звання; необхідність проходження атестації з метою оцінювання рівня професійної підготовки та результативності роботи, визначення відповідності кваліфікації особи займаній посаді; залежність матеріальної винагороди від займаної посади, кваліфікації, стажу наукової роботи, наукових результатів, якості та складності виконуваної роботи тощо.



Правове регулювання надання щорічних основних відпусток науковим працівникам має відчутну специфіку. Згідно з ч. 6 ст. 6 Закону України «Про відпустки» передбачено, що надання щорічних відпусток науковим працівникам має здійснюватися у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України. Відповідно до розділу VIII Додатку до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних(педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346, встановлено, що керівник, заступник керівника з наукової роботи, вчений секретар, керівник структурного нанкового підрозділу, які займаються самостійно або у різноманітних організаційних формах науково-дослідною та іншою науковою діяльністю, науковий (головний, провідний, старший) співробітник Національної академії наук, Національної академії аграрних наук, Національної академії медичних наук, Національної академії педагогічних наук, Національної академії правових наук, Національної академії мистецтв у залежності від наявності (відсутності) наукового ступеня мають право на щорічну основну відпустку тривалістю: доктор наук – 56 календарних днів; кандидат наук – 42 календарних дні; наукові працівники, які не мають наукового ступеня – 28 календарних днів. Водночас у названому підзаконному нормативно-правовому акті закріплено, що інші наукові працівники незалежно від наявності наукового ступеня мають право на щорічну основну відпустку тривалістю лише 28 календарних днів.

Ураховуючи викладене, наголосимо, що при з'ясуванні тривалості щорічної основної відпустки наукових працівників визначальним є критерій їх належності/неналежності до академічної установи. Натомість проігнорована низка об'єктивних критеріїв оцінювання ефективності професійної діяльності наукового працівника, а саме: умови праці; напруженість роботи; відповідність наукового працівника особливим кваліфікаційним вимогам до кандидатів на заміщення певних посад; рівень складності досліджуваної проблематики; значущість отриманих наукових результатів тощо. За цих обставин цілком логічно постає питання щодо обґрунтованості визначення тривалості щорічної основної відпустки наукових працівників. Абсолютизація означеного вище критерію створює підґрунтя для наукової дискусії щодо фактичного запровадження не передбаченої законодавчо диференціації наукових працівників та дискримінації наукових працівників, які працюють в установах (організаціях, підприємствах), що не мають статусу академічних. В означеному контексті існують підстави для виокремлення двох дискримінуючих складових визначення три-

валості щорічної основної відпустки наукових працівників, які працюють поза межами академічних установ, а саме: нівелювання формального наукового статусу особи (наявність наукового ступеня та вченого звання) у порівнянні з працівниками академічних установ; позбавлення цієї категорії наукових працівників можливості набуття права на додаткову щорічну відпустку у залежності від стажу наукової (науково-педагогічної) діяльності, що є імперативом при визначенні тривалості щорічної відпустки державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, які мають стаж роботи в цих органах, суддів, атестованих працівників прокуратури, рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ тощо.

Станом на теперішній час у міжнародному та національному праві дискримінація тлумачиться крізь призму нелегітимного виключення або обмеження можливостей членів однієї групи відносно можливостей інших груп. Будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав окремих груп (національних, релігійних, соціальних, професійних тощо), у правовій державі є абсолютно неприпустимою. Неприпустимим є надання необґрунтованих преференцій окремим категоріям осіб у межах соціально-професійної групи. Аксіоматично, що наукові працівники є членами монолітного професійного співтовариства, зорієнтованого на зайняття інтелектуальною діяльністю. Визнання професійної єдності наукових працівників об'єктивно зумовлює необхідність розроблення і закріплення уніфікованих кваліфікаційних вимог і стандартів соціального забезпечення. Встановлення скороченої тривалості щорічної основної відпустки наукових працівників неакадемічних установ у порівнянні з науковими працівниками академічних установ порушує принцип соціальної справедливості та тягне низку негативних наслідків для цієї категорії осіб, а саме: відсутність достатніх можливостей для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, а також всебічного розвитку особи, на тлі перманентного нервового та психоемоційного перевантаження і збереження вимоги щодо необхідності неухильного дотримання високих професійних стандартів; генезу у науковому середовищі негативного феномену «професійної маргіналізації і меншовартості»; плинність кадрів, спричинену прагненням наукових працівників підвищити власний статус шляхом працевлаштування в академічних установах, що потенційно загрожує деградацією неакадемічних установ; демотивація окремих наукових працівників, що може виявлятися у відсутності прагнення до підвищення професійного рівня, спричиненого усвідомленням безперспективності отримання державних гарантій повноцінного відпочинку тощо.

Резюмуючи, зазначимо, що у вітчизняному законодавстві закріплено постулат щодо віднесення права на відпочинок до конституційних прав і визначення щорічної основної відпустки як одного із видів гарантованого державою відпочинку. Закріплена нормативно диференціація у визначенні тривалості щорічної основної відпустки для наукових працівників є прямим порушенням принципу соціальної справедливості та суперечить концепції гідної праці. На нашу думку, усунення означеної колізії можливо шляхом уніфікації правових засад визначення тривалості щорічної основної відпустки наукових працівників на основі чинних підходів до визначення тривалості щорічної основної відпустки наукових працівників академічних установ. Новелізація законодавства, безумовно, сприятиме нейтралізації деструктивних чинників у професійному науковому середовищі та запровадженню міжнародних стандартів у сфері зайнятості.

**Слюсар А. М.,**  
докт. юрид. наук, проф.,  
проф. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИМИРЕННЯ ЯК ОСНОВНОЇ ФУНКЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ**

У сучасному етапі розвитку трудового законодавства України передбачено два шляхи розгляду індивідуальних трудових спорів: судовий та позасудовий. До судового шляху відносяться суди загальної юрисдикції. Позасудовий орган представляє Комісія по трудових спорах (далі – КТС), яка залишається обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Згідно частини 1 статті 223 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше 15 чоловік. З положень статті 224 КЗпП України випливає, що КТС розглядає більшість індивідуальних трудових спорів, залишаючи суду лише чітко встановлені категорії справ, передбачені статті 232 КЗпП України.

Така правова конструкція на наш погляд потребує суттєвих змін та відповідного закріплення на законодавчому рівні. Основне питання яке виникає в процесі застосування положень глави XV КЗпП України полягає у їх відповідності, відносно діяльності та повноважень КТС в процесі розгляду індивідуальних трудових спорів, Конституції України. Стаття 124 Конституції України однозначно та чітко визначає, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Фактично ж положення ст. 221, 223–230 КЗпП суперечать вищезазначеній імперативній нормі Конституції України.

Комісія по трудовим спорам не є судовим органом, але її правовий статус як суб'єкта трудового права, що фактично може здійснювати правосуддя, на жаль, ї досі визначений ст. 221, 223, 224 КЗпП України як органу по вирішенню індивідуального трудового спору.

Таке положення речей є неприпустимим, оскільки функція здійснення правосуддя від імені держави Україна притаманна виключно судам.

На користь такого підходу говорить ще й та обставина, що до складу комісій по трудовим спорам на сучасному етапі розвитку законодавства (гл. XV КЗпП України) може бути включено будь яку особу що перебуває у трудових відносинах з роботодавцем. При цьому закон не вимагає наявності спеціальної юридичної освіти для членів КТС. Таким чином вирішують індивідуальний трудовий спір не фахівці в сфері трудового законодавства, а громадяни які мають свою правосвідомість на побутовому рівні. Подібного роду «вирішення» індивідуального трудового спору нічого спільного не мають з захистом прав та законних інтересів як працівників так і роботодавців.

З огляду на викладене слід погодитися з тим, що ні КТС як орган, ні його члени, не можуть здійснювати правосуддя, а як наслідок цього не повинні по своїй суті застосовувати норми діючого законодавства про працю коли результатом такого застосування є видача виконавчого документу (посвідчення) якій виконується примусово згідно положень ч.4 ст.230 КЗпП України.

Як наслідок, основна функція КТС яка викладена в гл. XV КЗпП України, що полягає у розгляді індивідуальних трудових спорів, потребує перегляду та не може на нашу думку взагалі бути функцією цього органу.

Таким чином, постає питання чи взагалі КТС як орган по вирішенню індивідуальних трудових спорів має право на існування як суб'єкт трудового права України? Ніяких інших суттєвих функцій, окрім розгляду індивідуальних трудових спорів згідно діючого законодавства про працю, комісія по трудових спорах не має. Це питання є доволі дискусійним, але на мою думку КТС безумовно потрібні, але не як орган по розгляду індивідуальних трудових спорів, а як орган по примиренню потенційних сторін можливого трудового спору.

На підставі викладеного доцільно зробити висновок про те, що основною функцією комісії по трудових спорах є посередницька функція примирення. Відповідно назва такого органу повинна містити вказівку на його основну функцію. Як варіант можна розглядати назву «індивідуальні примирні комісії» тощо. Такі комісії можуть утворюватися на підприємствах, установах, організаціях або інших суб'єктах що використовують найману працю як постійно діючий орган, метою якого буде застосування примирних процедур для запобігання виникненню індивідуального трудового спору.

Така правова конструкція безумовно потребує детальної регламентації, визначення правового статусу такого органу, його повноважень та відповідного результату діяльності.

Ці тези не мають мети досконально визначити правовий статус індивідуальної примірної комісії. Це є предметом подальших досліджень, Однак, основні принципи їх організації і діяльності, на мій погляд, є спорідненими КТС. Зокрема можна визначити такі принципи : паритетність, диспозитивність, принцип делегування представників працівників до складу такої комісії та безумовно основний принцип сприяння досягненню примирення між потенційними сторонами можливого індивідуального трудового спору.

Враховуючи вище наведені міркування слід принципово висловитися за те, що комісія по трудових спорах не може бути органом по розгляду індивідуальних трудових спорів. Цей орган слід розглядати лише як допоміжний інструмент для досягнення згоди між потенційними сторонами можливого в майбутньому індивідуального трудового спору з метою його запобігання. Така функція індивідуальної примірної комісії дозволить, на мій погляд, суттєво зменшити кількість індивідуальних трудових спорів, що можуть стати предметом подальшого розгляду в судовому порядку.

**Хуторян Н. М.,**  
докт. юрид. наук, проф.,  
завідувач відділу проблем цивільного,  
трудового і підприємницького права  
Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

## **ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАДАЧ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Побудова і подальший розвиток правової, соціальної і демократичної держави неможливий без реформування і розвитку юридичної науки, зокрема науки трудового права. Це, в свою чергу, вимагає визначення напрямів розвитку науки трудового права, визначення задач, які постають перед наукою і які слід вирішити для забезпечення розбудови нашої держави, в тому числі і в соціально-трудої сфері.

Не дивлячись на те, що вирішенню ряду проблем у галузі трудового права та права соціального забезпечення приділялась певна увага ученими- правознавцями, до цих пір, на жаль, не створена доктрина розвитку трудового права як галузі права, галузі законодавства та галузі науки, не визначено цілісного наукового бачення подальшого їх розвитку. Це вочевидь привело до ряду негативних наслідків. По-перше, реформування трудового законодавства відбувається безсистемно, законодавство, яке приймається, далеке від досконалості, про що свідчать його часті зміни та проблеми в правозастосуванні. До сих пір не прийнятий новий Трудовий кодекс України, четвертий варіант якого в черговий раз винесений на перше читання до Верховної Ради України. Аналіз цього проекту вкотре свідчить про те, що законодавець і наука не є партнерами при правотворенні. Адже крилатий вислів К. Маркса про те, що «теорія без практики сліпа, а практика без теорії безсила» відноситься і до практики правотворення, а не лише правозастосування.

Наукові дослідження проводяться безсистемно, не дивлячись на певний моніторинг і контроль, що здійснюється Національною академією правових наук України, за однією й тією ж тематикою пишуться кілька дисертацій причому одночасно і у всіх зазначається про вирішення проблеми чи завдання. Якщо проблема чи завдання вже вирішені, то чому через кілька днів або місяців захищається дисертація за такою самою темою?

Одним із проблемних питань, до вирішення якого повинна до-лучитись наука, є кодифікація трудового законодавства, а саме, термінове прийняття Трудового кодексу України, який є дов-гобудом у нашій державі. На жаль, в основу правотворення при підготовці проекту були покладені різні концепції, навіть взаємо-виключні, стосовно відносин, які повинен регулювати Трудовий кодекс України. Класична концепція полягає в тому, що трудо-ве право регулює трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з трудовими. Інша концепція засвідчує, що трудовим правом ре-гулюються індивідуальні трудові відносини та колективні трудові відносини. Тому і не дивно, що в ст.2 проекту замість того, щоб визначити, які відносини регулюються трудовим кодексом, даний неповний перелік відносин, які ним регулюються, без визначення їх галузевої належності, тобто чи відносяться вони до трудових. Слід зауважити, що при удосконаленні проекту, залежно від спо-відування тієї чи іншої концепції вченими чи законодавцями, які брали участь у його удосконаленні, обидві взаємовиключні кон-цепції знайшли свою реалізацію в проекті. Крім того, проект не позбавлений і впливу цивілістичної концепції на регулювання трудових відносин. Це, безумовно, не сприяє чіткості і системнос-ті викладення норм, тому прийняття проекту в такому варіанті призведе до чималих проблем при його правозастосуванні.

Кодифікація законодавства повинна базуватися на якісній теорії трудового права. Тому наступним завданням науки трудо-вого права є розробка наукової доктрини трудового права та акта-доктрини розвитку трудового законодавства. Спроба визначити чинники доктрини трудового права та виначити поняття доктри-ни трудового права останнім часом була зроблена в юридичній літературі. Так, на думку О. І. Процевського доктрина трудового права як праве явище уособлює собою юридично гарантовану, дер-жавою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці у соціально-трудовах партнерських з роботодавцем відносинах з метою створення матеріальних і ду-ховних цінностей для всього суспільства та досягнення справедли-вого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї.<sup>1</sup> Проте

---

<sup>1</sup> Процевський О. І. Чинники, що визначають доктрину трудового права. – Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 27–28 вересня 2013 р.) за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2013. – С. 26.

це є ідеальним визначенням права на працю як одного з основних принципів-засад, які повинні бути покладені в основу при розробці доктрини трудового права, але аж ніяк це не є визначенням доктрини трудового права як правового явища, як наукового вчення про трудове право. Тому проблеми розробки науково-правової доктрини трудового права залишається одним з перспективних наукових напрямків досліджень і завданням науки трудового права.

Науково-правових доктрин як вчень про трудове право може бути кілька, проте необхідно від науково-правової доктрини відрізнити державні акти-доктрини (Президента, Верховної Ради, Кабінету Міністрів України), якими визначаються напрями здійснення державної політики в певній сфері життєдіяльності суспільства (соціально-економічній, національній безпеки, оборони, охорони здоров'я, науки й освіти, міжнародних відносин).<sup>1</sup>

На наш погляд, для ефективного і системного реформування трудового законодавства, в основі якого повинен бути Трудовий кодекс, необхідно розробити і прийняти на державному рівні акт-доктрину розвитку трудового законодавства, в основу якого покласти одну з науково-правових доктрин розвитку трудового права. Тільки в такому випадку можна досягти системності реформування та уникнення протиріч, дублювання норм у різних нормативно-правових актах. Тому одним із завдань науки трудового права є розробка державно-правової доктрини розвитку трудового законодавства як однієї із соціальних галузей права.

Наступним напрямом, який повинен знайти відображення в науці трудового права, є приведення нашого трудового законодавства у відповідність з міжнародними, в тому числі міжнародними регіональними стандартами.

Проголошення Україною європейського вибору, підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом обумовлює, крім інших завдань, необхідність адаптувати чинне законодавство України до законодавства Європейського Союзу.

Однією із галузей законодавства, що потребують адаптації до законодавства ЄС, є трудове законодавство. Згідно з Законом України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р. передбачалось до 2008 р здійснити адаптацію законодавства до законодавства ЄС з охорони праці, проте, на жаль, така

---

<sup>1</sup> Євграфова Є. Доктрина у правовій науці юридичній практиці // Є. Євграфова. – Вісник Національної академії правових наук України. – 2013. – №2/73. – С.53 (52–62).



адаптація була проведена вибірково, що аж ніяк не свідчить про виконання цієї програми.

Ще одним з актуальних напрямів наукових досліджень є проблеми ефективності норм трудового права та ефективності правозастосування. Безперечно ці два напрями дуже тісно пов'язані між собою. Досягнення ефективності норм трудового права починається з правотворення (нормотворення). У зв'язку з цим слід виробити вимоги, в тому числі щодо техніки побудови норм трудового права, викладення змісту норм, якими однозначно повинен керуватися законодавець (розробники проектів нормативно-правових актів). Саме від дотримання цих вимог буде залежати якість трудового законодавства. Зараз здійснюється кодифікація трудового законодавства. І, як свідчить аналіз норм проекту Трудового кодексу України, вони є недосконалими з точки зору ясності і чіткості та однозначності викладення, а тому призведуть до неоднозначного їх тлумачення, а значить і неефективності правозастосування.

Але якими б не були ідеальними норми трудового законодавства ефективність їх багато в чому залежить від ефективності їх правозастосування, одним з головних елементів якого є тлумачення норм трудового права. Тому одним із важливих напрямів науки трудового права є дослідження проблем правозастосування норм та наукове (доктринальне) їх тлумачення, яке є, як цілком вірно зазначає Є. Євграфова, одночасно і професійним, лише з тією відмінністю, що здійснюється воно на більш високому рівні, із залученням наукових засобів, методів і сучасних досягнень науки.<sup>1</sup> Результатом цих досліджень можуть стати не лише наукові монографії, але й коментарі до законодавства (Кодексу), довідники, яких вочевидь потребують органи правозастосування, в тому числі судові.

Важливим напрямком наукових досліджень є порівняльне правознавство. Вивчення зарубіжного законодавства та запозичення прогресивних норм, що регулюють аналогічні трудові відносини.

Особливої актуальності останнім часом набувають комплексні наукові дослідження на стиці наук: трудового права і соціології, трудового права і економіки, що надасть змогу всебічно обґрунтувати пропозиції щодо новітнього правового регулювання трудових відносин з врахуванням стану економічного розвитку та можливостей держави.

---

<sup>1</sup> Євграфова Є. Названа праця. – С. 60.

**Чанишева Г. І.,**  
докт. юрид. наук, проф., зав. кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національний університет «Одеська юридична академія»

## **ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Розробка теорії колективних трудових правовідносин є актуальним напрямком досліджень науки вітчизняного трудового права. У сучасний період новим імпульсом для дослідження теоретичних та практичних питань правового регулювання колективних трудових відносин стало включення до проекту Трудового кодексу України окремої Книги шостої «Колективні трудові відносини». Проте в останньому зареєстрованому проекті, як і в більшості попередніх проектах, відсутні норми про поняття, види, суб'єкти колективних трудових відносин, що суттєво ускладнює вироблення однозначного підходу до вирішення зазначених питань. До проекту Трудового кодексу України також не включені норми про правовий статус профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань, які є суб'єктами колективних трудових відносин.

Аналіз чинного трудового законодавства України дає підстави для виділення таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», організації профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілкові органи, профспілкові представники, інші представники (представник) працівників, роботодавців, уповноважені органи роботодавця, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради), примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів).

Організації роботодавців, їх об'єднання є суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини з ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод (генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних); формування та діяльності органів соціального діалогу у сфе-

рі праці (Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад, що утворюються для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня. Утворення даних органів є обов'язковим відповідно до частини першої ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Крім того, частиною другою зазначеної статті передбачається можливість утворення за ініціативою сторін галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад та інших тристоронніх органів соціального діалогу (комітетів, комісій тощо); вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

На національному, галузевому і територіальному рівнях суб'єктами колективних трудових правовідносин, виходячи зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які у ст. 4 визнаються суб'єктами відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

На національному, галузевому та територіальному рівнях суб'єктами сторони роботодавців у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено організації роботодавців та їх об'єднання, правовий статус яких закріплений Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». На національному рівні суб'єктами сторони роботодавців є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Обов'язковою умовою визнання організацій роботодавців, їх об'єднань суб'єктами колективних трудових правовідносин є наявність трудової правосуб'єктності, яку доцільно розглядати як їх правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. Умовами набуття трудової правосуб'єктності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців слід вважати такі умови: вольова, організаційно-статутна, легалізаційно-правова та репрезентативна. Остання умова означає відповідність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців критеріям репрезентатив-

ності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу, та підтвердження їх репрезентативності відповідно до чинного законодавства.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Відповідно до частини третьої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Це означає, що суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод та правовідносини з формування та діяльності органів соціального діалогу у сфері праці можуть бути не будь-які організації роботодавців, їх об'єднання, а тільки ті, що відповідають критеріям репрезентативності, встановленим Законом для визначеного рівня соціального діалогу – національного, галузевого, територіального.

У статтях 5, 6 і 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплені загальні та спеціальні критерії репрезентативності. Загальні критерії репрезентативності визначені у ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та поширюються на всіх суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Спеціальні критерії передбачені ст. 6 Закону і поширюються на суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня соціального діалогу (національного, галузевого, територіального, локального).

Для визначення репрезентативності застосовуються кількісні та якісні критерії. Кількісний критерій означає визнання репрезентативними таких профспілок і організацій роботодавців, які мають передбачену законом кількість членів. Цей критерій, який вважається найважливішим, використовується на різних рівнях соціального діалогу. До якісних критеріїв відносяться фінансова та адміністративна незалежність, досвід діяльності організації, наявність організаційно-технічної інфраструктури.

Організаціям роботодавців, їх об'єднанням, що не відповідають критеріям репрезентативності, ст. 6 Законом України «Про соціальний діалог в Україні» надане право за рішенням своїх виборних органів надавати повноваження репрезентативним органі-

заціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження для суб'єктів сторони роботодавців проводиться на рівнях: національному – для участі у колективних переговорах і укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах; галузевому – для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу; територіальному – для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони роботодавців здійснюється: Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) на національному і галузевому рівнях; відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі на територіальному рівні відповідно до Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженого наказом НСПП від 21 липня 2011 року № 73.

НСПП та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» і ведуть реєстр суб'єктів сторони роботодавців.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони роботодавців здійснюється один раз на п'ять років. З дати прийняття рішення суб'єкт сторони роботодавців вважається репрезентативним і не потребує додаткового визнання з боку інших сторін соціального діалогу.

Викликає заперечення позиція розробників проекту Трудового кодексу України щодо не включення до його змісту норм про

правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань. Передбачається, що із набранням чинності Трудовим кодексом України, Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не втратить чинності. Однак основні положення щодо правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як колективних суб'єктів трудового права, суб'єктів колективних трудових правовідносин мають бути закріплені в новому кодифікованому законодавчому акті.

**Щербина В. І.,**  
докт. юрид. наук,  
проф. кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## **СУЧАСНА ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ОСНОВНІ СКЛАДОВІ**

З моменту свого виникнення і до сьогодні, трудове право України пройшло складний шлях формування, який характеризувався різними історичними віхами. Від визнання трудового права головною ланкою ідеологічної боротьби з протилежною соціально-економічною формацією (радянський період) і до занепаду та майже фактичної втрати соціальної цінності (початок і середина 90-х років ХХ ст.). Саме це й спонукає звернутися до дослідження проблем сучасної ідеології трудового права та її значення для подальшого розвитку цієї галузі права в Україні.

Слово «ідеологія» означає систему ідей і поглядів [з фр. *ideologie* «тс.»]. Син. *світогляд*. Автори книги «Сучасне трудове право» трудовправову ідеологію визначають як підсистему, що містить сукупність правових поглядів, ідей, перш за все, роботодавців, працівників, представників громадських, професійних організацій про необхідність, принципи, форми, методи нормативного врегулювання відносин з приводу застосування найманої праці. На наш погляд, якщо вести мову про «ідеологію трудового права», то необхідно говорити про систему ідей та поглядів, які реалізуються у галузі права, що регулює трудові відносини та тісно пов'язані з ними інші відносини, що складаються з приводу суспільної організації праці.

Особливо яскраво формування ідеології трудового права на початковому етапі становлення цієї галузі показано у книзі Поля Луї «Робітник і держава». Ідеологія трудового права отримує первинне юридичне закріплення у міжнародно-правових актах, конституціях чи інших конституційних актах, які розглядаються як Основний Закон держави. Уявляється, що прикладом міжнародно-правового акту, покликаного формувати ідеологію сучасного трудового права у країнах членах Міжнародної організації праці є Рекомендація МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р.

Надмірну політизацію правової ідеології у сфері праці радянського періоду (впадання в політичні і економічні крайнощі) можна чітко простежити на прикладі змін у трудовому законодавстві. Так, перший радянський КЗпП 1918 р., прийнятий у період іноземної військової інтервенції та громадянської війни, коли було запроваджено військовий комунізм, а господарське і політичне життя країни будувалося на військовий лад, містив низку виключних за своїм характером положень. КЗпП РСФРР 1922 р. і КЗпП УРСР 1922 р., прийняті у період НЕПу, вже не містили надзвичайних положень, надавали трудящим широкі соціально-економічні права, і відображали лібералізацію у правовому регулюванні трудових відносин. У преамбулі до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю та першій редакції преамбули до Кодексу законів про працю УРСР 1971 р. й надалі чітко формулювалися ідеологічні основи правового регулювання праці. По-перше, ліквідація експлуатації людини людиною, можливість працювати на себе, на своє суспільство. По-друге, гарантована державним ладом свобода праці від експлуатації, основна умова дійсної свободи особистості. По-третє, гарантована усім можливість працювати з дотриманням принципу: «від кожного за здібностями, кожному – за його працю». По-четверте, обов'язок кожного працездатного працювати, бо «хто не працює, той не їсть» та ін.

Виключно важливе значення преамбули, як ідеологічної основи закону, можна побачити у Трудовому кодексі Соціалістичної Республіки Румунії 1972 р. У ній узагальнювалися низка фундаментальних ідей, домінуючих при прийнятті акту і прямо чи опосередковано відображених у його статтях. У преамбулі кодексу були викладені об'єктивні і суб'єктивні суспільно-політичні передумови, що обумовили його необхідність, підкреслено роль праці у системі цінностей, притаманних соціалізму, а також характеризувався гуманний характер соціалістичного суспільства, де «най-

вищою метою всієї діяльності є людина». У кінці преамбули було викладено загальну концепцію, що лягла в основу розробки цього кодексу. Преамбула Кодексу була дуже схожа на преамбули Основ законодавства Союзу РСР про працю та КЗпП УРСР, проте одна важлива ідея там була відсутня: «найвищою метою всієї діяльності є людина». Подібна норма з'явилася тільки у Конституції України 1996 р.

Розвиток суспільства обумовлює зміщення акцентів у формуванні ідеології трудового права різних країн, на що вказував І. Я. Кисельов. Однак беззаперечним залишається соціальний характер трудового права. Трудове право завжди належало до числа політично «напружених» галузей права нарівні з фінансовим правом, бо завжди впливало на вкрай чутливі сторони життя людей. Слід відзначити, що саме держава, як суспільний інститут, була ініціатором «соціалізації трудового права». Переконані, що й у подальшому ідея «соціалізації трудового права» має активно розвиватися. Така ідея впливає з суспільної мети трудового права, яка полягає у консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян.

Наступна ідея полягає у тому, що функціональна направленість трудового права в нових умовах не повинна бути односторонньою – тільки захист інтересів працівників. Тобто, ні в якому разі не повинні ігноруватися права та інтереси роботодавців. Йдеться про реалізацію у трудовому праві принципів повноправності та рівноправності працівників і роботодавців.

Послідовний розвиток прав людини у сфері праці – це наступна ключова ідея розвитку трудового права в сучасних умовах. На чому тепер має ґрунтуватися цей послідовний розвиток прав у сфері праці? Л. С. Явич вважав, що найважливішою загально соціальною гарантією справедливості закону і суду є їх суттєва моральна основа, їх відповідність вимогам загальнолюдської моралі. На наш погляд, для правового регулювання праці в сучасних умовах шкідливими є ліберальні ідеї, які підривають основи трудового права. Останні десятиліття у багатьох розвинутих країнах світу (особливо у США, Великобританії, Австралії, Новій Зеландії) спостерігається тенденція до розширення самостійності підприємств та до індивідуалізації трудових відносин. Цю тенденцію почасти називають дерегулюванням трудових відносин, і впливає вона із децентралізації колективних переговорів між найманими пра-



цівниками і підприємцями (роботодавцями). У той же час зберігається й протилежна тенденція – до централізації колективних переговорів та до посилення втручання держави в регулювання трудових відносин, особливо в періоди економічних криз та соціальної нестабільності. Таку тенденцію можна спостерігати у багатьох країнах Західної Європи, де колективні угоди укладаються, як правило, на галузевому рівні (Німеччина) та на між професійному рівні (Франція).

У країнах Латинської Америки, крім Чілі, що стали на шлях жорсткої неоліберальної стабілізації, позитивних змін не спостерігається. Тому в провідних латиноамериканських державах знайшла широку підтримку ідея переходу до нової моделі «економічно стабільного і соціально справедливого розвитку», головними рушійними силами якого визнаються освіта, наука і новітні технології. Уявляється, що реалізація в трудовому законодавстві України зазначеної ідеї – це не тільки гарантія прогресивного розвитку економіки, а й реальне підтвердження конституційної ідеї про людину як найвищу соціальну цінність суспільства.

Отже, слід визнати, що категорія «ідеологія трудового права» – це базова категорія, від якої залежать перспективи і напрями розвитку цієї галузі права. Необхідно розвивати ідею «соціалізації трудового права», але з урахуванням еволюційного переходу від постмарксизму до соціал-демократичної інтерпретації суспільного розвитку в Україні. В сучасних умовах шкідливими є ліберальні ідеї, які підривають основи трудового права, а тому чим скоріше необхідно переходити до моделі «економічно стабільного і соціально справедливого розвитку» суспільства, головними рушійними силами якого визнаються освіта, наука і новітні технології.

**Ярошенко О. М.,**

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

## **ЗМІСТ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ НАРИС**

Фундаментальною основою загальносоціальних гарантій забезпечення правового статусу особи є ст. 1 Конституції України,

яка проголошує Україну соціальною і правовою державою. Застосування поняття соціальної держави спільно з правовою підкреслює єдність формальних і матеріальних елементів, що стосуються організації та діяльності держави. Це є підставою для визнання особливого характеру відносин між правовою і соціальною державністю: остання має розглядатися як якісна характеристика, як матеріальний зміст правової держави. Закріплюючи соціальну державу в такій якості, законодавець тим самим окреслив ті межі, у рамках яких вона повинна діяти, аби не суперечити вимогам демократичної, правової державності, за допомогою яких забезпечуються політична єдність і відповідне розуміння завдань, поставлених суспільством перед державою.

Слід, однак, врахувати, що між конституційними принципами, в яких знаходить своє вираження демократичний і соціальний характер держави, і принципом свободи економічної діяльності існує змістовна суперечність. Демократична держава невідворотно стоїть на сторожі громадських інтересів, добиваючись певної соціальної рівноваги і обмежуючи свободу індивідуума в інтересах загального блага. В основі ж процвітання ринкової економіки лежить прагнення до особистої вигоди, в рамках якого піклування про загальні інтереси розглядається тільки в якості небажаного обтяження прибутку підприємця. Усунення цієї суперечності – основна мета політики соціальної держави. Економічний успіх конкретного підприємства може бути перетворений в умову для росту добробуту всього суспільства в цілому, як середовище, в якому реалізується конституційне право на працю, що зумовлює зацікавленість держави у створенні юридичних і економічних механізмів, які б забезпечили трансформацію приватної вигоди у вигоду загальнодержавну. Не випадково С. В. Калашніков наголошує, що найбільш правильний підхід до визначення призначення і функцій соціальної держави полягає у створенні механізмів досягнення компромісу між законами вільної економіки та соціальними цілями [1, с. 128].

До критеріїв оцінки міри соціальності правової демократичної держави належать:

- дотримання прав і свобод людини;
- проведення активної і сильної соціальної політики;
- забезпечення стандартів гідного життя для більшості громадян;
- адресна підтримка найуразливіших прошарків і груп населення, скорочення і ліквідація бідності;

– гарантії створення сприятливих умов для реальної участі громадян у виробленні і соціальній експертизі рішень на всіх рівнях влади і управління;

– дотримання прав і гарантій, які визнають і розвивають систему соціального партнерства в якості основного механізму досягнення громадської злагоди і балансу інтересів працівника і роботодавця при регулюючій ролі держави;

– гарантії, при яких будь-який господарюючий суб'єкт, будь-який власник повинні нести конкретну соціальну відповідальність;

– соціальна справедливість і соціальна солідарність суспільства, що забезпечуються на основі розвитку акціонерної власності працівників, а також шляхом податкового перерозподілу доходів від багатих до бідних і більшого навантаження найбільш працездатних членів суспільства для того, щоб допомогти менш працездатним;

– гендерна рівність чоловіків і жінок;

– участь усіх громадян в управлінні державними і громадськими справами, участь працівників в управлінні виробництвом, розвиток системи соціального партнерства;

– права і гарантії, орієнтовані на зміцнення сім'ї, духовний, культурний, моральний розвиток громадян, і передусім молоді, на дбайливе відношення до спадщини предків, спадкоємність поколінь, збереження самотності національних і історичних традицій.

Загалом же можна зробити такий висновок принципового порядку: ключовою органічною ознакою соціальної держави є її обов'язок забезпечувати й підтримувати гармонійні відносини між соціальними верствами і групами.

Однією з основних ознак принципу верховенства права є рівність кожної людини перед законом. 2 листопада 2004 р. Конституційний Суд України у рішенні по справі про призначення судом більш м'якого покарання вперше сформулював своє розуміння верховенства права. Зокрема, вищий орган конституційного правосуддя вважає, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише

законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України. Таке розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом, який іноді може бути й несправедливим, у тому числі обмежувати свободу та рівність особи. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. У сфері реалізації права справедливість проявляється, зокрема, у рівноправності всіх та рівності осіб перед законом.

Займаємо категоричні позицію, що рівність прав і свобод є показником загальнолюдської культури. Вона є відтворенням справедливості як ціннісної категорії, що виробляється в суспільстві у відповідності із сформованими уявленнями про мораль і норми поведінки. На погляд Н. М. Оніщенко, рівність прав і свобод може розглядатися принаймні в двох аспектах: 1) означати рівність в матеріальних благах, рівність результатів, рівність в умовах існування – тобто економічну рівність, що відображає, віддзеркалює ревний вимір прав і свобод людини; 2) рівність перед законом у процедура – рівність юридичну, яка насамперед пов'язана з ефективністю законодавства [2, с. 168]. Процедурна рівність означає відсутність дискримінації. Принцип відсутності дискримінації – це не тільки досягнута рівність у певних сферах життєдіяльності, а й критерій, за якими ця рівність може бути досягнута.

М. Мін вважає, що в законодавстві про працю застосовується дві категорії «рівність»:

1) абстрактна рівність, яка має на увазі, що правило повинне застосовуватися однаково до всіх осіб, до яких воно відноситься, як у разі рівності перед законом. Ця концепція рівності є одним із засадничих елементів принципу верховенства права. Враховуючи цю концепцію, забороняється дискримінація, пов'язана із застосуванням різних норм або різне застосування однієї і тієї ж норми по відношенню до осіб, що знаходяться в однаковому положенні;

2) конкретна рівність, за якою коли норма застосовується до різних осіб, слід враховувати конкретні обставини кожної людини. Виявляється, що у багатьох ситуаціях, коли норма застосовується однаково по відношенню до осіб, що знаходяться в різних

положеннях, коли не враховуються відмінності, це також може складати певну форму дискримінації [3].

Заборона дискримінації впливає із конституційного принципу рівності громадян перед законом.

У ст. 24 Конституції України передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Крім цього, 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. Фактично йдеться про принцип неприпустимості встановлення привілеїв та обмежень, тобто встановлення додаткових можливостей, позбавлення зобов'язань або звуження змісту й обсягу певних прав, або можливостей. Особлива увага в розглядуваній статті приділяється рівності прав жінки та чоловіка, яка 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.

Зауважимо, у ст. 24 Основного Закону вживаються два терміни: «рівність» і «рівність прав (рівноправність)». Рівноправність – це однаковість, тобто рівність прав людини і громадянина, у всіх і кожного. Вона поділяється на загальносоціальну і юридичну. Загальносоціальна рівноправність – це однаковість основних прав і свобод кожної людини. Вона існує завжди, оскільки кожному належать рівні з іншими основні права. Юридична рівноправність – це однаковість юридичного статусу правоздатних суб'єктів, насамперед рівність їх конституційних прав і юридичних обов'язків. Іншими словами, загальносоціальна рівноправність полягає у фактичній рівності прав і свобод людини, а юридична рівноправність – у формальній рівності юридичних прав і свобод. Зважаючи на об'єктивно зумовлену, закономірну неоднаковість індивідуальних рис, якостей властивостей, здібностей, можливостей кожної людини і своєрідність, унікальність індивідуальних умов її життя, соціальна нерівність, як неминучий результат і прояв такої неоднаковості, може бути частково послабленою (пом'якшеною) за

допомогою спеціальних заходів з боку держави та інших суб'єктів суспільства [4, с. 56, 57]. Рівність формальна – це, рівність перед законом, а рівноправ'я (юридична рівність) – рівність у сфері прав, свобод і законних інтересів. На думку Г. В. Мальцева, перша рівність є формальною, оскільки характеризує форму відношення громадянина і закону безвідносно до соціальних якостей того й іншого [5, с. 165].

Вважаю, що рівень і характер науково-теоретичного осмислення дискримінації як одного із найбільш яскравих і поширених негативних феноменів правової дійсності вагомо відстає від існуючих вимог юридичної практики, процесів оновлення правової матерії. Удавана простота в розумінні сутності дискримінації, ілюзорна оперативність розробки пропозицій по її ліквідації, а також характерна для останніх радикальність проводять до протилежного ефекту – загострення дискримінації, виникнення її нових форм. Дискримінація впливає на два фундаментальних юридичних явища: рівноправність і рівність. Юридична рівноправність передбачає, що (а) кожному члену суспільства держава надає рівні з іншими особами юридичні можливості, (б) із закону витікають для нього рівні обов'язки, (в) здійснення прав і обов'язків забезпечується на рівних підставах. Рівність же є більш широкою загальнонауковою категорією, яка характеризує тотожність, ідентичність предметів виходячи із онтологічних або набутих властивостей. Це взаємозамінність, відсутність у співвідношенні переваг одного перед іншим. Заборона дискримінації є способом забезпечення принципу рівності, втіленням його в життя. Принцип рівності і заборона дискримінації нерозривно пов'язані між собою як загальними шляхами захисту, так і тлумаченням їх змісту. При вивченні поняття «дискримінація», неминуче виникає проблема закріплення критеріїв, що допомагають встановити, які переваги і привілеї порушують принцип рівності. І, у той же час, принцип рівності є вихідною точкою, основою для тлумачення заборони дискримінації.

За своєю суттю принцип рівності прав і можливостей працівників у сфері праці є багатофункціональним.

По-перше, він передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників (статі, раси, національності, мови, походження, майнового і посадового становища, місця проживання, відношення до релігії, переконань, приналежності до громадських об'єднань та ін.).

По-друге, цей принцип зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав. Трудове законодавство містить приписи на необхідність використання цього принципу не лише до трудових, але і до інших пов'язаних із ними відносин. Трудові відносини є видом виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці, коли громадянин включається в трудовий колектив підприємства, установи, організації для виконання певної трудової функції з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Відносинами, пов'язаними з трудовими, є відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріально відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Вимога щодо рівності відноситься не тільки до матеріальних, а й до процедурних (наприклад, при веденні колективних переговорів) і процесуальних прав (при розгляді трудового спору в комісії по трудових спорах, примирній комісії, трудовому арбітражі). За ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» одним із основних принципів на яких здійснюється соціальний діалог є принцип незалежності та рівноправності сторін.

По-третє, принцип рівності забезпечує рівний доступ до праці і рівні можливості по реалізації права на працю. За ч. 2 ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

По-четверте, він не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин.

### **Список джерел:**

1. Калашников С. В. Функциональная теория социального государства: моногр. – М.: АО Изд-во «Экономика», 2002. – 190 с.

2. 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. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.

3. Мин М. Адаптированный текст доклада на конференции «Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000 года относительно равенства» / [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: [www/mhgr.ru/etnodiskr](http://www/mhgr.ru/etnodiskr).

4. Руднева О. М. Гендерна рівність у праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2002. – 178 с.

5. Мальцев Г. В. Проблемы юридического равенства в современной буржуазной идеологии // Проблемы государства и права в современной идеологической борьбе / Под ред. Я. Радаева, В. Туманова. М.: Юрид. лит., 1983. – 362 с.

**Лютов Н. Л.,**

докт. юрид. наук, доц., проф. кафедры трудового права  
и права социального обеспечения,  
Московский государственный юридический  
университет имени О. Е. Кутафина;  
Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ**

Одним из естественных ответов на негативные последствия глобализации с точки зрения защиты трудовых прав, стала интернационализация профсоюзного движения<sup>1</sup>. Собственно, международные профсоюзные организации существуют уже очень давно – начиная с XIX в. Однако объединение работников на международном уровне в качестве стороны, противопоставленной многонациональным корпорациям (МНК), существенно более затруднено, нежели в рамках одной страны. Это связано и с принципиально разными системами и традициями в области трудового права и социального партнерства, и с «национальным эгоизмом» работников, воспринимающих своих иностранных коллег, прежде всего, в качестве конкурентов, а не товарищей по переговорам с общим – глобальным – работодателем, и с чисто физическими трудностями международной коммуникации.

Тем не менее, глобальные профсоюзные федерации, т.е. международные профсоюзы, объединяющие работников определенной отрасли или профессии, смогли к настоящему времени добиться заключения нескольких десятков глобальных или международных рамочных соглашений (МРС) (англ. – *Global framework*

---

<sup>1</sup> См.: Bamber G. J.; Sheldon P., Gan B. Collective bargaining: an international analysis // R. Blanpain (Ed.) Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies Xth ed.. Austin et al.: Wolters Kluwer, 2010. P. 609-658.



*agreement – GFA, International framework agreement – IFA*) с некоторыми крупными МНК<sup>1</sup>.

В настоящее время сфера действия МРС достаточно невелика: по подсчетам специалистов, по состоянию на 2010 г. МРС действовали приблизительно в отношении 6 млн. работников из приблизительно 77 млн., работающих в МНК<sup>2</sup>. Кроме того, в отличие от традиционных социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, заключаемых на различных внутригосударственных уровнях, МРС не обладают формальной юридической силой, и за их нарушение МНК нельзя привлечь к *юридической* ответственности<sup>3</sup>. Тем не менее, говорить о том, что МРС сводятся исключительно к «мягкому праву» вряд ли корректно: глобальные профсоюзные объединения могут проводить трансграничные акции, направленные на то, чтобы вынудить МНК соблюдать заключенные МРС или заключить их в тех случаях, когда МНК отказывается сделать это без внешнего давления. Такие случаи пока носят единичный характер, но все-таки имеют место и иногда приводят к определенным последствиям. Наибольшего успеха представителям работников на международном уровне удалось добиться в рамках ЕС<sup>4</sup>. Так, например, очень существенный политический и общественный резонанс имело дело в отношении паромной компании «Викинг-лайн», стремившейся изменить флаг своего парома с финского на эстонский.

Подавляющее большинство МРС заключено глобальными профсоюзными федерациями с МНК, имеющими свои штаб-квартиры в ЕС. Помимо стран ЕС, МРС имеются также с МНК, имеющими

---

<sup>1</sup> Global Unions site. Framework Agreements. <http://www.global-unions.org/framework-agreements.html?lang=en>; United Nations Global Compact. Global Framework Agreements: [http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/Global\\_Framework\\_Agreements.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/Global_Framework_Agreements.html). См. об оценке содержания соглашений: Stevis D. International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects. ILO Employment Sector, Employment Working Paper No. 47. Geneva: ILO, 2010. – 38 p. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_122176.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122176.pdf).

<sup>2</sup> Papadakis K. Globalizing industrial relations: what role for International Framework Agreements? // The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for Social Justice. S. Hayter (ed.). Cleltenham et al.: Edward Elgar; Geneva: ILO, 2011. P. 280–281.

<sup>3</sup> О юридическом статусе МРС см. подробнее: Sobczak A. Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility // Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework? K. Papadakis (ed.) Geneva: ILO, 2007. P. 115–130.

<sup>4</sup> См. об этом, например: Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge. F. Dorsemont, T. Jaspers, A. van Hoek (eds.). Antwerpen-Oxford: Intersentia, 2007.

происхождение в Австралии, Индонезии, Канаде, Малайзии, Новой Зеландии, России, США, ЮАР и Японии. Для представительства интересов работников в рамках международных коллективных переговоров по аналогии с существующими в ЕС европейскими производственными советами иногда создаются всемирные производственные советы. Такой всемирный производственный совет смог заблокировать попытку компании «Даймлер-Крайслер» перенести производство со своих предприятий, расположенных в ЮАР, после проведенной там работниками забастовки, в подразделения в Бразилии и Германии<sup>1</sup>. При этом обращает на себя внимание, что данная МНК также имеет происхождение из ЕС. Спор с компанией «Даймлер-Крайслер» интересен еще и тем, что МРС компании, так же, как и кодексы корпоративного поведения<sup>2</sup>, предусматривало возможность расторжения компанией договоров с подрядчиками в случае нарушения ими МТС. В результате, под давлением профсоюзов, компания «Даймлер-Крайслер» отказалась от услуг восьми своих поставщиков в Бразилии<sup>3</sup>.

Еще один пример успешной международной координации представителей работников имел место при слиянии компаний ABB и Alstom в 1999–2003 г., когда представители профсоюзов и ЕПС компании «Альстом» не только радикально повлияли на программу объединенного руководства компании по реструктуризации, подразумевавшей существенные сокращения персонала, но и предотвратили банкротство компании «Альстом»<sup>4</sup>. Однако, во-первых, степень интеграции государств ЕС (особенно, «старого ЕС», т.е. западно-европейских стран), настолько велика, что в данном случае говорить о *международной* солидарности работников можно лишь с определенной натяжкой, и, во-вторых, даже в рамках этого регионального объединения говорить об успешно

---

<sup>1</sup> Wick I. Workers' tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice. 4th Ed. Bonn: Friedrich-Ebert-Schiftung, 2005. P. 24. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/04288.pdf>.

<sup>2</sup> Кодексы корпоративного поведения – это акты, принимаемые МНК (так называемые внутренние кодексы) или международными правозащитными организациями (внешние кодексы), в которых указывается на обязательства МНК и их подрядчиков и субподрядчиков придерживаться минимальных обязательств в сфере соблюдения трудовых стандартов. См. об этом подробнее: Лютов Н. Л. Международное трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2012. С. 146-152.

<sup>3</sup> Holdcroft J. International Framework Agreements: a progress report // Metal World, No. 3, 2007. P. 21.

<sup>4</sup> Erne R. European unions: labor's quest for a transnational democracy. Ithaca and London: Cornell University Press, 2008. P 128-156.

функционирующем социальном диалоге на уровне всего ЕС не приходится. Между «старыми» и «новыми» членами ЕС существует серьезный раскол, связанный с уровнем доходов работников.

Очень важный пример эффективности социального диалога на международном уровне был продемонстрирован в Коста-Рике, где местная система социального партнерства характеризуется распространением контролируемых работодателем профсоюзов. Благодаря существованию МРС в компании «Чикита» был налажен прямой диалог между представителями профсоюзов, представляющих меньшинство работников, и работодателем<sup>1</sup>.

Содержательное сопоставление кодексов корпоративного поведения и МРС показывает, что, несмотря на то, что оба вида актов формально относятся к «мягкому праву», МРС содержат существенно более конкретные обязательства работодателей и механизмы их реализации<sup>2</sup>, поскольку они заключаются в результате переговоров между социальными партнерами, а не представляют собой самостоятельно сформулированные МНК положения, состоящие по большей части из гибких и абстрактных лозунгов, основная цель которых заключается в саморекламе компании, а не защите трудовых прав своих работников и работников своих поставщиков и подрядчиков.

Тем не менее, в отличие от коллективных договоров и соглашений, заключаемых на национальном уровне, МРС, как правило, не содержат конкретных положений о размере заработной платы и иных ключевых условий труда, а устанавливают лишь общие рамки отношений между социальными партнерами. На настоящий момент единственное исключение из этого правила представляет собой МРС<sup>3</sup>, заключаемое Международной федерацией работников транспорта (ITF) с работодателями, входящими в Международный

---

<sup>1</sup> См.: Schömann I., Sobczak A. Codes of conduct and international framework agreements: new forms of governance at company level. Case study: Chiquita. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – 12 p. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/925/en/1/ef07925en.pdf>.

<sup>2</sup> García-Muñoz Alhambra A., ter Haar B., Kun A. Op. cit. P. 362; Schömann I., Sobczak A., Voss E., Wilke P. Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – VIII, 94 p. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/92/en/1/ef0792en.pdf>.

<sup>3</sup> 2012 – 2014 IBF Framework TCC Agreement: <http://www.itfseafarers.org/files/sealsodocs/33555/20122014IBFFrameworkTCCAgreement.pdf>.

комитет работодателей морского сектора, и основывающееся на положениях Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве (MLC).

Представляется, что «новое МТП», создаваемое частными компаниями и неправительственными организациями, не может быть эффективным или даже существовать без взаимодействия с традиционными ключевыми субъектами «классического» МТП – государств и международных организаций. Авторитетный британский специалист по трудовому праву Б. Хеппл считает, что роль МОТ в отношении применения как корпоративных кодексов поведения, так и МРС, может заключаться в осуществлении функций независимого посредника при разрешении споров, возникающих между МНК и глобальными профсоюзными федерациями, а в перспективе – в учреждении международного трудового трибунала МОТ для разрешения трудовых споров транснационального характера<sup>1</sup>. Это предложение можно поддержать, однако, несмотря на то, что оно было высказано больше шести лет назад в рамках круглого стола, проводившегося МОТ, каких-либо признаков активности МОТ в данном направлении не видно.

Взаимодействие между традиционными и негосударственными субъектами и источниками МТП может хотя бы отчасти содействовать в решении одной из важнейших проблем современного трудового права. Речь идет о существенной доли неформального сектора на рынке труда, который в развивающихся странах в настоящее время нередко превышает объем официально оформленных трудовых отношений и имеет тенденцию к дальнейшему расширению<sup>2</sup>. Традиционные формы права в отношении неформального сектора оказываются бесполезными. Механизмы, направленные на взаимодействие между социальными партнерами, возможно, могут в определенной степени смягчить остроту проблемы.

---

<sup>1</sup> Hepple B. Does Law Matter? The Future of Binding Norms // Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision. Proceedings of the International Colloquium on the 80th Anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Geneva: 24-25 Nov., 2006). G. P. Politakis (ed.). Geneva: ILO, 2007. P. 230-231. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087817.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087817.pdf).

<sup>2</sup> См. об этом, например: Olivier M. International Labour and Social Security Standards: A Developing Country Critique // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations Vol. 29, No. 1, 2013. P. 21–38; Sengenberger W. International Labour Standards in the Globalized Economy: Obstacles and Opportunities for Achieving Progress // Globalization and the Future of Labour Law. D. R. Craig, S. M. Lynk (eds.) Cambridge: Cambridge University Press, 2006. P. 341.

**Щотова Ю. М.,**  
докт. юрид. наук, завідувач кафедри цивільних  
та кримінально-правових дисциплін  
Українського державного університету фінансів  
та міжнародної торгівлі (м. Київ)

## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ПРОФСПЛОК СУЧАСНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Конституційні положення, якими врегульовано правовий статус профспілок, конкретизуються в низці нормативно-правових актів національного законодавства України, з числа яких, насамперед, звернемо увагу на нещодавно вступивший в силу Закон України «Про громадські об'єднання». Прийняття цього закону є важливим кроком на шляху вдосконалення нормативно-правового регулювання функціонування такого елемента громадянського суспільства, як громадські об'єднання, серед яких в законі виділено громадські організації та громадські спілки. Тут необхідно звернути увагу, що вказаний закон втілює ряд європейських стандартів у сфері правового регулювання питань організації і діяльності громадських об'єднань, як, наприклад, існування саморегульованих організацій; організацій, які здійснюють професійне самоврядування; інший, ніж у попередньому законі, підхід до статусності об'єднань тощо.

Водночас, тут привертає увагу проблема співвідношення норм Закону України «Про громадські об'єднання» та Закону України «Про професійні спілки та їх права і гарантії діяльності» від 15.09.1999р., що разом з іншими актами внутрішньо-державного законодавства, де конкретизуються конституційні положення щодо права на об'єднання, ратифікованими Конвенціями Міжнародної Організації Праці про свободу асоціації та захист права на організацію №87 від 09.07.1948р., Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98 від 01.07.1949р. та іншими, має провідне значення для визначення правового положення, питань створення і діяльності професійних спілок як інститутів громадянського суспільства в Україні.

З прийняттям Закону України «Про громадські об'єднання» виникла проблема розповсюдження дії його норм на сферу організації і функціонування професійних спілок, які, з одного боку, є громадськими організаціями, а з іншого, для врегулювання відносин мають спеціальний закон.

Яким чином вирішено питання сфери дії Закону України «Про громадські об'єднання» відносно професійних спілок? Однозначно надати відповідь на це питання складно, адже аналіз положень закону вказує на охоплення цих специфічних об'єднань громадян сферою дії вказаного закону, коли до жодної з перерахованих у ч. 2 ст. 2 закону професійні спілки не належать, і при цьому під всі загальні ознаки громадських об'єднань (зокрема, організацій) підпадають. Водночас, існування спеціального закону ставить під сумнів розповсюдження загальних норм щодо громадських об'єднань на відносини, що виникають за участю профспілок.

При цьому, у ч. 3 ст. 2 Закону України «Про громадські об'єднання» визначено, що «особливості регулювання суспільних відносин у сфері утворення, реєстрації, діяльності та припинення окремих видів громадських об'єднань можуть визначатися іншими законами». З аналізу даної норми можна зробити висновок, що в даному випадку діє загальновідоме правило про пріоритет спеціальних норм над загальними у випадку, коли норми по-різному регулюють одні й ті самі відносини. Але як бути, якщо норми зовсім по-різному регулюють відносини? Як у нашому випадку правового регулювання питань організацій і функціонування професійних спілок, адже норми Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» впливають з норм старого Закону «Про об'єднання громадян», або просто є відмінними по причинам специфічного статусу профспілок: принципи, мета, порядок і строки створення, питання статусу, термінологія та ін. в законах не співпадають.

Зважаючи на запити від членських організацій та з метою недопущення неоднозначного застосування норм Закону про громадські об'єднання, Федерацією профспілок України було направлено запит Міністерству юстиції України щодо підтвердження офіційним роз'ясненням права професійних спілок в своїй діяльності безпосередньо керуватися нормами Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Для розгляду запиту ФПУ Міністерство юстиції України звернулося до Державної реєстраційної служби України. За результатами розгляду надійшло офіційне роз'яснення Укрдержреєстру від 05.10.2012 р. № 3451/8-12-8 «Щодо сфери дії Закону України «Про громадські об'єднання», де вказується, що на професійні спілки дія Закону України «Про громадські об'єднання» не розповсюджується. Однак, обґрунтування висновку вважаємо вкрай сумнівним, а точніше, воно взагалі відсутнє. В офіційному роз'ясненні цитується

декілька положень закону і констатується факт, що в Законі України «Про громадські об'єднання» не міститься положень щодо його розповсюдження на професійні спілки.

Проти означеного заперечувати неможливо. Однак, аналіз положень вказаного закону в сукупності свідчить про протилежне: професійні спілки як різновид громадських організацій (у термінології нового закону) цілком підпадають під сферу дії закону, яким визначено «правові та організаційні засади реалізації права на свободу об'єднання, гарантованого Конституцією України та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, порядок утворення, реєстрації, діяльності та припинення громадських об'єднань».

В світлі викладеного не дивно, що на засіданні Президії ФПУ від 25.09.2012 р. також було обговорено зазначене питання та направлено звернення від 26.09.2012 р. №07/01/-15/1682 до Прем'єр-Міністра України М. Я. Азарова щодо підтримки розробленого ФПУ проекту Закону «Про внесення зміни до статті 2 Закону України «Про громадські об'єднання», яким пропонується виключити із сфери його дії профспілки, їх організації, об'єднання і організації роботодавців. Ми ж пропонуємо виходити з офіційного роз'яснення, наданого стосовно вирішення проблеми підстав правового регулювання відносин за участю професійних спілок як інституцій громадянського суспільства Державною реєстраційною службою України: дія Закону України «Про громадські об'єднання» не розповсюджується на професійні спілки.

**Боиштяну Э.,**

докт. права, доц.,

Бельцкий государственный университет имени Алеку Руссо

**Друма Ю.,**

магистр права, Молдавский государственный университет

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОДЕРЖАНИЯ И ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**

*Индивидуальный трудовой договор, являясь одним из самостоятельных юридических фактов, влекущих за собой возникновение трудовых правоотношений, обеспечивает применение, с момента его заключения, как законных предписаний, так и*

договорных условий коллективного трудового договора. Благодаря индивидуальному трудовому договору достигается оптимальное сочетание личных интересов каждого работника с интересами работодателя (предприятия) и, наконец, с общими интересами всего общества.

В данной статье рассматриваются ключевые аспекты, касающиеся содержания и формы индивидуального трудового договора сквозь призму трудового законодательства Республики Молдова; при этом учитываются мнения молдавских и румынских исследователей в области трудового права.

Мы считаем, что правовая регламентация содержания индивидуального трудового договора должна быть приоритетной задачей законодателя в области трудовых правоотношений, потому что, как следует из Рекомендации Международной организации труда № 198/2006 «О трудовом правоотношении», государства должны гарантировать стандарты, применяемые ко всем формам контрактных договоренностей, включая те из них, которые предполагают наличие нескольких сторон, с тем чтобы наемным работникам обеспечивалась защита, на которую они имеют право.

***The content of the individual employment contract*** consists of a set of clauses that establish the rights and obligations of the contracting parties. In these circumstances, the content of the individual employment contract must not be confused with the content of the employment relationship, which encompasses all the rights and obligations of the subjects to an employment relationship established by the individual employment contract and collective labour contract, as well as by the labour legislation.

According to the Romanian authors<sup>1</sup>, the employment contract has, in its content, a legal part and a conventional one. In developing this idea, it was stated that the legal part of the individual employment contract is the one that refers to the rights and obligations contained in the Labour Code and other legal acts regulating the labour relationships. Therefore, even if some clauses are not expressly provided, they result from the law. Finally, in the study under consideration it was noted that the legal part of the individual employment contract is of great importance to the employees of budgetary entities and autonomous bodies, as the rights and obligations of the employees working in these entities are imperatively established through the normative acts<sup>2</sup>.

The conventional part of the individual employment contract is the one that is left to the free agreement of the contracting parties.

---

<sup>1</sup> Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Marioara Țichindelean ș.a., *Dreptul muncii/Labour Law*, București, Rosetti, 2004, p. 383.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 384.



However, we point out the fact that, unlike the civil legal relationships, the freedom of will is much more limited in the case of negotiation and conclusion of the individual employment contract. This conclusion is based on the stipulations of art. 12 and art. 49 para. (3) of the Labour Code of the Republic of Moldova (hereinafter – LC of RM)<sup>1</sup>, according to which it is forbidden to establish for the employee, through the individual employment contract, conditions below the level of those provided for by the normative acts in force, collective conventions and collective labour contract<sup>2</sup>.

In our opinion, these reflections on the binomial structure of the individual employment contract are reasonable. Moreover, we can demonstrate that there is a close connection between the two parts of the individual employment contract. This assertion can be illustrated by the following normative reference: according to art. 84 para. (4) of the LC of RM, in case one clause of the individual employment contract is affected by nullity, because it establishes, for the employee, rights below the limits imposed by the legislation, collective agreements or collective labour contract, it will be automatically replaced by the minimum legal, conventional or contractual provisions.

This legal rule suggests two ideas: a) in case of collision between the legal and conventional part of the individual employment contract (resulting from the fact that the employee has been established, through the contractual clauses, some legal or social guarantees below the level of those established through the normative acts), the nullity of the contractual clause forming the conventional part of the employment contract will occur, and, as a result, the legal part of the employment contract shall be enforced; b) during the execution of the individual employment contract, its structure (the legal and conventional part) enjoys a certain dynamic.

---

<sup>1</sup> The Official Monitor of the Republic of Moldova No 159-162 din 29.07.2003.

<sup>2</sup> In the view of the Russian author, Leonid Bugrov, legislators often resort to the so-called "permission for worsening" ("разрешение на ухудшение"). Indeed, the labour legislation of the RM allows the contracting parties (in situations expressly provided for in legislation) to conduct negotiations and insert in the individual employment contract clauses that may have a negative impact on the employee's legal status such as the clause concerning the establishment of a probation period (art. 60 para. (1), (3), (5) of the LC of RM), the establishment of the individual employment contract duration, especially with regard to retired persons (art. 54–55 of the LC of RM), as well as additional grounds for the termination of the individual of employment contract with the head of the entity (art. 263 letter c) of the LC of RM) etc. See: Бугров Л. Ю. *К дискуссии о трудовом договоре как источнике права* // Трудовое право в России и за рубежом, №2, 2011, стр. 57.

*The individual employment contract may include two types of clauses: general clauses, contained in any contract, and specific clauses that are characteristic to a particular employment contract<sup>1</sup>.*

According to art. 58 para. (1) and art. 49 para. (1) of the LC of RM, the employment contract shall be concluded in written form and shall include the following general clauses: employer's name and surname; employer's identification data; contract duration; date from which the contract starts to be effective; specialty, profession, qualification, position, duties of the position; work-related risks; employee's rights and obligations; employer's rights and obligations; conditions of labour remuneration, including the salary, salary increases, rewards and material aid; compensations and allowances, including for work under harmful and (or) dangerous conditions; workplace; working time and rest time regime; probation period, if applicable; duration of the annual rest leave and conditions for granting it; social insurance conditions; medical insurance conditions.

According to art. 49 para. (2) of the LC of RM, the individual employment contract may contain other provisions not contrary to law. At the same time, we note that there are other references about the content of the individual employment contract in the LC of RM as well. For example, the employment contract for homework has to include, besides the general clauses set out in art. 49 para. (1) of the LC of RM, other six specific clauses: the express specification that the employee is working at home; payment of the compensation for wearing out the instruments and mechanisms used by the employee to work at home; the manner and terms of supplying employees who

---

<sup>1</sup> The clauses of the individual employment contract may be classified in other categories as well, according to several criteria. Thus, depending on the manner of stipulation, the individual employment contract clauses can be divided into:

a) *negotiable clauses*. Almost all the clauses of the individual employment contract are negotiable, but not unconditionally (absolutely), and with the observance of art. 12 and art. 64 para. (2) CM of RM. The analysis of the provisions invoked above shows that the negotiation is oriented in one direction – namely providing superior or additional rights for the employee and inferior rights for the employer;

b) *non-negotiable clauses*. We invoke the following examples of non-negotiable clauses: name and surname of the employee, the employer's identification data. Also, conditions of social insurance and the health insurance can not be negotiated, since such provisions fall under the legal provisions contained in the Law of RM no. 489/1999 "On the public insurance system" (The Official Monitor of the Republic of Moldova No. 1-4 of 06.01.2000) and Law of RM No. 1585/1998 "On compulsory health insurance" (The Official Monitor of the Republic of Moldova No. 38-39 of 04/30/1998).

perform homework with raw-material, materials and semi-finished goods, the manner of payment for the final production, the manner and terms of reimbursement of the exchange value of the materials belonging to employees who perform homework, as well as the manner of taking over the final production (art. 290 of the LC of RM).

If the employee is going to work abroad, the employer is obliged to provide, in a timely manner, all the information provided in art. 49 para. (1) of the LC of RM and additional information regarding: a) the length of employment abroad; b) the currency that will be used for remuneration and method of payment, as well; c) compensations and benefits in cash and (or) in kind related to the departure abroad; d) specific insurance conditions.

Besides the general clauses, the contracting parties may negotiate and include in the employment contract specific (optional) clauses, such as the mobility clause; the confidentiality clause; clauses relating to the compensation of transportation expenditures, compensation of utilities; other clauses that are not contrary to law.

The optional clauses of the individual employment contract can not be listed exhaustively as long as, based on the general principles of law, the contracting parties may negotiate any clause which is not contrary to the imperative provisions of the law. For instance, according to art. 264 of the LC of RM, the contracting parties may negotiate and include a contractual clause on the amount of compensation referring to the termination of the individual employment contract concluded with the head of the entity.

We also notify that the freedom of the parties in the negotiation of such clauses is not absolute, being circumscribed by the law, public order and morality<sup>1</sup>. As a result, some clauses are prohibited and cannot be included in the employment contract as they will become null and void. In addition, taking into account art. 64 para. (2) of the LC of RM, we can safely say that this category includes clauses through which employees can waive the rights conferred on them by law, such as the right to paid leave, the right to conclude individual employment contracts simultaneously with other employers (part-time work), except the cases in which the performance of part-time work is expressly prohibited by law.

---

<sup>1</sup> We note, in this regard, that labor legislation expressly prohibits the conclusion of an individual labor contract aimed at providing illicit or immoral work or activities (art. 46 para. (8) of the LC of RM).

As a conclusion to the above, we emphasize the idea that the contractual freedom, as a fundamental principle with regard to employment contracts, does not assume, of course, the freedom of employer and employee to derogate from the imperative legal norms. We invoke in this regard the provisions of art. 49 para. (3) of the LC of RM, according to which *it is prohibited to establish for the employee, through the individual employment contract, conditions below the level of those stipulated by the normative act in force, collective agreements and collective labour contract*. It is a piece of legislation with legal significance of particular importance, which leads to the following conclusions:

- the legislator has expressly established the existing relationship between the normative act, the collective agreement, the collective labour contract and the individual employment contract and (indirectly) specifies that the rights of the employees established in the individual employment contract shall be, at least, equal to those provided by the normative acts, collective agreements and collective labor contract;

- in the event that by inserting a clause in the individual employment contract, an imperative provision is violated (contained in a normative act), that clause will be void and will not produce legal effects;

- the legal rule under analysis presents one of the particular applications of the principle *in favorem*, an axiomatic principle of labor law. According to this principle *any contractual clause, any local regulatory act must correspond to the interest of protecting the employees*.

In our opinion, the content of the individual employment contract should be a primary concern for the legislator in the field of employment relationships, as reflected in the ILO Employment Relationship Recommendation nr. 198/2006, according to which the states must ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due.

According to art. 58 para. (1) of the LC of RM, the individual employment contract shall be concluded in written form. Despite its unquestionable importance of specifying the rights and obligations of the contracting parties, the written form of the individual employment contract is not a condition of validity (*ad validitatem*), but a probation one (*ad probationem*). This conclusion is supported by art. 58 para. (3) of the LC of RM, according to which, if the employment

contract has not been concluded in writing, it shall be deemed to have been concluded for an indefinite term and shall start to be effective in the day the employee has been admitted to work by the employer or another person holding a key position in the entity, in charge of hiring. If the employee proves the admission to work, the individual employment contract shall be subsequently concluded in written form by the employer.

Considering pt.13 of the Decision of the Plenum of the Supreme Court of Justice of the Republic of Moldova No. 12 of 03.10.2005 "On judicial practice of examining disputes arising in the conclusion, modification and termination of the individual employment contract"<sup>1</sup>, we can conclude that if the hiring has been performed by an employee who is not actually authorized to hire staff, and the person in charge of hiring does not agree with this decision, the court shall not compel the employer to conclude an employment contract. A corresponding fee shall be established for the work that has been done. We can also add to these explanations of the Supreme Court of Justice that paying the fee, in this case, will be done in accordance with the rules for unjust enrichment (art. 1389 of the Civil Code of the Republic of Moldova<sup>2</sup>).

The principle of prohibition of undeclared work is enshrined in art. 7<sup>1</sup> of the LC of RM. According to this principle the cases (practices) of violation of labour law on the conclusion of the individual employment contract shall be countered and sanctioned. It is noteworthy that, according to Art. 7<sup>1</sup> para. (2) of the LC of RM, undeclared work means any work performed by an individual for and under the authority of an employer without observing the provisions of the LC of RM on the conclusion of the individual employment contract.

In accordance with art. 58 para. (4) of the LC of RM, in case of employment without following the corresponding written form, the employer is also obliged, based on the minute of the labour inspector, to conclude the individual employment contract according to the provisions of the LC of RM. Moreover, the employer found guilty of using undeclared work shall be liable under Art. 55<sup>1</sup> of the Contravention Code of RM, and shall be sanctioned, for each person identified, by a fine of 100 to 150 conventional units for individuals, by a fine of 250 to 350 conventional units for responsible persons, and by a fine of 350 to 500 conventional units for legal entities.

---

<sup>1</sup> [http://jurisprudenta.csj.md/search\\_hot\\_expl.php?id=85](http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=85) (accessed on 18 July 2014).

<sup>2</sup> The Official Monitor of the Republic of Moldova No 82-86 of 22.06.2002.

Making a comparative study, we can ascertain that, unlike the labour legislation of the RM, the Romanian legislation (especially after the amendment of art. 16 of the Labour Code of Romania by Law no. 40/2011), the written form of the individual employment contract was changed by the legislator from a condition of probation – *ad probationem* – to one of validity – *ad validitatem*. Thus, according to the new version of art. 16 para. (1) of the Labour Code of Romania, «the individual employment contract shall be concluded upon the consent of the parties, in written form, in Romanian language. The obligation to conclude the individual employment contract in writing is laid on the employer. The written form is mandatory for the valid conclusion of the contract.»

The Constitutional Court of Romania, by reinforcing the argument that the written form of the individual employment contract is a condition of validity through Decision No. 383/2011<sup>1</sup>, established that «the changing of legislator's optics, in the sense that the written form is an *ad validitatem* requirement of the individual employment contract, can lead nowise to the conclusion that the state has created an imbalance between the co-contracting parties. It is the exclusive right of the legislator to determine which conditions shall be required to conclude a contract of any kind. [...]

The Court considers that the written form of the employment contract is justified on the ground of combating some practices of employers who, taking advantage of the fact that the written form of the employment contract was only an *instrumentum probationis*, evaded payment of taxes to the state budget or state social insurance budget. From the perspective of social protection, such a conduct had a negative impact on the employee, who could not benefit from the contribution period for the periods that had not been registered with the competent bodies, and from health or social insurance, as well.”

In the context of the Moldovan legislation, we note that many legislative texts reiterate the prescription of concluding the individual employment contract in written form, such as:

---

<sup>1</sup> The Decision of the Constitutional Court of Romania No. 383 "Concerning the claim of unconstitutionality of the provisions of art. 1 pt. 2 regarding art. 16 para. (1) pt. 9 regarding art. 31 para. (1), pt. 25, pt. 37 regarding art. 72 para. (5), pt. 40 regarding art. 79 para. (4), pt. 51 regarding art. 94 para. (2) pt. 52, 66, 70, 75, 78, 84 and art. II para. (1) of the Law on amending and supplementing Law no. 53/2003 – Labour Code, as well as the law in its entirety» of 23 March 2011. In the Official Monitor of Romania No. 281 of 21.04.2011.

– according to art. 35 of the Law No. 125/2007 "On freedom of conscience, thought and religion"<sup>1</sup> the employment of servants and employees of religious cults and their component parts can be done based on an individual employment contract concluded in writing;

– in accordance with art. 8 para. (1) of the Law No. 1150/2000 «On customs service»<sup>2</sup>, the employment contract shall be concluded in writing between the person and the Customs Service for a period of one year, three or five years, according to the Law of RM no. 1150/2000.

The labour legislation contains several provisions on the individual employment contracts concluded orally before the entry into force of the LC of RM of March 28, 2003 (which came into force on October 1, 2003). We note, in this regard, that the previous legislation (art. 20 of the Labour Code of 25 May, 1973) gave the opportunity of concluding the individual employment contract in oral form. In such cases, the conclusion of the individual employment contract was legalized by an order of the administration (art. 21 of the Labour Code of 25 May 1973).

Thus, the employee, who was hired on the basis of an order of employment (without concluding the individual employment contract in written form) before the entry into force of the LC of RM of March 28, 2003 and continues to work within the same economic entity, falls under the incidence of the old law and, therefore, the obligation to conclude the individual employment contract in written form is not operable in his/her case.

At the same time, we notice that the legislator has established, under the Law of RM No. 60-XVI of 21.03.2008<sup>3</sup> (through which art. 58 para. (1) of the LC of RM has been modified) that the individual employment contract concluded before the entry into force of the LC of RM can be concluded in written only with the consent of the parties. Employer's proposal of concluding the individual employment contract in written shall be brought to employee's attention, in exchange of signature, through employer's order. The employee's proposal of concluding the individual employment contract in writing shall be brought to employer's attention by filling and registering a written request. The motivated refusal of one party to conclude the

---

<sup>1</sup> The Official Monitor of the Republic of Moldova No. 127-130 of 17.08.2007.

<sup>2</sup> The Official Monitor of the Republic of Moldova No. 106-108 of 24.08.2000.

<sup>3</sup> The Official Monitor of the Republic of Moldova No 115-116 of 01.07.2008.

individual employment contract in written form shall be communicated in writing to the other party within 5 working days.

We see that the legislator has created, through these provisions, levers against abuses from employers. Thus, if the employer is the one who submitted the proposal for concluding the individual employment contract in writing, how to proceed if the employee rejects such a proposal without some reason? In which way can an employer fight against such an attitude of the employee?

In the absence of the document, the consequences of not observing the written form of the individual employment contract are as follows<sup>1</sup>:

- the individual employment contract exists and produces its effects, if the agreement of the parties has been reached;
- it is presumed that it was signed for an unfixed term;
- the existence of the employment relationship can be proved by any legal means of proof (witness testimony, correspondence, etc.).

**Вавженчук С. Я.,**  
канд. юрид. наук, доц., проф. кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## **ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНО-ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Одним із головних показників розвинутого суспільства залишається те, яку увагу приділяють розвитку вчення про охоронні трудові правовідносини. Охоронні трудові правовідносини з наявним специфічним об'єктом мають змогу динамічно розвиватися лише за наявності розпрацьованої трудо-правої доктрини та відповідних чинників. Не можливо не погодитися із тим, що до останніх варто віднести адекватний нормативно-правовий базис, що регламентує означені правовідносини.

---

<sup>1</sup> Alexandru Țiclea, Contractul individual de muncă/The Individual Employment Contract, București, Lumina Lex, 2003, p. 114.



Саме тому зазначений стан розвитку суспільних відносин та їх регламентація є поштовхом для здійснення наукової розвідки у заданому правовому векторі.

Метою даної роботи є з'ясування сутності попереджувально-охоронних трудових правовідносин та їх особливостей з огляду на доктринальні здобутки, нормативно-правову складову.

Окремим аспектам характеристики охоронних трудових правовідносин у своїх наукових працях приділяли увагу такі науковці, як: Ю. Н. Андреев, О. О. Абрамова, М. Г. Александров М. Й. Бару, В. В. Жернаков, О. С. Іоффе, М. І. Іншин, В. М. Скобелкін, О. П. Сергеев, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, С. А. Муромцев, С. М. Прилипко, Г. П. Тархов, Ю. К. Толстой, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини, О. М. Ярошенко та ін.

Варто звернути увагу на те, що охоронні правовідносини у трудовому праві не завжди наділені ознаками відносності, оскільки вони можуть мати абсолютний характер. Як наслідок важко підтримати точку зору М. І. Матузова, В. І. Щербини стосовно вживання зазначених термінів (охоронні правовідносини загальні й конкретні), адже вони не висвітлюють юридичної природи розглядуваних правовідносин, а, навпаки, вводять в оману через критерій абстрактності, що знаходиться в основі їх дихотомічного поділу. Не можливо погодитися також із визначенням деякими авторами загальних охоронних правовідносин як виключно абсолютних. Водночас із концепцією, підтриманою вказаними правниками щодо класифікації охоронних правовідносин, на нашу думку, все ж варто погодитися. З урахуванням наведених аргументів, вважаємо правильним іменувати правовідносини, що виникають на підставі охоронних норм трудового законодавства (але до порушення суб'єктивного трудового права), *попереджувально-охоронними трудовими правовідносинами* (курсив автора – С. В.)

Існування таких правовідносин не викликає сумнівів. Так, В. О. Тархов свого часу відзначив, що охорона кожного права спостерігається постійно й має за мету забезпечити його реалізацію, не допустити порушення. Він підкреслює також, що охорона забезпечується передовсім, державою, яка передбачає суб'єктивні права та їх захист. До безпосереднього захисту ж прав з'являється необхідність вдаватися лише при їх порушенні, оспоруванні або загрозі порушення [1, с. 259, 260]. Цілком поділяючи наведену

ідейну концепцію, відмітимо, що охорона прав та охоронні правовідносини – це аж ніяк не тотожні правові явища, оскільки охороняти права можна також економічними, політичними, соціальними, технічними засобами й інструментами. Натомість охоронно-попереджувальні правовідносини виникають тільки на підставі охоронних норм права з метою забезпечити будь-яке право й закріплений законодавством порядок.

Наведемо ознаки, що характеризують попереджувально-охоронні трудові правовідносини: вони є охоронними за своєю правовою природою; існують до моменту порушення суб'єктивного трудового права; ці правовідносини існують паралельно з регулятивними; для їх виникнення необхідна охоронна трудо-правова норма; у суб'єктом трудових правовідносин завжди виступає держава або уповноважені державою органи й особи як її представники; їх метою є забезпечення реалізації регулятивних норм, створення необхідних умов для реалізації трудових прав, створення можливостей для застосування заходів примусового впливу в разі порушення суб'єктивного трудового права; вони можуть бути як абсолютними, тобто охорона також виражається у встановленні прав та обов'язків, таким чином, має місце адресність необмеженому колу суб'єктів («ніхто не може бути примушений...», «забороняється необґрунтована відмова...»), так і відносними; ці трудові правовідносини можуть бути як двосторонніми (тобто права й обов'язки існують в обох сторін), так і багатосторонніми (можуть існувати між 3-ма і більше суб'єктами); указані правовідносини виникають поза волею їх учасників; вони можуть бути активного й пасивного типу.

Названі ознаки попереджувально-охоронних трудових правовідносин дають підстави для наведення авторської дефініції розглядуваного поняття. Так, попереджувально-охоронних трудових правовідносин – це своєрідна група суспільних відносин, що виникають на підставі охоронної норми трудового законодавства, існують паралельно з регулятивними трудовими правовідносинами до порушення суб'єктивного трудового права чи створення явної загрози його порушення, і спрямовані на забезпечення реалізації регулятивних трудо-правових норм і створення необхідних умов для ефективного здійснення трудових прав і обов'язків.

#### **Список використаних джерел:**

1. Тархов В. А. Гражданское право. Общая часть: курс лекц. / В. А. Тархов, Чебоксары : Чув. кн. изд-во, 1997. – 331 с.

**Грабовский И. А.,**  
канд. юрид. наук, проф. кафедры  
трудового и предпринимательского права  
Белгородского государственного национального  
исследовательского университета  
**Лиликова О. С.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедры  
трудового и предпринимательского права  
Белгородского государственного национального  
исследовательского университета

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В последние годы на российском рынке труда появился новый участник трудовых и связанных с ними отношений – иностранный работник. Привлечение подобных работников на законных основаниях в экономику России возросло с 129 тысяч человек в 2001 году до 1150 тысяч человек в 2013 году, т.е. в девять раз<sup>1</sup>. Чаще всего подобных работников привлекают на низкооплачиваемые профессии, которые совсем не требуют подготовки, но в последнее время появилась тенденция к найму профессиональных специалистов в российские компании со стороны. Подобные высококлассные специалисты привносят в компанию не только передовые технологии, свои знания, опыт и умение, но и новый стиль в работе. Правительство Российской Федерации ежегодно определяет потребность в привлечении иностранных работников, в т. ч. по приоритетным профессионально-квалификационным группам с учетом политической, экономической, социальной и демографической ситуации, а также в целях оценки эффективности использования иностранной рабочей силы. Правительство вправе устанавливать квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу как на территории одного или нескольких субъектов РФ, так и на всей территории Российской Федерации. Квоты могут устанавливаться в зависимости от профессии, специальности, квалификации иностранных граждан, страны их происхождения,

---

<sup>1</sup> Юрков А. Л. К вопросу о целях осуществления иммиграционного контроля // Журнал российского права. – 2013. – № 5. – С. 17.

а также в зависимости от иных экономических и (или) социальных критериев с учетом региональных особенностей рынка труда.

Согласно п. 1 ст. 13 Закона об иностранных гражданах<sup>1</sup> иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом. Основной перечень ограничений, установленных для иностранных граждан, определен в п. 1 ст. 14 Закона.

Работодатель не может принять иностранных граждан для выполнения работ по перечисленным должностям (профессиям), а также в вышеуказанных сферах. В случае же нарушения ограничений, установленных ст. 14 Закона об иностранных гражданах, а также рядом других федеральных законов, он будет привлечен к административной ответственности.

Согласно п. 4 ст. 13 Закона об иностранных гражданах<sup>2</sup> иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу. Процедура получения работодателем разрешений на работу для работников определена Приказом ФМС России № 1 от 11.01.2008 г.<sup>3</sup> Выдача разрешений на работу производится в пределах установленной квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, утверждаемой ежегодно Правительством РФ. На 2014 год указанная квота утверждена Постановлением Правительства

---

<sup>1</sup> О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 01.01.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2002. № 30. – Ст. 3032.

<sup>2</sup> О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 01.01.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2002. № 30. – Ст. 3032.

<sup>3</sup> Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной миграционной службой, органами исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим переданные полномочия РФ в области содействия занятости населения, Федеральным агентством морского и речного транспорта и Федеральным агентством по рыболовству государственной услуги по выдаче заключений о привлечении и об использовании иностранных работников, разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства: Приказ ФМС России № 1, Минздравсоцразвития России № 4, Минтранса России № 1 от 11.01.2008 (ред. от 19.09.2013) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – № 28. – 14.07.2008.

РФ от 31.10.2013 г. №977<sup>1</sup> и составляет 357894 приглашения на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и 1631586 разрешений на работу (в 2013 году была установлена квота в размере 410126 приглашений и 1745584 разрешений на работу).

Решение о выдаче разрешения на работу принимается органом миграционной службы в течение 30 дней со дня подачи заявителем вышеперечисленных документов. Если для принятия решения о выдаче разрешения на работу требуется проведение экспертизы документов, то решение принимается в 15-дневный срок после получения экспертного заключения, но не позднее 45 дней со дня подачи документов. Орган миграционной службы обязан в 10-дневный срок со дня принятия решения выдать разрешение на работу, а в случае отказа в выдаче разрешения на работу – проинформировать заявителя в письменной форме с указанием причины отказа.

В абз. 2 п. 4 ст. 13 Закона об иностранных гражданах перечислены иностранные граждане, которым не требуется получение разрешения на работу.

Федеральным законом от 19.05.2010 №86-ФЗ<sup>2</sup> было внесено ряд существенных изменений в действующее миграционное законодательство. В частности, иностранные работники, прибывшие в Россию в порядке, не требующем получения визы, могут привлекаться гражданами России по найму для трудовой деятельности, не связанной с осуществлением предпринимательской деятельности (для личных, домашних и иных подобных нужд), при наличии у таких иностранных граждан патента. Патент будет выдаваться на срок от одного до трех месяцев с правом неоднократного продления, но не более чем на 12 месяцев, и действует в случае уплаты налога на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа в размере 1000 рублей в месяц (с последующей индексацией).

На наш взгляд, данные меры преследуют цель снизить административные барьеры на пути трудоустройства определенной категории иностранных работников. Однако их эффективность и

---

<sup>1</sup> Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждении соответствующих квот на 2014 год : Постановление Правительства РФ от 31.10.2013 №977 // Собрание законодательства РФ. – 2013. – №45. –С. 5813.

<sup>2</sup> О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 19.05.2010 №86-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // Собрание законодательства РФ. – 2010. – №21. –Ст. 2524.

своевременность оценить положительно пока весьма сложно, поскольку механизм миграционного контроля за пребыванием и осуществлением трудовой деятельности иностранными гражданами не позволяет сформировать четкого представления у контролирующих органов о том, сколько «иностранцев-патентников» осуществляет трудовую деятельность на основании патентов после въезда на территорию Российской Федерации и получения патента, осуществляют ли они ее вообще.

**Копайгора І. Д.,**  
канд. юрид. наук, проф. кафедри права  
Криворізького національного університету

## **ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРОЦЕСІ ПРАВЕРЕАЛІЗАЦІЇ (ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ)**

У науці трудового права до цього часу відсутнє загальноприйняте поняття застосування норм трудового права. Дуже часто як правозастосування розглядають любую діяльність суб'єктів права яка спрямована на реалізацію норм трудового законодавства. Чинні норми про працю також не дають певної відповіді на питання про коло правозастосовних суб'єктів, їх компетенцію, не регулюють правозастосовну процедуру і закріплюючи її акти. Відсутність чіткої регламентації діяльності з застосування норм трудового права призводить до помилок у правозастосовній практиці. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба розробити поняття застосування норм трудового права. І ця проблема є дуже актуальною в умовах формування нових економічних відносин.

Теоретичні питання реалізації правових норм в теорії права неодноразово були предметом самостійного розгляду. Детально процес реалізації норм права аналізували видатні радянські вчені Л. С. Явіч, С. С. Алексеев, В. В. Лазарев і інші. Л. С. Явіч, досліджуючи питання впровадження правових приписів в життя говорив, що « право ничто, если его положения не находят своей реализации в деятельность людей и их организаций, в общественных отношениях ». При цьому він підкреслював, що неможливо зрозуміти право у відриві від механізму його реалізації в житті суспільства.

Найбільшого поширення визначення реалізації права запропонував С. С. Алексєєв. На його думку під реалізацією правових приписів слід розуміти перетворення права в життя, реальне здійснення змісту конкретних юридичних норм у фактичну поведінку суб'єктів. На нашу думку слід погодитися з таким твердженням так як воно знаходить найбільшого підтвердження у галузі регулювання трудових відносин.

Реалізація трудового права здійснюється в забезпеченні правомірної поведінки суб'єктів суспільних відносин і виражається в їх неухильному виконанні приписів трудових норм. Але реалізація норм трудового права характеризується не тільки в підкоренні суб'єктів законодавству про працю (пасивний стан), але і можливістю активного використання належних їм прав і свобод. Відносини, які складаються з вольової діяльності учасників спільної праці під впливом норм права, складають собою кінцевий результат правового регулювання. В протипагу від законодавства, вимоги якого виражають тільки статичний стан правового регулювання, реалізація норм трудового права є його активною частиною або складовою. У зв'язку з цим здійснення, реалізація норм трудового права складають собою втілення в діях суб'єктів трудових відносин тих вимог, які закріплені в нормах законодавства про працю.

Реалізація норм трудового права здійснюється у різних формах. Так, В. В. Лазарєв вважає, що в залежності від характеру правових приписів формами реалізації норм права є дотримання, виконання, використання і застосування. У науковій літературі справедливо підкреслювалося, що такий поділ форм реалізації носить чисто умовний характер, що дотримання, виконання, використання і застосування це різноманітні процеси. Більше того, одні вчені розглядають їх у якості способів, а інші – у якості форм реалізації права. Але потреба розмежування цих категорій наглядна так як вона дозволяє встановити роль застосування норм трудового права у процесі правового регулювання. З етимологічної точки зору форма – зовнішнє вираження змісту, який не відділений від форми (в цьому проявляється єдність форми і змісту), а спосіб – це дія або система дій, які використовуються при здійсненні якої-небудь діяльності. На підставі цього ми можемо стверджувати, що до форми реалізації норм трудового права слід віднести тільки дотримання, виконання і використання.

Під дотриманням норм трудового права розуміється така форма реалізації, при якій суб'єкт суворо дотримується встанов-

леним законодавством про працю заборонам. Забороняючі норми передбачають пасивну поведінку сторін найманої праці. Так, у відповідності вимогам трудового законодавства не допускається звільнення працівника з ініціативи власника у період тимчасової непрацездатності, а також у випадку перебування працівника у щорічній відпустці, Якщо власник не звільнює таких працівників і в указаних періодах, забороняюча норма діє, вона дотримується власником.

Використання трудових норм це реалізація зобов'язуючих норм трудового права і виражається в активних діях учасників праці у відповідності з покладеними на них трудовими обов'язками. Так, власник підприємства зобов'язаний забезпечити здорові і безпечні умови праці Така норма може бути реалізована тільки в активній формі поведінки власника.

Використання – це форма реалізації правових приписів, при яких сторона трудового права може використовувати можливі варіанти своєї поведінки при здійсненні своїх прав. Така можлива поведінка передбачається нормою права. Так, ст. 32 КЗпП України допускає, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, в організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Особливе місце в процесі правового регулювання займає застосування норм трудового права. По суті правозастосовна діяльність – це сукупність певних дій, які відбуваються одна за однією забезпечуючи проведення в життя певних норм трудового права. Це дозволяє говорити про правозастосування у галузі найманої праці як про спосіб реалізації. На нашу думку застосування права безпосередньо відноситься до процесу реалізації. Особливістю цієї стадії є те, що в цей процес включається компетентний орган, який має державно-владні повноваження, і застосовує потрібні заходи.

Інші форми реалізації трудового права можуть здійснюватися як з застосуванням так і без застосування норм праці. Працівник, власник підприємства чи інший роботодавець дотримуються норм трудового права, дотримуються і використовують їх. Але застосовувати ці норми уповноважені тільки суворо визначені суб'єкти



права. Працівники такою можливістю не наділені і не можуть його використовувати. Тому неможна погодитися з твердженням В. І. Смолярчука про те, що «и рабочие, и служащие, и административные обладают необходимыми правами для применения норм трудового права», так як законодавець не наділив працівника таким правом.

Таким чином застосування норм трудового права можна визначити як врегульовану процедурними і процесуальними нормами діяльність роботодавця спрямовану на виникнення, зміну чи припинення трудових відносин.

**Чернобай А. М.,**  
канд. юрид. наук, проф. кафедри  
цивільно-правових дисциплін,  
начальник організаційного відділу  
Національної академії прокуратури України  
**Мороз І. В.,**  
канд. пед. наук, доц.,  
викладач Національної академії прокуратури України

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ»**

Прийнятий Верховною Радою України 5 липня 2012 року Закон України «Про зайнятість населення» (надалі – Закон) має вирішити питання стабільного функціонування вітчизняного ринку праці.

Проте, як свідчить аналіз окремих статей Закону, в ньому міститься низка положень, що не дають можливості повною мірою вирішити існуючі проблеми працевлаштування безробітних.

Так, у Законі України «Про зайнятість населення» не враховано окремі положення Державної цільової соціальної програми подолання та запобігання бідності на період до 2015 року, зокрема щодо соціального захисту працівників, які виконують роботу на дому, запобігання та протидії легалізації неформальної зайнятості та тіньової заробітної плати, мінімізації негативних наслідків зовнішньої трудової міграції тощо.

Необхідно зауважити про недостатньо виважений підхід законодавця при визначенні термінів, вжитих у Законі, що унеможливує правильне застосування його норм та не забезпечує гарантії держави щодо права громадян на соціальний захист від безробіття.

Це стосується терміну «отримання заробітної плати (винагороди)», яке, на нашу думку, визначено неправильно, оскільки у Законі України «Про оплату праці» заробітна плата і є тією винагородою, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Доцільним і зрозумілим було б замінити словосполучення «отримання заробітної плати (винагороди)» на словосполучення «оплату праці», що узгоджувалося б із положеннями Закону України «Про оплату праці», в якому визначено економічні, правові й організаційні засади оплати праці працівників.

Безпідставним є визначення віку безробітної особи від 15 до 70 років, що суперечить ст. 188 Кодексу законів про працю України відповідно до якої на роботу заборонено приймати осіб молодше шістнадцяти років, і лише у виняткових ситуаціях за певних умов 14–15- річним підліткам дозволено працювати. Тобто особа в такому віці не може бути безробітною, оскільки вона лише за певних обставин допускається до роботи і не вважається такою, що через відсутність роботи не має заробітку.

На нашу думку, законодавцем помилково визначено також вікову категорію у понятті «безробітний» до 70 років, що суперечить поняттю «особа працездатного віку».

Не можна погодитися і з визначенням поняття «зайнятість», що роз'яснюється серед іншого і як «діяльність осіб, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу, ... у тому числі безоплатно». Словосполучення «з метою одержання доходу» у контексті п. 7 ст. 1 Закону не узгоджується із словосполученням «у тому числі безоплатно». За такого визначення не можливо зрозуміти, чому особа, яка працює безоплатно, вважається зайнятою, якщо вона не реалізує своє право на одержання заробітної плати (тобто є безробітною згідно з п. 2 ст. 1 Закону).

У неузгодженості законів перебуває і поняття «молодий працівник», якого законодавець у п. 10 Закону визначив як громадянина України віком до 35 років, випускника професійно-технічно-

го або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, й продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Так, за змістом даного визначення розуміється, що молодий працівник – це особа від народження і до 35 років, у той час, коли відповідно до чинного трудового законодавства (ст. 188 КЗпПУ) працівником, у тому числі й молодим, вважається громадянин, який досяг 16-річчя, у виключних випадках – 15-річчя. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» поняття «молодь, молоді громадяни» визначено як громадяни України віком від 14 до 35 років.

Крім того, ст. 197 КЗпПУ [5] працевдатною молоддю визнаються громадяни України від 15 до 28 років. Таким чином, визначаючи віковий ценз молодого працівника у Законі України «Про зайнятість населення» [1], законодавець не узгодив його із чинними законодавчими актами, до того ж не врахував норми Кодексу законів про працю України щодо визначеного поняття «молодий спеціаліст» та співвідношення його з поняттям «молодий працівник».

Суперечить трудовому законодавству визначення поняття «молодий працівник» і в частині його освіти, строку працевлаштування та терміну роботи за кваліфікацією, відсутності гарантій щодо першого робочого місяця.

Законодавець не вирішив питання щодо визначення Порядку проведення стажування, а лише обмежився Порядком укладання договору. Між тим, ця важлива для вказаної категорії можливість набути досвід з виконання професійних завдань та удосконалення професійних знань, умінь і навичок має бути законодавчо забезпечена й узгоджена з іншими законами та нормативно-правовими актами.

У тезах частково викладено пропозиції щодо удосконалення чинного Закону України «Про зайнятість населення» та узгодження його з діючим законодавством України у сфері трудових правовідносин.

**Амеличева Л. П.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедры  
гражданского права и процесса  
Донецкого национального университета

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ ПРОВЕДЕНИЯ АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКОЙ ОПЕРАЦИИ В УКРАИНЕ**

В соответствии с Указом Президента Украины «О неотложных мерах по преодолению террористической угрозы и сохранении территориальной целостности Украины» от 14 апреля 2014 года в районах, определенных руководством антитеррористической операции Украины (а именно, на участках местности Донецкой и Луганской областей), с 13 апреля 2014 года проводится широко-масштабная, сложная антитеррористическая операция с целью защиты работающего и неработающего населения от терроризма (в том числе, технологического) и сохранения территориальной целостности Украины. При этом, лица, относящиеся к неработающему и работающему населению и пребывающие в районах проведения указанной операции, как правило, непосредственно не задействованы в ее проведении, однако, многие из них продолжают в этих районах проживать, трудиться и учиться. Вследствие этого, существует высокая опасность для их жизни и здоровья, особенно тех из них, которые трудятся во вредных и опасных условиях труда, а также на общественно необходимых работах по водоснабжению, газоснабжению, освещению, канализации, транспорту, связи и пр. Такая опасность вызвана повышенным риском воздействия на указанных работников во время осуществления ими трудовой деятельности различных факторов, связанных с применением военного оружия и техники. Ведь во время боевых действий в районах проведения антитеррористической операции они часто лишаются возможности быть обеспеченными своими работодателями средствами коллективной защиты, не имеют возможности укрываться в убежищах (в защитных сооружениях гражданской защиты) и др. Так, при периодических артобстрелах работники коммунальных предприятий в указанных районах осуществляют ремонты фильтрационных станций, трансформаторов для подачи электричества, обеспечивают проезд населения общественным

транспортом в местностях, где нет убежищ. Шахтеры же при повреждениях снарядами подъемных механизмов шахтных стволов, вентиляционных сооружений и водоотливных установок шахт также нередко попадают в аварийную ситуацию, опасную для их жизни и здоровья и др. Наличие таких опасных условий труда работников, работающих в районах проведения антитеррористической операции на сегодняшний день, к сожалению, обусловлены не только существующими в нашем государстве кризисными политическими и экономическими явлениями, несовершенство (в первую очередь, пробелы в законодательстве, несогласованность норм) отечественного законодательства о труде, гражданской защите и борьбе с терроризмом также является одной из причин ухудшения состояния безопасности труда этих работников.

Выявить некоторые проблемы правового регулирования трудовых отношений по обеспечению безопасности труда работников, работающих в указанных районах, и предложить пути их преодоления является целью данного исследования. На наш взгляд, актуальность темы этой работы обоснована также необходимостью исследования малоизученных в науке трудового права современных вызовов и угроз в сфере трудовых отношений по обеспечению безопасности труда работников в Украине, связанных с таким опасным явлением как терроризм (в том числе, технологический, бомбовый, международный и др.), а именно:

- захват, выведение из строя, разрушение потенциально опасных объектов на производстве (резервуаров с ядовитыми веществами, газопроводов, автомобильных газозаправочных станций, складов баллонов сжиженного газа и др.) в том числе с применением оружия массового поражения;

- захват заложников (в частности, работников предприятия, учреждения, организации с целью достижения преступных целей) и др.

Заметим, что эти вызовы и угрозы, нередко приводящие к чрезвычайным ситуациям, затрагивают наивысшие социальные ценности, закрепленные в ст. 3 Конституции Украины, – человека, в том числе трудящегося, его жизнь, здоровье и безопасность.

Следует отметить, что некоторым вопросам правового регулирования трудовых отношений в сфере установления различных условий труда, в частности в сфере охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, трудовой дисциплины и др. на предприятиях СССР в годы Великой Отечественной войны (в период проведения

боевых действий) и послевоенные годы посвящены научные труды М. И. Бару, Г. С. Гончаровой, А. С. Емелиной, И. Я. Киселева, А. И. Процевского, В. А. Сомова и др. Однако, заметим, что эти ученые изучали вопросы регулирования трудовых отношений в указанной сфере в условиях введения военного положения на территории СССР. В этих условиях советское трудовое право регулировало трудовые отношения, в том числе по обеспечению безопасных и здоровых условий труда рабочих и служащих, лишь на не оккупированных территориях. В отличие от вышеуказанных условий распространения действия советского трудового права на рабочих и служащих в СССР, ныне в Украине при проведении продолжительной, широкомасштабной и сложной антитеррористической операции в Донецкой и Луганской областях (в зоне чрезвычайной ситуации согласно ст. 5 Кодекса гражданской защиты Украины), отечественное трудовое право распространяется на всех работников, включая и тех, кто работает в районах проведения указанной операции. Таким образом, научные труды указанных ученых – это важные основы, от которых можно оттолкнуться в данной работе. Их важно использовать ученым-правоведам для выявления с помощью сравнительно-правового метода исследования некоторых проблем правового регулирования трудовых отношений по обеспечению безопасности труда работников в период проведения активной фазы антитеррористической операции в Донецкой и Луганской областях.

Необходимо отметить, что трудовые отношения по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах проведения антитеррористической операции, регулируются Кодексом законов о труде Украины от 10 декабря 1971 года, Кодексом гражданской защиты Украины от 2 октября 2012 года, Законом Украины «О борьбе с терроризмом» от 20 марта 2003 года и др.

Следует заметить, что законодатель, при принятии Кодекса гражданской защиты Украины и Закона Украины «О борьбе с терроризмом» с последними изменениями от 12 августа 2014 года, в которых содержатся нормы, предусматривающие обязанности субъектов хозяйствования-работодателей и работников в сфере обеспечения безопасности труда в зоне чрезвычайной ситуации (в том числе, в районах проведения антитеррористической операции), не согласовал и не привел в соответствие с ними уже устоявшиеся положения об обязанностях работодателя и работника

в сфере охраны труда КЗоТ Украины (Глава XI «Охрана труда»). Это в свою очередь, ныне негативно повлияло на оперативность действий работодателей, находящихся в районах проведения антитеррористической операции по обеспечению безопасности труда своего трудового коллектива и имущества. К тому же, и сами работники не были четко подготовлены к действиям, обеспечивающим личную безопасность при артобстрелах, разрушениях производственных объектов и др.

На наш взгляд, с целью улучшения состояния безопасности труда на предприятиях, не прекративших свою деятельность в районах проведения антитеррористической операции, учитывая ст.ст. 20, 21, 40 и др. Кодекса гражданской защиты Украины, ст. ст. 14, 19, 20 и др. Закона Украины «О борьбе с терроризмом», необходимо дополнить Главу XI «Охрана труда» КЗоТ Украины статьей «Обязанности собственника или уполномоченного им органа обеспечить безопасные и здоровые условия труда работников в зоне чрезвычайной ситуации» следующими обязанностями работодателя:

- систематически проводить инструктажи (обучение) работников по вопросам гражданской защиты и действий в чрезвычайных ситуациях за счет работодателя и в рабочее время;

- соблюдать требования законодательства по созданию, сохранению, содержанию, использованию и реконструкции защитных сооружений гражданской защиты на территории предприятия, учреждения и организации;

- организовывать и осуществлять во время возникновения чрезвычайных ситуаций эвакуационные меры относительно работников и имущества собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа;

- на период чрезвычайной ситуации прекращать полностью или частично свою деятельность по требованию руководителя оперативного штаба по чрезвычайной ситуации и др. (Следует заметить, что, если бы такая обязанность сегодня была бы закреплена в КЗоТ Украины, то период времени, когда возникла чрезвычайная ситуация, например, во время проведения антитеррористической операции в Донецкой и Луганской области, считался бы простоем, когда возникла производственная ситуация, опасная для жизни или здоровья работника не по его вине, с сохранением среднего заработка за все время этого простоя. Логично, чтобы полностью или частично часть экономической ответственности по выплате среднего заработка в этом случае взяло бы на себя государство че-

рез органы Государственной службы занятости Украины. Эта мера позволила бы работодателям сохранить свой трудовой потенциал, а работникам жизнь, здоровье, место работы и нормальный уровень существования).

На наш взгляд, опираясь на вышеуказанные нормы законодательных актов также важно дополнить Главу XI «Охрана труда» КЗоТ Украины еще одной статьей «Обязанности работника заботиться о личной безопасности и безопасности окружающих людей в зоне чрезвычайной ситуации» следующими обязанностями работника:

- изучать способы защиты от чрезвычайных ситуаций и действий в случае их возникновения, оказание доврачебной помощи пострадавшим, правила пользования средствами защиты;
- уведомлять работодателя о возникновении чрезвычайной ситуации;
- в случае возникновения чрезвычайной ситуации до прибытия аварийно-спасательных служб применять меры для своего спасения и спасения окружающих людей и имущества;
- знать места расположений защитных сооружений гражданской защиты на территории предприятия, учреждения и организации и пользоваться ими в случае необходимости и др.

Все вышеизложенное, позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день существуют некоторые проблемы правового регулирования трудовых отношений по обеспечению безопасности труда работников, работающих в районах проведения антитеррористической операции (в зоне чрезвычайной ситуации), а предложенные автором пути их преодоления должны повысить эффективность правового регулирования этих отношений.

**Бурак В. Я.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедры трудового,  
агарного й екологічного права

Львівського національного університету ім. І. Я. Франка

## **ВИДИ ПРЕДСТАВНИЦТВА ПРОФСПІЛКАМИ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ**

У відповідності із Конституцією України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадяни мають право.



Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», передбачено, що профспілки створюються і існують не лише з метою захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, але і з метою представництва своїх членів у цих відносинах.

В навчальній літературі з трудового права акцентується увага на контрольній функції профспілок за дотриманням трудового законодавства. В той же час проблема захисту трудових прав працівників, а також представництва їх інтересів у трудових правовідносинах профспілковими органами поза діяльністю по контролю за дотриманням трудового законодавства в літературі не розглядалася.

У вказаному законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» зазначається, що профспілки та їх об'єднання здійснюють 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.

При цьому у законі зазначено, що профспілки можуть представляти у трудових правовідносинах як своїх членів, а також усіх працівників незалежно від членства у профспілках.

Профспілки можуть представляти інтереси працівників як в індивідуальних трудових правовідносинах так і в колективних.

Проаналізувавши чинне законодавство, а також фахову наукову літературу, можна виділити наступні правові ознаки представництва у трудових правовідносинах.

Представництво здійснюється у правових відносинах, обов'язковими учасниками яких є працівник або колектив працівників та особа, яка уповноважена вчинити дії з метою реалізації здійснення трудових прав працівників.

Представництво у трудових правовідносинах характеризується наступними ознаками: 1) представники у трудових правовідносинах діють від імені осіб чиї інтереси вони представляють і в їх інтересах; 2) дії представника є його власними і самостійними; 3) учасниками представництва є три суб'єкти: особа, яку представляють, представник та третя особа, з якою в особі, яку представляють виникають взаємні права та обов'язки; наслідками вчинення представником дій у трудових правовідносинах є виникнення (встановлення) юридичних фактів, необхідних для реалізації чи захисту трудових прав.

Під представництвом у трудовому праві слід розуміти правовідносини, в яких одна особа (представник) в межах її повноважень зобов'язана вчиняти від імені та в інтересах іншої особи (працівника) юридично значимі дії з метою реалізації чи захисту соціально-трудових прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

У трудовому праві представництво допускається у наступних видах трудових відносин: при вирішенні колективних трудових спорів; при вирішенні індивідуальних трудових спорів; при укладенні колективних договорів і угод; при встановленні індивідуальних і колективних умов праці; при прийнятті локальних нормативно-правових актів; у сфері соціального діалогу.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виділяє наступні випадки представництва профспілками прав та інтересів працівників у державних органах та органах місцевого самоврядування, у судових органах, при зверненні до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, при зверненні до міжнародних судових органів, у відносинах з роботодавцем, у відносинах з іншими об'єднаннями громадян.

При цьому в колективних трудових правовідносинах профспілки здійснюють представництво прав та інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. В індивідуальних трудових правовідносинах профспілки здійснюють представництво лише прав та законних інтересів своїх членів. Порядок такого представництва регулюється колективними договорами та угодами а також чинним законодавством. Відповідно в колективних договорах повинен обумовлюватися порядок залучення профспілок до представництва прав та інтересів працівників. Що ж стосується індивідуального представництва то це повинно регулюватися як колективними договорами так і статутами відповідних профспілок.

В залежності від виду трудових правовідносин розрізняють представництво в індивідуальних трудових правовідносинах і представництво в колективних трудових правовідносинах.

Представництво в індивідуальних трудових правовідносинах профспілки здійснюють у відповідності із чинним законодавством при вирішенні індивідуальних трудових спорів, а також при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем з метою самозахисту працівником своїх прав, або до початку виникнення індивідуального трудового спору.

У колективних правовідносинах профспілки здійснюють представництво прав та інтересів працівників у системі соціального

партнерства, а також при прийнятті локальних нормативно-правових актів. Це в основному, стосується випадків вирішення колективних трудових спорів, укладення колективних договорів і угод, встановлення колективних умов праці.

Колективні трудові права сторони соціального партнерства можуть реалізувати лише шляхом представництва. В законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» інтереси найманих працівників можуть представляти профспілки або інші органи чи особи. Тобто у даному випадку мова йде про представництво. У законі «Про соціальний діалог» також мова йде про представництво сторін у соціальному діалозі. Відповідно до закону «Про колективні договори й угоди» сторони при укладенні колективних договорів і угод реалізують свої права через представників. У відповідності до закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. а відповідно до ст. 13 цього ж закону держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Елементом представництва є делегування повноважень, оскільки тут один суб'єкт передає іншому право вирішити питання, яке віднесене до компетенції першого.

Оскільки інститут представництва це інститут цивільного законодавства то представник може набувати повноважень в порядку і у випадках передбачених саме цим законодавством.

У цивільному законодавстві виділяються наступні підстави виникнення представництва договір, закон, акт органу юридичної особи та інші, встановлені актами цивільного законодавства. З огляду на це, у науці цивільного права виділяють договірне (добровільне) та законне (обов'язкове) представництво.

Добровільне представництво при захисті трудових прав працівників має місце в індивідуальних трудових правовідносинах при зверненні до суду чи КТС, а також при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем. Наприклад у відповідності до ст. 224

КЗПП України працівник може врегулювати розбіжності з роботодавцем шляхом переговорів самостійно або за участю профспілкової організації, яка представляє його інтереси. а ст. 226 КзПП України передбачено, що за бажанням працівника при розгляді індивідуального трудового спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

В колективних трудових правовідносинах добровільне представництво можливе при проведенні колективних переговорів, або при вирішенні колективних трудових спорів, коли за дорученням колективу найманих працівників їх інтереси представляє особа або відповідний орган у випадку відсутності первинної профспілкової організації.

Законне представництво у трудовому праві частіше застосовується у колективних трудових правовідносинах в силу прямої вказівки закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і «Про соціальний діалог в Україні».

Отже, представництво працівників у трудових правовідносинах можливе як і на основі договору так і на підставі прямої вказівки закону. В індивідуальних трудових правовідносинах представництво здійснюється на підставі договору. В колективних трудових правовідносинах представництво профспілками здійснюється на основі прямої вказівки закону і лише у випадку відсутності профспілкової організації таке представництво здійснюється на основі рішення найманих працівників. В індивідуальних трудових правовідносинах профспілки здійснюють представництво лише своїх членів, в колективних – усіх працівників незалежно від членства у профспілках.

**Буценко П. А.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЧАСТИНИ ДРУГОЇ ст. 233 КЗпП УКРАЇНИ (ЗА МАТЕРІАЛАМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ)**

Судовий розгляд справ про стягнення заробітної плати на користь працівників належить до найпоширеніших і одночасно най-

складніших при застосування норм трудового законодавства цієї категорії справ.

Складність при розгляді цієї категорії справ зумовлена із з'ясуванням змісту структури заробітної плати з поняттям нарахування заробітної плати, особливостями стягнень заробітної плати в позовному і наказному провадженнях.

Так, аналіз рішення від 21 листопада 2010 р. колегія суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Автономної Республіки Крим у м. Феодосії (№ 0513 Єдиного Державного Реєстру судових рішень) та рішення від 22 серпня 2012 р. колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Львівської області (справа № 1319/2 – 2103/11) дають підстави зробити висновок що вище вказані апеляційні суди по різному застосували ч. 2 ст. 233 КЗпП України при вирішенні спорів, пов'язаних зі стягненням індексації заробітної плати та компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку порушенням термінів її виплати.

Так, Апеляційний суд Автономної Республіки Крим у м. Феодосії своїм рішенням від 23 листопада 2010 р. скасовуючи рішення Керченського міського суду АР Крим від 25 жовтня 2010 р. (яким було відмовлено в задоволенні позивачеві в частині позову про стягнення індексації заробітної плати в розмірі 98,39 грн., компенсаційної витрати частки заробітної плати у зв'язку з порушення термінів її виплати в розмірі 3326,59 грн. на підставі того, що позивачем пропущено встановлений законом тримісячний строк для звернення до суду), на наш погляд, правильно дійшов до висновку про те, що частина друга ст. 233 КЗпП України поширюється на стягнення індексації та компенсації заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, оскільки ці види виплат входять до змісту структури заробітної плати, а саме до її додаткової частини. Таке твердження Апеляційного Суду, з нашої точки зору, відповідає частині другій ст. 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. із змін.(далі Закон) та Інструкції зі статистики заробітної плати, затв. Наказом Державного Комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 (зареєстр. в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. за № 114/8713) (далі Інструкція). Вказані нормативно-правові акти визначають зміст структури заробітної плати, а саме: компенсаційні виплати частиною 2 ст. 2 Закону відносяться до додаткової заробітної плати. Інструкція більш детально визначає зміст структури заробітної плати, а саме суми

виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників (п.2.2.7) та суми компенсації працівникам витрат частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (п. 2.2.8) відносить до фонду додаткової заробітної плати.

Виходячи з вище наведеного вважаємо, що Апеляційний Суд Львівської області у своєму рішенні від 22 серпня 2012 р. правильно змінив рішення Сихівського районного суду м. Львів від 12 березня 2012 р., виключивши з мотивувальної частини висновок про те, що компенсація та індексація заробітної плати не входять до структури заробітної плати. До такого висновку Апеляційний Суд Львівської області як і Апеляційний Суд АР Крим в м. Феодосії мотивував також виходячи з аналізу частини другої ст. 2 Закону і Інструкції. Однак прийшов до іншого висновку при застосуванні частини другої ст. 233 КЗпП України при стягненні заробітної плати працівникам та сум компенсацій працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Так, Апеляційний Суд Львівської області у своєму рішенні вказав наступне: «Аналіз вищенаведених норм законодавства дає підстави зробити висновок, що лише нарахована, але не виплачена працівникові компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та здійснена роботодавцем самостійно індексація заробітної плати, яка не виплачена, є підставою для застосування при вирішенні судом відповідного спору положень ч. 2 ст. 233 КЗпП України щодо відсутності обмеження будь-яким строком на звернення до суду з вимогами про стягнення заробітної плати.

Норми вказаної статті Кодексу не поширюються на вимоги про стягнення компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та індексації заробітної плати, нарахування яких не здійснено роботодавцем та щодо розміру яких існує спір між працівником та роботодавцем».

Отже у наведених рішеннях апеляційних судів висновки збігаються у питаннях щодо сум виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників та сум компенсацій працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, оскільки вказані виплати входять до структури заробітної плати а тому при їх стягненні повинна застосовуватись частина друга ст. 233 КЗпП України.

Розбіжності в рішеннях апеляційних судів стосуються лише наступного. Так, Апеляційний Суд АР Крим в м. Феодосії вихо-

дить з того, що частина друга ст. 233 КЗпП України може застосовуватись і у випадках, коли суми компенсації заробітної плати та суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати і в тих випадках, коли роботодавцем самостійно не були нараховані і сплачені, а позивач ці суми розрахував самостійно на підставі діючих нормативно-правових актів.

Апеляційний Суд Львівської області навпаки дійшов висновку, що лише нараховані роботодавцем самостійно індексація заробітної плати та компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, але не виплачені працівникові є підставою для застосування частини другої ст. 233 КЗпП України.

Ці розбіжності, на наш погляд, пов'язані з плутаниною видів судових проваджень при розгляді трудових спорів про стягнення заробітної плати. Так, ЦПК України передбачає, що суди розглядають справи в порядку позовного, наказного та окремого провадження (частина 3 ст.15). Що стосується трудових спорів про стягнення заробітної плати, то вони можуть розглядатись в порядку позовного та наказного провадження (ст. 95–106 ЦПК України).

Завданням наказного провадження є прискорення вирішення вимог про стягнення заробітної плати. Ухваленням судового наказу про стягнення заробітної плати завершено процедуру наказного провадження, яка може бути порушена лише на документально підтверджених і безспірних вимогах. Ось чому в ст. 96 ЦПК України чітко записано, що судовий наказ може бути видано, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої але не виплаченої працівнику суми заробітної плати (п. 2 частина 1). Таким чином, п. 2 частини 1 ст. 96 ЦПК України повинен застосовуватись до будь-яких виплат, які входять до складу структури заробітної плати і про які працівник заявив вимогу про їх стягнення в наказному порядку.

Що стосується позовного провадження, то відповідно до частини 1 ст. 3 ЦПК України кожна особа має право в порядку встановленому цим Кодексом звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів і здійснювати їх захист у відповідності зі ст. 10 ЦПК України.

Таким чином можна зробити висновок про те, що при розгляді трудового спору в позовному провадженні частина друга ст. 233 КЗпП України повинна застосовуватись коли спір іде про стягнен-

ня будь яких виплат, котрі входять до структури заробітної плати і її застосування не пов'язано з фактом нарахування чи не нарахування роботодавцем спірних виплат. І навпаки, частина друга ст. 233 КЗпП України може застосовуватись при розгляді в наказному порядку вимог про стягнення будь яких виплат, що входять до структури заробітної плати при умові, якщо ці ви плати нараховані роботодавцем, але не виплачені працівникові.

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

## **ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВОДИЇВ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ В УКРАЇНІ**

1. Автомобільний транспорт є однією з важливих галузей господарства, котрий забезпечує поряд з іншими видами транспорту розвиток туризму, виробництво та обіг продукції промисловості й сільського господарства, потреби будівництва, задовольняє потреби населення в перевезеннях, а також сприяє зміцненню обори держави.

2. Відомо, що будь яке виробництво в силу своєї специфіки має певні особливості в організації праці персоналу. Не є виключенням і галузь автомобільного транспорту. На автомобільному транспорті ці особливості пов'язані з правовим регулюванням праці водіїв, які є основною категорією робітників цієї галузі. Слід зазначити, що водії працюють в різних галузях суспільного виробництва і не пов'язані єдиною відомчою системою підпорядкування. Однак правове регулювання їх праці носить централізований характер та відображає специфіку їх трудової діяльності незалежно від відомчої приналежності автомобільного транспорту.

3. Важливим в трудовій діяльності водіїв є те, що їх робота пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки. Згідно ст. 1187 ЦК України джерелом підвищеної небезпеки є діяльність, пов'язана з використанням, зберіганням або утриманням транспортних засобів, механізмів та обладнання, ...тощо, що створює підвищену небезпеку для особи, яка цю діяльність здійснює та інших осіб.



Враховуючи наведене трудове законодавство України встановлює спеціальні правила для водіїв при виконанні ними трудової функції. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про автомобільний транспорт» від 05.04.2001 р. № 2344-14 (далі Закон) водій – це особа, яка керує транспортним засобом і має відповідне посвідчення встановленого зразка. До персоналу автомобільного транспорту належать працівники, які безпосередньо надають послуги з перевезення пасажирів чи вантажів, виконують роботи з ремонту та технічного обслуговування транспортних засобів, надають допоміжні послуги, пов'язані з перевезеннями (ст. 16 Закону). Персонал автомобільного транспорту повинен відповідати визначеним законодавством вимогам, зокрема: мати необхідний рівень професійної кваліфікації; забезпечувати якісне та безпечне надання послуг автомобільного транспорту з перевезення пасажирів чи вантажів; ввічливо та уважно реагувати на звернення і скарги споживачів послуг автомобільного транспорту (ст. 17 Закону). Як відмічалось, робота водіїв пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки і тому з метою організації безпечної праці та ефективного контролю за роботою водіїв транспортних засобів автомобільні перевізники зобов'язані: організовувати роботу водіїв транспортних засобів, режими їх праці та відпочинку відповідно до вимог законодавства України; здійснювати заходи, спрямовані на забезпечення безпеки дорожнього руху; забезпечувати виконання вимог законодавства з питань охорони праці; здійснювати організацію та контроль за своєчасним проходженням водіями медичного огляду, забезпечувати їх санітарно-побутовими приміщеннями й обладнанням (ст. 18 Закону).

4. Необхідно зазначити, що трудова діяльність вказаної категорії працівників регламентується Кодексом Законів про Працю України та цілим рядом інших нормативно-правових актів. Особливість правового регулювання праці даної категорії працівників встановлена з моменту прийняття на роботу. На сьогодні в Україні діє Порядок проведення та стажування водіїв колісних транспортних засобів (далі – КТЗ) (затв. наказом Міністерства транспорту та зв'язку від 05.08.2008 № 975) (далі Порядок). Інструктажі та стажування проводяться з метою підвищення кваліфікації та професійного рівня водіїв, отримання необхідних знань і навичок з питань забезпечення безпеки дорожнього руху. Порядком передбачено декілька видів інструктажів. Проходження певного виду інструктажу є умовою допуску водія до роботи. Так, наприклад,

вступний інструктаж проводиться з водіями, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх стажу, кваліфікації, виду і особливостей перевезень, а також моделі КТЗ, на якому вони працюють (п.п.2.3.1. Порядку). Ще однією умовою допуску водія до роботи є проходження стажування. За загальним правилом стажування водіїв проводиться з метою підвищення кваліфікації та професійного рівня водіїв КТЗ. Однак в певних випадках при прийнятті на роботу стажування є обов'язковим. Так, стажування проводиться з водіями, які мають посвідчення водія на право керування будь-якими категоріями транспортних засобів А, В, С, або D, але які протягом 12 і більше місяців до прийняття на відповідну роботу не працювали водіями або приймаються на роботу водіями вперше. Такі водії допускаються до керування КТЗ після проходження стажування з практичного керування на відповідному транспортному засобі не менше 30 годин (п.3.2 Порядку). Стажування водіїв проводиться під керівництвом водія-інструктора. Для водія при прийнятті на роботу з іншого підприємства, якщо він керував аналогічним КТЗ, проводиться тільки контрольна поїздка під керівництвом водія – інструктора. Після закінчення стажування чи контрольної поїздки, за поданням водія – інструктора приймається рішення про допуск водія до роботи, про що робиться відповідний запис у листі стажування (п. 3.12 Порядку).

5. Проведені науковими організаціями дослідження показали, що праця водіїв відноситься до найбільш напружених видів професійної діяльності.

Робота водіїв протікає на відкритому повітрі і пов'язана з впливом на нього метеорологічних факторів, що залежать від кліматичної зони, пори року, умов погоди, підвищується значимість впливу суб'єктивних факторів на результати діяльності водія та безпеку руху. Тривалість робочої зміни водіїв сягає в багатьох випадках 10–12 год (при дотриманні місячного обліку робочого часу) без строго регламентованої обідньої перерви, яку іноді важко встановити. Необхідно звернути увагу на те, що з двох видів навантажень, котрі діють на людину в процесі праці (фізичної і нервово-емоційної), у водія переважає нервово-емоційна. Вважаємо, що ці специфічні умови повинні враховуватися в комплексі заходів з організації нормування праці перевізником. Праця водія включає: управління автомобілем при виконанні перевезень, приймання автомобіля у змінника, підготовку до виїзду на лінію та оформлення необхідної документації, здача автомобіля зміннику,

усунення ряду несправностей автомобіля. Крім того, водій у ряді випадків виконує обов'язки кондуктора, контролера, експедитора. Проте основним змістом праці водія, найбільш важливим, відповідальним, що займає, як правило, більшу частину робочого часу і разом з тим найбільш характерним для його праці в цілому, є водіння автомобіля. Тому саме процес водіння автомобіля визначає найбільш суттєві психофізіологічні характеристики праці водія. Необхідно відмітити, що у кожній професії можна виділити важливі психофізіологічні властивості людини. Для водія такими властивостями є: зорові відчуття; слухові відчуття; відчуття рівноваги, прискорень, вібрацій; пам'ять; мислення; оперативні якості; реакція; емоційний стан. Стосовно зорових відчуттів слід сказати наступне: можливості органів почуттів і мозку водія не можуть бути необмеженими. Їх перевантаження веде до швидкого перевтомлення, що дуже небезпечно, оскільки в стані втоми водій не може правильно і повністю сприймати ситуацію на дорозі. Враховуючи наведене вважаємо абсолютно правильним встановлення проходження водіями медичного огляду як обов'язкової умови при прийнятті їх на роботу, а також в процесі виконання ними своїх трудових функцій (Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів, затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства внутрішніх справ України від 31.01.2013 № 65/80). Медичний огляд вказаної категорії працівників проводиться з метою визначення придатності особи до безпечного керування транспортними засобами і поділяється на: попередній, періодичний, щозмінний передрейсовий та післярейсовий, позачерговий.

6. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку, з однієї сторони, гарантує охорону праці і право водіїв на вільний від роботи час та відпочинок, а з іншої – забезпечує виконання ними необхідної міри праці. Робочий час та час відпочинку водіїв регулюється Положенням про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів (затв. наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 № 340) (далі Положення). Положення встановлює особливості регулювання робочого часу та часу відпочинку водіїв та поширюються на автомобільних перевізників та водіїв, які здійснюють внутрішні перевезення пасажирів чи/та вантажів колісними транспортними засобами (далі ТЗ). Зміст Положення, в основному, відповідає трудовому законодавству. Це стосується встановлення нормальної тривалості робо-

чого часу, підсумованого обліку робочого часу, графіків змінності, а також інших умов трудового договору та умов праці. Нововведенням є те, що ТЗ повинен бути обладнаний тахографом. Тахограф є контрольним пристроєм, який встановлюється для показу та реєстрації інформації про рух ТЗ (п. 1.5. Положення). Згідно п. 6.1. Положення автобуси, що використовуються для нерегулярних і регулярних спеціальних пасажирських перевезень, для регулярних пасажирських перевезень на міжміських автобусних маршрутах протяжністю понад 50 км, вантажні автомобілі з повною масою понад 3,5 тонн повинні бути обладнані діючими та повіреними тахографами. Встановлення цього пристрою направлено на контроль за роботою водія з боку роботодавця, на безпеку руху, а також на чіткий облік робочого часу водія. Термін «відпочинок» в Положенні тлумачиться як «безперервний період часу, який водій може використовувати на свій розсуд» (п. 1.5.) Таке тлумачення вказаного терміну, як бачимо, відображає специфіку роботи водія. Згідно п. 4.1. Положення після керування чотирьох годин водій повинен зробити перерву для відпочинку та харчування тривалістю не менше 45 хвилин, якщо не настає період щоденного (міжзмінного) відпочинку.

7. Певні особливості в правовому регулюванні праці водіїв встановлені при міжнародних перевезеннях пасажирів і вантажів. Організацію міжнародних перевезень пасажирів і вантажів здійснюють перевізники відповідно до міжнародних договорів України з питань міжнародних автомобільних перевезень. До міжнародних перевезень пасажирів та небезпечних вантажів допускаються резиденти України, які мають досвід роботи на внутрішніх перевезеннях на договірних умовах не менш ніж три роки. Резиденти України, які здійснюють міжнародні перевезення пасажирів чи вантажів, та (або) фахівці, призначені ними відповідальними за організацію та безпеку перевезень, повинні мати документ, що засвідчує їх кваліфікацію, вимоги до якої та порядок її підтвердження визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері транспорту. Вимоги до професійної кваліфікації за обсягами та рівнем підготовки мають передбачати володіння достатніми знаннями, для того щоб належним чином ефективно займатися професійною діяльністю міжнародного автомобільного перевізника, зокрема знаннями таких предметів: комерційне і фінансове управління підприємством; технічні стандарти і операції; безпека дорожнього

руху; доступ до ринків; елементи торгового, соціального і трудового, цивільного і податкового законодавства. Вимоги до професійної кваліфікації мають бути підтверджені шляхом успішного складання обов'язкового письмового екзамену, а за необхідності й усного, що проводиться органом, установою чи організацією, призначеною центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері транспорту. До міжнародних перевезень пасажирів та (чи) вантажів допускаються резиденти України, які склали обов'язковий письмовий екзамен на професійну придатність у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері транспорту. Право на здійснення транспортними засобами міжнародних перевезень пасажирів надається водіям, яким виповнився 21 рік. Право на керування автобусами на міжнародних маршрутах мають водії, які останні три роки працюють водіями автобусів (ст. 59 Закону). Встановлені вимоги для водіїв міжнародних перевезень свідчать про те, що їх робота є дуже відповідальною та небезпечною. У зв'язку з цим хотілося б навести приклад роботи такої категорії водіїв як далекобійники. Робота далекобійником – це важка праця, яка під силу не кожному водієві вантажного автомобіля. Разом з тим це цікава професія, не позбавлена частки авантюризму, романтики і, зрозуміло ж, високої оплати. Серед водіїв далекобійники вважаються окремою кастою, що живе в своєму світі. Це не просто професія – це спосіб життя, життя на колесах. Не кожен водій здатний винести ті моральні і фізичні навантаження, які щодня зустрічають його в далекому рейсі. Водій і автомобіль, дорога і вантаж – ось основні складові тих титанічних зусиль, які лягають на плечі людей, котрі обрали цей шлях. Претендент на роботу далекобійником повинен мати чималий стаж водіння вантажного транспорту. Крім того, він повинен володіти величезною витримкою і фізичною силою, витривалістю, а бажано і навичками самооборони. Потрібно відмінно орієнтуватися в ситуації, бути комунікабельним, вміти правильно розрахувати і вибрати оптимальний маршрут, знаходити виходи з екстремальних ситуацій. Водій несе матеріальну відповідальність за вантаж та, незважаючи ні на що, має доставити його в місце призначення у встановлений строк в цілості й схоронності. Простої в багатокілометрових чергах на кордонах, митницях, в пунктах розвантаження – навантаження вимагають величезного терпіння. Не кожна нервова система здатна витрима-

ти таку кількість безсонних ночей і переживань, які припадають на частку далекобійників. Це величезна праця, порівняна з самопожертвою.

8. Наприкінці слід зазначити про те, що автомобільний транспорт займає значне місце в обсязі перевезень. Причому відмічається тенденція до його постійного розвитку та оновленню. Збільшення кількості автомобільного транспорту та його перевезень зумовлює необхідність ще більш глибокого та всебічного вивчення правового регулювання праці вказаної категорії персоналу.

**Вишновецька С. В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільного права і процесу  
Національного авіаційного університету  
(м. Київ, Україна)

## **ПРОБЛЕМИ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗРОБКИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

В сучасній юридичній літературі виділяють декілька ознак, які відрізняють метод трудового права від методів інших галузей права. Серед них однією з основних є поєднання централізованого і локального, нормативного (законодавчого) і договірної регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Наявність локального правового регулювання є однією із особливостей галузі трудового права. У трудовому праві широко застосовуються локальні нормативно-правові акти, які розробляються і приймаються безпосередньо на підприємстві. У таких актах відображається специфіка умов виробництва, а також конкретизуються і доповнюються централізовані нормативні положення в межах наданих відповідним суб'єктам повноважень. В сучасних умовах господарювання значна увага повинна бути приділена ролі локальної правотворчості, розвитку локальних нормативних актів, які є важливим регулятором трудових і пов'язаних з ними відносин в організації. Тому ігнорування механізмів локального регулювання в проекті Трудового кодексу України видається недопустимим. Значним недоліком проекту ТК України є відсутність у ньому навіть згадки про локальні нормативні акти.

Локальне регулювання має підзаконний характер, розвиваючи, уточнюючи, й конкретизуючи головним чином положення законодавчих та інших нормативних актів, прийнятих у встановленому законом порядку компетентними органами, і не може суперечити централізованому регламентуванню; виступає формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; здійснюється за участю самих працівників підприємства або їх представницького органу. На сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативний акт, прийнятий на підприємстві, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця (їх представників), що містить обов'язкові правила поведінки (локальні норми).

Локальні нормативні акти як джерела трудового права характеризуються наступними ознаками: 1) є нормативними підзаконними актами; 2) приймаються роботодавцем у межах його компетенції одноособово або з урахуванням думки (за погодженням) з представниками працівників; 3) діють у межах організації.

Варто відзначити, що не лише централізоване, а й локальне регулювання є. Великий енциклопедичний юридичний словник визначає локальні нормативні акти як нормативно-правові документи, що приймаються і діють у межах підприємств, установ та організацій і стосуються переважно внутрішньо-організаційних відносин. Вони є підзаконними нормативно-правовими актами. Зважаючи на це, викликають певні зауваження окремі положення проекту Закону України «Про нормативно-правові акти». Так, згідно з ч. 1 ст. 6 проекту Закону України «Про нормативно-правові акти» видами нормативно-правових актів є закони та підзаконні нормативно-правові акти. У цій статті серед видів підзаконних нормативно-правових актів локальні нормативно-правові акти не вказані. Хоча в теорії права загальноновизнаним є поділ нормативно-правових актів за сферою дії на загальні, спеціальні і локальні. О. Ф. Скакун відносить до підзаконних нормативно-правових актів підзаконні нормативні акти державного підприємства, установи, організації і підзаконні нормативні акти комерційної організації. На думку автора, підзаконний нормативний акт державного підприємства, установи, організації і підзаконний нормативний акт комерційної організації – локальні нормативні акти (нормативний наказ, інструкція адміністрації, статут, положення, пра-

вила внутрішнього розпорядку та ін.), що діють лише в межах даного підприємства, установи, організації, комерційної організації. Основне призначення локальних нормативних актів – конкретизувати розпорядження закону стосовно умов діяльності відповідного колективу, не виходячи за рамки закону і не обмежуючи ініціативу виконавців, які діють у межах закону, їх ще називають корпоративними нормативними актами.

Частина 3 статті 11 проекту ТК України встановлює, що у випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця. Хоча необхідно було б закріпити статтю, в якій би містилось визначення локальних нормативних актів, які часто мають договірну форму, загальні вимоги щодо їх розробки і прийняття, а також співвідношення з іншими нормативно-правовими актами. На сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативно-правовий акт, прийнятий в організації, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу і роботодавця (їх представників), що містить обов’язкові правила поведінки. Відповідно значною прогалиною є відсутність підстав і процедури визнання локальних нормативних актів недійсними.

Вперше проект ТК України визначає поняття трудового законодавства, до якого відносить Конституцію України, цей Кодекс, закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади України. Це, безумовно, є позитивним. У проекті ТК України знайшла відображення концепція «широкого» тлумачення законодавства. Проте зауважу, що проект ТК України чинні міжнародні договори України не відносить до трудового законодавства, що не зовсім узгоджується з ч. 1 ст. 15 проекту ТК України «Міжнародні договори», відповідно до якої міжнародний договір, який регулює трудові відносини, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства. Відповідно до ст. 1 проекту Закону України «Про нормативно-правові акти» законодавство України – утворена на ієрархічній основі система нормативно-правових актів та міжнародних договорів України.

У статті 3 проекту ТК України однією із засад правового регулювання трудових відносин проголошено поєднання державного і договірної їх регулювання. Отже, на даний час актуальним залишається визначення ролі держави у регулюванні трудових від-



носин і відповідно кола і характеру питань, які повинні бути предметом державного регулювання.

На думку О. Т. Панасюка, категорія «договірне регулювання» найбільше відповідає суті відносин, що складаються в умовах ринкових форм ведення народного господарства, тому що дозволяє підкреслити погоджувальний характер діяльності учасників трудових відносин щодо визначення взаємних суб'єктивних прав та обов'язків. Вона є елементом цілісної структури трудового права, оскільки виступає засобом реалізації взаємодії потреб та інтересів учасників цих відносин.

Н. Ф. Чубоха відзначає, що «договірне регулювання у трудовому праві має свої особливості, які відрізняють його від аналогічного регулювання в інших галузях права, зокрема, в цивільному праві». Основна відмінність, на думку автора, полягає в тому, що договірна регламентація в цивільному праві здійснюється суб'єктами, на яких остання поширюється. У трудовому праві суб'єкти договірного регулювання і суб'єкти, на яких воно поширює свою дію, не завжди співпадають. Навіть на найнижчому рівні договірного регламентування (підприємства, установи, організації) суб'єктами нормовстановлення виступають роботодавець і одна або декілька профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а поширюється таке договірне регулювання на всіх працівників, включаючи й тих, яких воно не стосувалося на стадії його встановлення.

Варто зазначити, що потребують розмежування поняття «договірне регулювання», «децентралізоване регулювання», «локальне регулювання». Особливістю договірних норм, що складають основу договірного регулювання, є погоджена воля роботодавця і трудового колективу. На думку Н. О. Мельничук, джерела трудового права договірного характеру необхідно представляти у вигляді такої системи: а) міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, і б) локальні нормативно-правові акти, куди входять три види угод – генеральна, регіональна й галузева, а також колективний договір. Цілком поділяю позицію автора про те, що за всіма ознаками трудовий договір не можна віднести до нормативно-правових актів. Відповідно він не є і локальним нормативно-правовим актом. Водночас не зовсім зрозумілою є позиція Н. О. Мельничук щодо не включення до локальних нормативно-правових актів правил внутрішнього трудового розпорядку, адже вони слушно віднесені автором до договорів, що забезпечують

трудові відносини в їх внутрішній реалізації. Отже, система договірного регулювання включає всі форми трудового права, у яких правила поведінки встановлені внаслідок взаємного волевиявлення суб'єктів правотворчості. У децентралізованих нормах, що є основою децентралізованого регулювання, виражена одноособова воля роботодавця. Водночас децентралізовані нормативно-правові акти є різновидом локальних нормативних актів. Прикладом договірного регулювання є закріплене в ч. 3 ст. 52 КЗпП України положення про те, що п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначу, що в проєкті ТК відбулося зміщення акцентів з договірного локального нормативно-правового регулювання на децентралізоване шляхом регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин одноособовими нормативними актами роботодавця.

**Волошина С. М.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР В СИСТЕМІ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ**

Особливе місце в системі трудових правовідносин займають відносини із стимулювання прогресивної трудової поведінки працівників. Якщо ще кілька десятиріч тому найхарактернішими особливостями працівників в нашій країні були делегування проблем своєї зайнятості державі, невпевненість у своїх силах та низька трудова мобільність, то сьогодні, у період стрімкого зростання національного виробництва за рахунок збільшення кількості підприємств, що знаходяться у приватній власності, формується новий тип працівника, відповідального за результати та перспективи своєї трудової діяльності. Отже, вимоги сьогодення обумовлюють необхідність створення всіх необхідних, у тому числі правових засад формування нового типу працівника з високим рівнем

мотивації до продуктивного та якісного виконання своїх трудових обов'язків. Наука трудового права не може залишитися осторонь даного процесу: будь-які новації у трудових процесах лише тоді здобувають своє практичне втілення, коли підкріплюються відповідним науково-методологічним підґрунтям та врешті-решт знаходять своє віддзеркалення в нормах трудового законодавства. З огляду на це вирішення проблеми встановлення гармонійного поєднання інтересів працівника та роботодавця в новому трудовому законодавстві України, розвиток ринку праці в нашій державі та збільшення на ньому кількості висококваліфікованих фахівців роблять необхідним детальний розгляд правових засобів, за допомогою яких здійснюється вплив на мотивацію трудової поведінки працівників.

Формування поведінки працівників — один з найважливіших напрямків у трудовому праві, що дозволяє прагматично розглянути проблеми ефективності праці і досягати результатів, на які націлене правове регулювання.

Серед шляхів формування поведінки працівників особливе місце займає мотивація. Вона, перш за все, дозволяє досягти і закріпити найбільш соціально-цінну правоактивну поведінку працівника, підштовхнути його до самовдосконалення та особистого зростання, що викликано можливістю використання та мобілізації всіх ресурсів особистості. Це є особливістю і відрізняє стимулювання та мотивацію від інших інструментів формування поведінки працівника, наприклад, примусу.

Для роботодавця вдала мотивація працівників спричиняє підвищення ефективності виробництва, якого не можна було б досягти іншими засобами, зниження ризиків виробництва і плинності кадрів, дає можливість ефективніше вирішувати виробничі конфлікти, впроваджувати передові методи роботи, знижувати втрати, тощо.

Мотивація — це комплексне соціально-економічне і психологічне поняття. Це процес спонукання людини, соціальної групи або спільності людей здійснювати спадково закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення різного роду потреб і досягнення особистих, групових і громадських цілей. Вона базується на сукупності внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, які визначають її форми й межі та надають їй спрямованість, орієнтовану на досягнення певної

мети (індивідуума, підприємства, галузі, регіону, країни). Однією з найважливіших форм стимулювання на підприємствах є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати. Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомо ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід.

У світовій практиці матеріальне стимулювання працівників стало основним важелем регулювання ефективності праці персоналу та одним з основних елементів мотивації праці. Різні форми та системи оплати праці спрямовані на заохочення працівників до підвищення оплати праці та покращення фінансових результатів діяльності підприємств.

Матеріальне стимулювання праці в умовах ринкової економіки базується на таких основних принципах:

- оплата праці є ціною робочої сили;
- заробітна плата працівників має мінімальну межу, що регулюється державою;
- основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники та кваліфікаційні характеристики;
- значно підвищується роль та значення системи договірною регулювання питань оплати праці;
- застосовуються заходи державного регулювання розміру оплати праці;
- оплата праці найманих працівників здійснюється за результатами затраченої ними праці, її кількості та якості.

Розмір заробітної плати має залежати від результатів праці та водночас впливати на показники трудової діяльності, стимулювати її ефективність.

Підвищення не тільки розміру заробітної плати, але й дієвості всієї системи оплати праці — завдання великого соціально-економічного значення. Заробітна плата значною мірою визначає рівень життя населення і є необхідною умовою розвитку всієї економіки.

Заробітна плата може бути мотивуючим фактором, якщо виконуються наступні основні умови:

- заробітна плата тісно пов'язана з результатами виконаної роботи;
- працівник не відчуває впливу негативних явищ, більш вагомих, ніж переваги заробітної плати (наприклад, фізичні навантаження, негативні оцінки оточуючих та ін.);
- заробітна плата тісно пов'язана з виконаною роботою в часі (тобто не повинно бути довгих проміжків часу між виконанням роботи та її оплатою);
- заробітна плата реально, а не символічно збільшує дохід працівника.

Таким чином, стимулююча роль заробітної плати проявляється лише при забезпеченні взаємозв'язку розмірів оплати праці з конкретними результатами трудової діяльності працівників. Якщо такий взаємозв'язок відсутній чи дуже слабкий, правомірно стверджувати, що заробітна плата не виконує стимулюючу функцію. Працівник буде відчувати достатньо міцні стимули для підвищення ефективності роботи лише при наявності взаємозв'язку між рівнем заробітної плати, продуктивністю та ефективністю.

На підприємстві системи оплати праці встановлюються в колективному договорі. Переведення працівників на іншу систему оплати праці є зміною істотних умов праці й вимагає попередження працівників за 2 місяці. Практика виробила дві основні системи, які застосовуються як в «чистому» вигляді, так і з різними модифікаціями, – почасову і відрядну системи оплати праці.

При почасовій системі розмір заробітної плати визначається залежно від тривалості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника. Відрядна система передбачає визначення заробітку залежно від фактичного виробітку продукції належної якості.

Почасова система може мати три підвиди: погодинна, поденна, помісячна. Праця оплачується за фактично відпрацьований час: години, дні, місяць. При щомісячній оплаті розмір окладу не залежить від кількості робочих днів у місяці.

Відрядна система також має декілька різновидів. Пряма відрядна – заробіток підраховується шляхом множення відрядної розцінки на кількість придатної продукції. Непряма відрядна застосовується для допоміжних робітників (наприклад, ремонтників), розмір зарплати залежить від результатів праці працівників основного виробництва, яке обслуговують допоміжні працівники.

Відрядно-прогресивна — оплата за продукцію у межах норми проводиться за незмінними розцінками, а за продукцію понад норму — за прогресивно зростаючими розцінками.

Відрядна система може бути індивідуальною або колективною, залежно від способу організації праці. Індивідуальна відрядна система застосовується на виробничій дільниці, де забезпечений чіткий облік праці окремих працівників. Застосовується також і така система як акордна оплата праці — винагорода за виконання комплексу робіт (об'єкт будівництва). Остаточний розрахунок провадиться за акордним нарядом після прийняття всього обсягу робіт, про що складається акт.

Щоб система оплати праці повністю відповідала вимогам формування ринкової системи мотивації праці в Україні, повинні враховуватися такі основні аспекти: розмір оплати праці повинен залежати від трудового внеску та результатів праці кожного працівника, його досвіду кваліфікації; зарібок працівника повинен визначатися кінцевими результатами роботи підприємства; організація оплати праці повинна сприяти забезпеченню соціальної захищеності працівників, відтворенню робочої сили з урахуванням можливих інфляційних процесів; в умовах багатуукладної економіки на підприємствах з колективно-пайовими формами власності при розподілі доходів між працівниками-пайовиками необхідно враховувати ще й частку вкладеного ними капіталу.

Досягти цього дозволяє використання нових, нетрадиційних систем оплати праці, які були взяті із зарубіжної практики та отримали апробацію на деяких вітчизняних підприємствах. Такими системами є система оплати праці на основі єдиної для всіх категорій персоналу тарифної сітки, система оплати праці з використанням коефіцієнта вартості праці, пайова, контрактна, комісійна, безтарифна та рейтингова системи оплати праці. Нетрадиційність цих систем полягає в тому, що вони будуються на принципах, які суттєво відрізняються від тарифної системи, котра застосовується звичайно.

Формування високоефективної системи оплати праці, як основного елементу матеріального стимулювання працівників, повинно базуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці. Він повинен відображати взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності підприємства, трудового внеску в них конкретного працівника, державної політики в галузі відносин розподілу та ринкової кон'юнктури.

## **ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ ХІМІЧНИХ РЕЧОВИН У ПРОЦЕСІ ПРАЦІ**

Виробництво і використання хімічних речовин у всьому світі представляє одну з найбільш серйозних проблем. Саме тому важливим напрямком діяльності у сфері охорони праці є хімічна безпека і захист працівника від негативного впливу від застосування хімічних речовин у процесі праці. Світова спільнота на різних рівнях продовжує докладати зусиль для зменшення негативних наслідків використання таких речовин, однак прогрес у цьому напрямку залишається все ще недостатнім.

На міжнародному рівні це питання врегульовано Конвенцією МОП 1990 року про безпеку при використанні хімічних речовин на виробництві № 170<sup>1</sup>. Відповідно до цієї Конвенції термін «Хімічні речовини» означає хімічні елементи й сполуки та суміші з них як натуральні, так і штучні. Небезпечні хімічні речовини класифікуються на види за ступенем небезпеки для здоров'я і фізичної безпеки. Небезпечні властивості сумішей з двох або більше хімічних речовин визначаються шляхом оцінки небезпеки, що являють собою хімічні речовини, що входять у суміш. Відповідно до Конвенції № 170 термін «використання хімічних речовин на виробництві» означає будь-яку трудову діяльність, під час якої працівник може зазнати впливу хімічної речовини, охоплюючи:

- виробництво хімічних речовин;
- поводження з хімічними речовинами;
- зберігання хімічних речовин;
- транспортування хімічних речовин;
- видалення та обробку відходів хімічних речовин;
- викид хімічних речовин внаслідок виробничої діяльності;
- експлуатацію, ремонт і очищення хімічного обладнання і контейнерів.

Конвенція закріплює відповідальність роботодавця за негативний (отруйний) вплив на здоров'я працівників, зобов'язує робото-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві № 170. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_009](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_009).

давця контролювати і давати оцінку небезпекам, що виникають під час використання хімічних речовин на виробництві, і захищати працівників від таких небезпек, вживаючи для цього відповідних заходів.

Звернення до дослідження проблемних питань захисту працівника під час використання хімічних речовин на виробництвах України є вкрай необхідним з цілого ряду причин. Серед них: використання значної кількості застарілих технологій і зношеного обладнання у виробництві, скорочення фінансування заходів із модернізації виробничих фондів, низький рівень виконавчої і технологічної дисципліни. При цьому, як зазначає Волохов О. С. на території України знаходиться понад 1,2 тис. об'єктів господарювання, у виробничій діяльності яких використовується близько 5 тис. тонн хлору та 213 тис. тонн аміаку<sup>1</sup>.

Всі хімічні речовини залежно від дії та ступеня їх впливу на організм людини діляться на класи. Так, за ступенем впливу на організм людини, шкідливі речовини на території України поділяються на чотири класи безпеки: надзвичайно небезпечні, високо небезпечні, помірно небезпечні, мало небезпечні. Одним із найбільш поширених і небезпечних речовин, що використовуються у промисловості та побуті, зокрема у холодильних установках, є аміак.

При малих концентраціях його вплив на організм людини майже не помітний, а при великих – може призвести до інвалідності або смерті.

Зростання виробництва і збільшення використання хімічних речовин породжує реальну загрозу, як для суспільства в цілому, так і для виробничого середовища, яке нерозривно пов'язано із навколишнім.

Тільки у 2013 році в Україні на підприємствах хімічної промисловості травмовано 198 осіб, із них 19 смертельно, чотири нещасні випадки сталися безпосередньо під час використання та застосування хімічних речовин на виробництві.

Оцінити негативні наслідки для людини, яка захворіла в результаті впливу хімічних речовин, найчастіше неможливо. Безумовно, жертви подібних захворювань нерідко втрачають здатність працювати й утримувати себе і свої сім'ї. Наслідки захворювання позначаються також на якості повсякденного життя і на здатності виконувати звичайні дії.

---

<sup>1</sup> Волохов О. Сучасні перспективи ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці. //Публічне право. – № 3 (7). – 2012. – С. 167.



Найтяжчі випадки – смерть працівника, необхідність підприємств виплачувати компенсації за подібні захворювання працівникам або їх родинам. Наслідки професійних захворювань, що викликаються дією хімічних речовин, значні. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я у 2004 році, за який були відповідні дані, у всьому світі використання окремих хімічних речовин та їх вплив на навколишнє середовище стало причиною смерті 4,9 млн. чол. (8,3% від загального числа померлих) і 86 млн. втрачених років життя з поправкою на непрацездатність (DALY) (5,7% від загальної кількості). У цих цифрах враховано вплив як виробничих, так і невикористаних небезпечних факторів<sup>1</sup>.

Виходячи із зазначеного робимо висновок про важливість профілактики професійних захворювань. У 2013 році доповідь до Всесвітнього дня охорони праці була присвячена профілактиці професійних захворювань. Міжнародна організація праці розробила довідковий Перелік професійних захворювань, який періодично переглядається на міжнародних тристоронніх нарадах експертів. Відповідний перелік професійних захворювань затверджений і в Україні постановою Кабінету Міністрів від 8 листопада 2000 р. № 1662<sup>2</sup>. Аналізуючи ці документи можна зробити висновок, що причиною багатьох професійних захворювань, включених до переліку, є хімічні речовини.

Кількість зареєстрованих випадків вперше виявлених хронічних захворювань коливається в межах 4,0–9,0 тис. (2,3–4,5 випадків на 10 тис. працюючих). У структурі професійної захворюваності перше місце належить хворобам пилової етіології (40–65%), друге – захворюванням кістково-м'язової системи та сполучної тканини (близько 20%), третє – вібраційній хворобі (8–9%)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Рік життя з поправкою на непрацездатність (DALY) - одиниця виміру сумарної тяжкості захворювань (наслідки проблем зі здоров'ям, вимірювані по фінансових витратах, смертності, захворюваності та іншими показниками), виражена у кількості років, втрачених через погіршення стану здоров'я, непрацездатності або передчасної смерті. Дана одиниця виміру, розроблена Гарвардським університетом для Світового банку, була прийнята Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) у 1996 році. ВООЗ розробила ряд докладних рекомендацій щодо оцінки тяжкості захворювань на місцевому та національному рівнях. Див.: WHO Environmental Burden of Disease Series 1. Geneva: World Health Organization, 2003.

<sup>2</sup> Постанова Кабінету Міністрів від 8 листопада 2000 р. № 1662 «Про затвердження переліку професійних захворювань»[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF>.

<sup>3</sup> Кундів Ю. І., Нагорна А. М., Соколова М. П., Кононова І. Г. Динаміка професійної захворюваності в Україні та досвід інституту медицини праці НАМН України. //Український журнал з проблем медицини праці. – 2013. – № 4(37). – С. 11–22.

Непоодинокими є випадки порушення законодавства. Так, впродовж 2013 року територіальним управлінням Держгірпромнагляду Вінницької області проведено 18 перевірок суб'єктів господарювання, які використовують аміак, під час яких виявлено 128 порушень вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки. У 7 випадках заборонялось виконання робіт та експлуатація обладнання. За допущені порушення до адміністративної відповідальності притягнуто 17 працівників, у тому числі 3 перших керівника, на керівника ТОВ «Погребищенський маслосирзавод» матеріали направлені до органів прокуратури.

Отже, з метою захисту працівників від негативного впливу хімічних речовин у процесі праці Україні необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 170, розробити дієвий механізм профілактичних заходів спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників у процесі праці, посилити контроль за дотриманням законодавства України у сфері охорони праці.

**Гетьманцева Н. Д.,**

канд. юрид. наук, доц., завідувач кафедри цивільного права Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича

## **НОРМАТИВНІСТЬ ЯК ОСНОВНА ВЛАСТИВІСТЬ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Принципи права змінюються з часом, перероджуються, з'являються нові, які завжди відображають характер, зміст права на певному історичному етапі. Говорячи про принципи права, необхідно розрізняти принципи права, надприродні, богословські чи філософські принципи і навіть принципи природного права, – зауважує французький вчений Жан-Луї Бержель. Разом з тим, потрібно розрізняти теорії праворозуміння та правову дійсність. Правова дійсність є, насамперед, позитивне право. Принципи природного права є принципами права у відповідності до однієї з теорій праворозуміння. Вони мають велику наукову цінність. Однак практичну цінність вказані принципи будуть мати після закріплення їх в законі. Таким чином, теоретичні принципи права переходять у практичну площину і стають позитивними принципами права,

обов'язковими для застосування. Всі принципи, що складають систему, повинні бути закріплені в текстах законодавчих статей, це дасть можливість забезпечити єдність(уніфікацію) норм трудового права, чіткість їх змісту. а чіткість кожної норми буде слугувати правильному її застосуванню. При чому форма фіксування принципів залежить від змісту самого принципу, а також від мети і завдань того законодавчого акту, в якому він знаходить своє закріплення. Принципи трудового права закріплюються і виражаються в нормативних актах, причому не тільки в одиничних, а в їх множинності. Разом з тим, кожна взята норма не охоплює і не втілює змісту всіх або навіть окремого принципу повністю. Принципи права можуть бути закріплені як у конкретних нормах відповідних законів, так і можуть виводитись з сукупності норм. Крім того, в нормі права може даватись конкретно певне, точне, ясне формулювання принципу, яке відразу може застосовуватися в правозастосовній діяльності, а може принцип бити сформульований таким чином, що його застосування можливе з урахуванням конкретних юридичних норм.

Саме за співвідношенням відповідних правових норм з вказаними принципами, що впливають на них, і слід судити про те, чи є хорошою або поганою та або інша правова норма.

Наприклад, принцип свободи праці найбільш яскраво проявляється в реалізації трудових прав громадян. Принцип поєднання державного (централізованого), колективно-договірного (локального) та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин реалізується через всі інститути галузі трудового права, при цьому слід зазначити, що даний принцип є прямо сформульованим у нормі права (ст.ст. 9,16 КЗпП України).

Принципи права втілюються в системі права в цілому. Вони нерозривно пов'язані з розумінням права як єдиної цілісної системи. Було б невірним в кожній правовій нормі шукати прояв усіх принципів. Кожна норма права отримує повноцінне звучання лише в системі права, в тісному зв'язку з іншими нормами та інститутами.

«Нормативність», як зазначає А. Ф. Крижанівський, яка закладена у правову норму, спрацьовує як типовий алгоритм поведінки суб'єктів у відповідних життєвих ситуаціях. Іншими словами, дане явище як специфічна властивість права, виявляє його зміст і призначення у соціумі; в нормативності виражається необхідність утвердження в суспільних відносинах нормативних

начал, пов'язаних із забезпеченням впорядкованості суспільного життя, руху суспільства до свободи, згоди і компромісу в суспільному житті, захищеного статусу автономії особи, її прав і свободи поведінки

Таким чином, на основі сказаного вище, можна зробити висновок, що нормативність є найвизначальнішою, специфічною властивістю принципів права, яка характеризує їх як явище соціальної дійсності і без якого реалізація, принципів права, як правило, є неможливою, оскільки саме наявність у структурі права правових приписів (норм) дає можливість визначити їх як соціально необхідне (значуще) явище, створене у суспільстві для врегулювання відносин між його членами шляхом закріплення у змісті норми права.

Принципи права носять об'єктивний, соціально-обумовлений характер. Вони відображають в кожний конкретний історичний момент назрілі потреби розвитку суспільства, а не «придумуються» дослідниками чи законодавцями свавільним чином... Принципи права або прямо закріплені в законах, або логічно випливають із них, а закони є продуктом свідомо-вольової діяльності їх творців... .

Першочергове значення принципів права підтверджується тим, що вони відображають більш глибоку сутність суспільних відносин, що підпадають під регулювання, ніж норми права, є більш складнішими за структурою і змістом. Норми формуються під впливом або на розвиток того чи іншого принципу або групи принципів і не повинні їм суперечити. Вони є зазвичай лише різними проявами дії принципів, засобами їх конкретизації. Законодавець, закріплюючи принципи, виводить їх зазвичай також у преамбулах, чим показує їх першочергову значущість. Принципи права носять фундаментальний характер і мають велику науково-практичну значимість при регулюванні суспільних відносин. Зокрема, С. Н. Братусь, свого часу, наголошував, що встановлення або виділення принципів галузі права допомагає правильно застосовувати норми даної галузі, краще розуміти її сутність і соціальне призначення. Розширення і поглиблення правового регулювання є однією із сучасних тенденцій. Як підкреслює С. Алексєєв, у дії того чи іншого нормативного припису або їх асоціації, часто в прихованому вигляді, виявляється і дія нормативних положень більш високого рангу, що знаходиться ніби за їх спиною – принципів права.

Чи можуть принципи права бути використані самі по собі при застосуванні права.? Через властивість абстрактної загальності, якою наділяються принципи права, а крім того, в умовах ідеоло-

гічного плюралізму взагалі, принципи права не можуть отримати однозначного свого визначення з точки зору обсягу та змісту конкретних принципів для цілей їхнього практичного застосування. Отже, їх практичне використання.. ускладнене, оскільки або дозволяє із посиланням на принципи права здійснювати правозастосування свавільно, або не застосовувати їх узагалі через їх велику абстрактність, посилається на О. Скурко вітчизняний вчений С. П. Погребняк і, додає: «Для уникнення такої ситуації перед суб'єктами правової системи постає важливе завдання – наповнити принципи як загальні ідеї нормативним змістом. Таке наповнення, – продовжує вчений, відбувається у процесі практичної діяльності різних гілок влади. Воно є традиційним завданням органів законодавчої влади, яке виконується в процесі поточної правотворчості. Проте воно не є виключною прерогативою. Принципи утворюють свого роду нормативну парасольку, яка накриває всі законодавчі акти. . . Вони служать тими маяками, які не дозволяють суддям ... «звернути зі шляху». Кожний із таких принципів є широким дороговказом від визначеної соціальної цінності до конкретного, нормативного вираження суті справи, яка лежить перед суддею. Принципи, зауважує Г. В. Мальцев, «живуть» не тільки в текстах законів чи інших нормативно-правових актів, а насамперед у свідомості законодавців, суддів, інших суб'єктів правотворчості та правозастосування. В даному випадку хотілося б поправити словесну інтерпретацію вченого, з тих мотивів, що принципи права не «живуть» у свідомості законодавців, суддів, інших суб'єктів правотворчості та правозастосування, а здійснюють свій регулятивний вплив на свідомість останніх.

Саме в такий спосіб ідея справедливості, ідея верховенства права та ін. втілюється через норму права у правовідносини конкретної справи. Разом з тим, «важливу роль як у вираженні принципів, так і їх екстраполяції щодо питань, які виникли вперше, нерідко, відіграють суди». Отже, це ще раз підтверджує ту обставину, що принципи права можуть бути реалізовані, застосовані через форми позитивного права: припису, норми права тощо. Чи може суддя, при відсутності норми права, що регулює той чи інший вид відносин керуватися не нормою закону, а «духом» закону? Звісно може, але при цьому не виключений той факт, що прийняте рішення суддею буде «наповнене відповідним суб'єктивізмом». Тому необхідно, щоб принципи права мали нормативне закріплення, або нормативну основу. Але це не означає, що вони не є самодостатніми і не

мають самостійного регулятивного значення, а отже існують лише для заповнення прогалин в праві чи для усунення протиріч у вирішенні справи. До прикладу, зауважимо, що норма права набуває зовнішнього вираження в нормативно-правовому акті, який забезпечує її дієвість, але це не позбавляє її бути первинною клітиною права, основою правового регулювання; «правовідносини, в механізмі правового регулювання – це засіб «переведення» загальних розпоряджень юридичних норм у площину суб'єктивних прав і обов'язків для даних суб'єктів». Так і принципи права розчиняючись у безлічі норм, пронизують усю правову матерію, є стержнем усієї системи права, але «для застосування їх вимог немає необхідності посилатися на інше джерело права (закон, правовий звичай тощо)». За влучним висловленням Ж. Тускоза, принципи надихають усі джерела.

Отже, не дивлячись на ту обставину, що принципи права, як правило, отримують прояв у нормах права, які виступають засобами об'єктивізації принципів, останні є самостійним елементом системи права. Завдяки нормативному закріпленню забезпечується їх участь у правовому регулюванні суспільних відносин, які відображають більш глибинну сутність останніх.

**Гончарова Г. С.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **НОВІ ДОПОВНЕННЯ ДО СТАТТІ 41 КЗпП УКРАЇНИ ЩОДО «ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ» ПОТРЕБУЮТЬ УТОЧНЕННЯ**

13 травня 2014 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів», відповідно до якого були внесені доповнення до чинного Кодексу законів про працю України. Частина перша статті 41 КЗпП була доповнена пунктом 5 такого змісту: «5) припинення повноважень посадових осіб». Крім цього була доповнена і стаття 44 КЗпП, яка має назву «Вихідна допомога», словами і цифрами: «У разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, – у розмірі не

менше ніж шестимісячний середній заробіток». <sup>1</sup> Доповнення набули чинності.

При застосуванні цього пункту на практиці виникли непорозуміння, а саме: яких осіб мав на увазі законодавець? Тривалий час у різних галузях права і законодавства використовувалися два поняття – «службова особа» та «посадова особа». Термін «посадова особа» уперше введений Законом України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ<sup>2</sup>. Поступово воно набуло широкого вжитку в інших нормативно-правових актах. Термін «посадова особа» вживається в кримінальному, кримінально-процесуальному кодексах, а також у кодексі про адміністративні порушення. Цей термін закріплено і в Конституції України 1996 р. поряд із терміном «службова особа» (ст.ст. 5, 40, 55, 56).

Зазначимо, що до цього часу на практиці є актуальним питання про з'ясування змісту понять «службова особа» і «посадова особа». Не визначено їх співвідношення.

Згідно із статтею 1 Закону України «Про державну службу» (1993) державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок держави.

Аналогічне поняття державної служби і посади міститься і в новому Законі «Про державну службу», який ще не набрав чинності. <sup>3</sup> У ньому визначено, що посада – це визначена структурою і штатним розписом структурна одиниця державного органу або його апарату, на яку покладено виконання посадових обов'язків, згідно із законодавством.

Як свідчить практика і нормативно-правові документи, термін «посадова особа» частіше вживається у правових актах, які стосуються державної служби, органів місцевого самоврядування. Таким чином, посадова особа є суб'єктом і адміністративного, і кримінального права, і інших галузей права. Так в Законі України «Про заходи запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 р. № 3206-VI<sup>4</sup> також йдеться про посадових осіб місцевого самоврядування, які є суб'єктами відповідальності за корупційні діяння.

Що стосується трудового права, то у сфері трудових відносин вживаються, як правило, такі терміни, як робітники та службовці, або термін, що їх об'єднує – працівники, хоча у трудових відносинах перебувають різні категорії службовців, у тому числі і посадові особи. Не вдаючись у подробиці, зазначимо, що керівники

підприємств, установ, організацій, незалежно від форми власності, є посадовими особами.

Повернімось до з'ясування визначення «посадової особи». «Посадова особа» – це службовець, наділений владними повноваженнями з метою здійснення організаційно-розпорядчих функцій і забезпечення узгодженості в діяльності інших учасників службових відносин.

У постанові Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 р. № 5 «Про практику у справах про хабарництво»<sup>5</sup> передбачено, що організаційно-розпорядчі обов'язки – це обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях, незалежно від форми власності. Такі функції виконують керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідуючі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо).

Міністерство юстиції України у Листі від 22.02.2013 р. № 1332-0-26-13/11 роз'яснило також, що при визначенні поняття «посадова особа» необхідно виходити з правозастосовної практики, яка зазначає, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність в неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій. У цьому Листі перелічені ті ж суб'єкти, про яких йдеться і у вищенаведеній Постанові Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 р. № 5. Виходить, що у трудовому праві і законодавстві існує така правова категорія, як «посадова особа». До них відносяться усі працівники, які здійснюють організаційно-розпорядчі та адміністративно-господарські обов'язки.

Організаційно-розпорядчі обов'язки – це обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях, незалежно від форми власності.

Адміністративно-господарські обов'язки – це обов'язки по управлінню або розпорядженню державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації забезпечення контролю за цими операціями тощо).



Такі повноваження в тому чи іншому обсязі є у начальників планово-господарських, постачальних, фінансових відділів і служб, завідуючих складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників, керівників, керівників відділів підприємств, відомчих ревизорів та контролерів.<sup>6</sup>

Керівника будь-якого підприємства можна звільнити з роботи за одноразове, грубе порушення трудових обов'язків. Ця підстава передбачена у п. 1 ст. 41 КЗпП України. Будь-якого іншого керівника, у тому числі начальника цеху, чи начальника постачальної служби також не можна безпідставно звільнити з посади. І раптом бачимо у КЗпП нове положення – безпідставне звільнення з роботи. Воно порушує принцип стабільності трудових відносин, не сприяє соціальному миру та згуртованості у суспільстві, перекреслює усі досягнення у сфері соціального діалогу. а про баланс інтересів роботодавців, держави і найманих працівників годі вже й говорити.

У Цивільному кодексі така стаття є. Йдеться про статтю 99, яка допускає усунення від виконання своїх обов'язків членів виконавчих органів товариства у будь-який час, але за умов, що в установчих документах не визначені підстави їх усунення. Авторський колектив коментаря до Цивільного кодексу України зазначив, що відповідну норму потрібно розглядати у співвідношенні з нормами чинного законодавства про працю, які регулюють порядок прийняття та звільнення з роботи. Закріплення положення про усунення членів виконавчого органу від виконання своїх обов'язків є додатковою підставою для припинення трудового договору (контракту). Але вони, як на наш погляд, розумно запропонували, «що з метою уникнення трудових конфліктів та трудових спорів доречним визначати в установчих документах товариства підстави усунення членів виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків».

Невипадково зміст ст. 99 ЦК був предметом обговорення у Конституційному суді. Але Конституційний суд в своєму рішенні від 12 січня 2010 р. «У справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України (справа №1-2/2010)<sup>7</sup> фактично відтворив зміст ст.99 і висловив думку про те, що усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків (частина третя статті 99 Цивільного кодексу) або відсторонення

голови виконавчого органу товариства від виконання повноважень (абзац перший частини другої статті 61 Закону України «Про акціонерні товариства») за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі статті 46 КЗпП. Саме тому, можливість уповноваженого органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання ним обов'язків міститься не в приписав КЗпП, а у статті 99 Цивільного кодексу, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права. Конституційний суд фактично виправдав таку норму з посиланням на право учасників товариств реалізувати свої корпоративні права на участь їх в управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу, або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення, зауважив Конституційний суд, уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним. У зв'язку з цим, «усунення» відповідно до частини третьої статті 99 Цивільного кодексу є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснювати членом виконавчого органу в межах корпоративних відносин з товариством у сфері управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлено специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. За природою корпоративних відносин учасникам товариства має бути надано можливість у будь-який час оперативно відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції зі шкодою для інтересів товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень. Така форма захисту є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах з особою, якій вони довірили здійснювати управління товариством і не може розглядатися з позицій трудового права, зокрема в аспекті статті 46 КЗпП. Усунення не є відстороненням від роботи в розумінні статті 46 КЗпП України. Усунути можна у будь-який час і з будь-яких підстав за умови, якщо у установчих документах товариства не визначено таких підстав.

Таке рішення Конституційного суду є суперечливим. З одного боку, суд зазначив, що усунення можливе у разі, якщо особа здійснює представницькі функції зі шкодою для інтересів товариства. І такий висновок слід визнати правильним. З другого боку, суд зазначив, що усунути від виконання обов'язків можна у будь-який

час і з будь-яких підстав. Таке рішення Конституційного суду не сприяє дотриманню принципу законності у трудових відносинах, справедливості та обґрунтованості кожного рішення органів державної влади та суб'єктів господарювання. Прихильники ринкових відносин виправдовують таку норму тим, що посадовим особам довіряють власність, а це величезні кошти і цінності, а тому слід зберегти їх право усувати з посад посадових осіб, а хіба керівникам державних підприємств, у тому числі казенних, держава не довіряє мільйонні цінності? Вони також несуть відповідальність за їх збереження і раціональне використання. У зв'язку з відсутністю загального визначення «посадової особи» у літературі фахівці з адміністративного права І. Л. Бачило, Г. Є. Петухов, Ю. О. Петров висловили думку про необхідність уніфікованого поняття «посадової особи» для всіх галузей права і зазначили, що прийняття нового закону про державну службу повинно усунути колізію між галузевими підходами щодо цього питання і визначити основи службово-правового статусу даної категорії службовців. Але новий закон «Про державну службу» продемонстрував віддалення від трудового права і наголосив, що статус державних службовців має в основному визначатися адміністративним правом. Крім того, якщо він і дає визначення посадової особи, то він трактує його крізь призму статусу державного службовця. Мабуть правильною слід вважати думку тих фахівців, які підкреслюють тенденцію розвитку цього визначення у вузькому та широкому розумінні. У вузькому розумінні посадовими особами слід вважати осіб, які наділені державно-владними повноваженнями, а в широкому – усіх інших осіб, які мають розпорядчі функції. Але навіть, якщо законодавець у пункті 5 мав на увазі посадових осіб у вузькому розумінні, то і тоді безпідставне припинення повноважень не є обґрунтованим. У широкому розумінні під посадовими особами слід розуміти і начальників цехів, і завідувачів відділеннями, ательє тощо.

Згаданим Законом від 13 травня 2014 р. підвищено і рівень їх матеріальної відповідальності. За новим законом вони будуть відповідати не лише за пряму дійсну шкоду, а й за неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток. Але й у разі притягнення посадових осіб до матеріальної відповідальності за неодержаний прибуток треба враховувати такі умови, як вина, наявність причинно-необхідного зв'язку між діями керівника і настанням шкоди, протиправність його поведінки.

Насамкінець зазначимо, що такі немотивовані підстави для звільнення не відповідають ні міжнародно-правовим стандартам

у сфері трудових відносин, ні основним принципам правового регулювання трудових відносин вітчизняного законодавства, а тому вони мають бути конкретизовані, або вилучені.

У жодному іншому нормативному акті не передбачена можливість безпідставного звільнення. Закон «Про державну службу» передбачає припинення державної служби у разі порушення присяги, та в інших випадках (скорочення штату, корупційні дії тощо).

У Законі «Про акціонерні товариства» від 13.05.2014 р. передбачено, що посадові особи несуть відповідальність перед товариством за збитки, завдані своїми діями (бездіяльністю) згідно з законом.

У Законі України «Про місцеве самоврядування» передбачено, що повноваження сільського, селищного, міського голови можуть бути достроково припинені відповідною радою, якщо він порушує Конституцію або Закони України, права і свободи громадян, не забезпечує здійснення наданих йому повноважень, не дотримує законні інтереси територіальної громади, а також за рішенням місцевого референдуму. У такому напрямку повинно й розвиватися трудове законодавство, адже звільнення багатьох службових осіб безпідставно приведе до хаосу у трудових відносинах.

### **Список літератури:**

1. Офіційний вісник України, 2014 р., № 45, ст.1180; 2. Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 59, ст.490; 3. Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 26, ст. 273; 4. Офіційний вісник України, 2011 р., № 44, ст.1764; 5. Вісник Верховного Суду України, 2002 р., № 3; 6. Лист Міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 № 1332-0-26-13/11, ([http://zakon4.rada.gov.ua/show/v13\\_1323-13](http://zakon4.rada.gov.ua/show/v13_1323-13)); 7. Офіційний вісник України, 2010 р., № 3, ст.113.

**Демченко О. В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри державно-правових дисциплін  
Харківського національного університету  
імені В. Н. Каразіна

## **ПАРАДИГМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

У своєму виступі на тему «Соціальна Європа в умовах жорсткої економії», на міжнародній конференції присвяченій соціальному

діалогу у формуванні та поліпшенні зайнятості та умов праці в країнах Євросоюзу (далі – ЄС), що пройшла в Афінах у 23.06.2014 року лауреат Нобелівської премії професор Крістофер Пісарідес сказав: «Я вважаю успішною таку європейську модель держави, яка одночасно поєднує в собі економічний аспект, а саме створює багато робочих місць, є досить гнучкою щоб прийняти нові технологічні досягнення і вносить свою власну лепту у дослідження та інновації; і одночасно соціальний аспект коли забезпечується висока якість соціальних послуг та мінімізується рівень бідності. Бо ідеального стану не існує» [1]. Не можна не поділяти думку автора в його висловлюванні по розумінню формування провідної сучасної держави з використанням трудового потенціалу з урахуванням різних форм зайнятості, розвитку сучасних технологій та втілення соціальних гарантій для працівників з боку держави. Наша країна переживає вкрай складний та суперечливий період. Оскільки «*Viam supervadet vadens*» (лат. «дорогу здолає той, хто йде»), вважаємо вкрай необхідним продовження реформування однієї з провідних галузей національного законодавства – трудового. Модель соціально-трудова відносин в Україні ґрунтується на низці міцно закріплених міжнародних стандартів у сфері організації найманої праці. Сучасні соціально-економічні зміни які зумовлені розвитком інформаційних технологій, загальною глобалізацією економіки сприяють зміненню ставлення до традиційної моделі трудових правовідносин. Поширення праці дистанційних робітників є однією із зазначених ознак таких змін. Правове регулювання дистанційної роботи можна довести шляхом аналізу законодавства країн ЄС. Парадигму правового регулювання праці дистанційних робітників запровадила укладена між європейськими соціальними партнерами у 2002 році Рамкова угода про телероботу [2].

Вважаємо за доцільне підкреслити, що ставлення до правового закріплення дистанційної роботи в країнах ЄС не є однаковим. Найбільш поширений спосіб реалізації Європейської Рамкової угоди втілюється шляхом внесення змін до національного законодавства шляхом змін до трудового кодексу (Польща, Словаччина, Чехія, Угорщина, Словенія), чи прийняттям окремого закону (Греція), або через колективні договори, які, в свою чергу, мають певну диференціацію залежно від рівня охоплення та обов'язкового характеру колективних переговорів, що діють на національному, галузевому рівні або безпосередньо на рівні компанії (Італія, Австрія, Данія, Франція, Люксембург). Наприклад, у Франції угода є міжгалузевою. Закон № 83-634 від 13 липня 1983р. про права та

обов'язки посадових осіб формалізував дистанційну роботу держслужбовців та осіб, які не є робітниками державного сектору та магістратів. Стаття 133 Закону передбачає переведення на дистанційну роботу працівника за його вимогою. Виконання роботи дистанційно може бути припинено в будь-який час, за попереднім попередженням керівництва. Державні службовці, які працюють дистанційно, мають ті ж права, що і працівники, які працюють за загальними умовами за місцем розташування роботодавця [4].

Слід зазначити, що в деяких країнах ЄС запровадження умов дистанційної роботи здійснювалося набагато раніше підписання Європейської Рамкової угоди. В Австрії дистанційна робота була закріплена в нафтовій промисловості у 1997 році. У Швеції праця дистанційного робітника використовувалась у державному секторі на муніципальних і регіональних рівнях. Прикладом провадження умов дистанційної роботи у межах галузевого колективного договору є Німеччина. Це держава з найбільш тривалим історичним досвідом використання гнучкості в управлінні робочою силою. У 1995 році Німеччина затвердила умови до виконання дистанційної роботи у межах колективного договору між компаніями в галузі транспорту, зв'язку та інформації (Deutsche Telekom AG; Deutsche Postgewerkschaft; DPG). З 1999 року колективні договори з використанням дистанційної роботи вже стали звичайним явищем і існували в таких компаніях як T-Mobile, Allianz, Bosch, Dresdner Bank, Форд, Hypovereinsbank, LVM, Schering, Schott і Siemens [5].

Таким чином, наведений аналіз законодавства інших країн-учасників ЄС доводить, що визнання праці дистанційних робітників та введення дефініції «дистанційна робота» є безперечно важливою диверсифікацією відносин трудової зайнятості на сучасному етапі. Виходячи з наведеного, можемо стверджувати, що одним з етапів запланованої євроінтеграції для України та перспектив її розвитку як успішної держави є:

1. реформування національного трудового законодавства з визнанням праці дистанційного робітника та закріпленням в національне трудове законодавство нової правової дефініції «дистанційна робота»;

2. прийняття змін до Кодексу законів України про працю, запропонованих законопроектом від 09 жовтня 2003 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо підвищення соціальних гарантій найманих працівників», (щодо письмової форми трудового договору, умов здійснення праці, а саме не у приміщеннях роботодавця;

3. внесення відповідних змін до ст. 7 та 13 Кодексу законів України про працю.

### **Список літератури:**

1. Christopher Pissarides. Social Europe in a climate of austerity [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eurofound.europa.eu/events/2014/socialdialogueasadriver/>

2. Implementation of the European Framework Agreement on telework [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf).

3. Трудовий Кодекс Франції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=641465FEAFF655D32EFB5C72607477E1.tpdjo07v\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20140528](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=641465FEAFF655D32EFB5C72607477E1.tpdjo07v_1?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20140528).

4. Закон № 83-634 Права та обов'язки посадовців від 13.07.83 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120313&numTexte=4&pageDebut=04498&pageFin=04522](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120313&numTexte=4&pageDebut=04498&pageFin=04522).

5. Telecommuting, telework, telelifestyles. Resources [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://faculty.washington.edu/krumme/telcom/commuting.html>.

**Срьоменко В. В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ПРИМУСОВА ПРАЦЯ**

Право на працю, так само як і форми реалізації цього права, можна розглядати як у широкому розумінні, так й у вузькому.

Стаття 43 Конституції України проголошує: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». В цій же статті гарантується «право на своєчасне одержання винагороди за працю», яке захищається законом.

Зміст цієї норми у широкому розумінні свідчить, що право на працю і форми реалізації цього права пов'язані з будь-якою пра-

цею незалежно від галузі її застосування (наприклад, договір підряду можна розглядати як одну з форм реалізації права на працю у цивільному праві тощо.)

У вузькому розумінні – це право і форми його реалізації розглядаються виключно в межах галузі трудового права (наприклад, трудовий договір).

На мій погляд, ст. 43 Конституції України закріплює право на працю та форми його реалізації не у вузькому, а саме у широкому розумінні. З цього випливає, що положення ч. 3 ст. 43 Основного Закону щодо заборони примусової праці стосується будь-яких правових форм реалізації права на працю, що передбачені чинним законодавством, будь-яких юридичних відносин пов'язаних з працею, а не виключно трудових правовідносин. Тобто це не виключає дії конституційного положення про заборону примусової праці в інших галузях права, де допускається застосування інших форм реалізації громадянами права на працю.

Саме таке широке тлумачення змісту ст. 43 Конституції України, дозволяє оцінити певні норми чинного законодавства на предмет виявлення прямого чи опосередкованого примусу до праці, виявлення ситуацій де законодавець некоректно «сповзає» до примусу до праці.

Здавалося у регулюванні праці осіб, що займаються юридичними видами діяльності повинно бути все гаразд, зважаючи, що суб'єкти такої діяльності є фахові юристи, що розробкою відповідних норм займалося фахове співтовариство, фахове відомство – Міністерство юстиції України, що вони пройшли через відповідні комітети Верховної Ради, що під ініціативою прийняття відповідних норм стоїть підпис відомого юриста, колишнього міністра юстиції але дійсність виявляється інакшою. Наприклад, це стосується приватних нотаріусів. Постає питання: «Чому за ч. 10 ст. 24 Закону України «Про нотаріат» приватний нотаріус повинен приймати громадян не менше п'яти годин на день і п'яти робочих днів на тиждень за виключенням обставин, за яких нотаріус з незалежних від нього причин не може здійснювати такий прийом? Як розуміти терміном «повинен»? За логікою та смисловим навантаженням це є прямий обов'язок приватного нотаріуса. Якщо ж приватний нотаріус порушує вимоги ч. 10 ст. 24 названого Закону, то правовим наслідком є анулювання його свідоцтва про право на зайняття нотаріальною діяльністю.



Якщо держава хоча би платила цим фахівцям за вказаний час перебування на робочих місцях, то таку норму хоч якось можна було б обґрунтувати, а так виходить, що держава примушує працювати цю категорію громадян безоплатно, без будь-яких компенсаційних зобов'язань з боку держави. Та ще й під загрозою покарання: позбавлення права на працю таких осіб у разі порушення вказаної норми приватними нотаріусами.

Постає декілька питань, на які треба дати відповідь. Якщо це не примус до праці, то тоді що? І чи не є це порушенням права «на своєчасне одержання винагороди за працю», яке захищається законом?

Будь який захист цього положення, будь-які обґрунтування доцільності існування вказаної норми треба розглядати скрізь призму вислову: «благими намереннями вимощена дорога в ад».

Таким чином, можна зробити висновок, що ч. 10 ст. 24 Закону України «Про нотаріат» є неконституційною, такою, що не відповідає ч. 3 ст. 43 Конституції України про заборону примусової праці.

Треба також розуміти, що ця норма робить приватного нотаріуса залежним від органів юстиції. Тобто приватний нотаріус у юридичній площині стає вразливим і позбавляється у правовому статусі значної частини незалежності (в організації своєї роботи та фінансової доцільності такої діяльності) – одного з найважливіших принципів організації і діяльності нотаріату.

До цього ж, як тут не згадати, що законодавець визнає приватних нотаріусів як самозайнятих осіб. За ч. 1 п. 14.1.226 Податкового Кодексу України ці особи самостійно здійснюють незалежну професійну діяльність.

По-перше, незалежна професійна діяльність є різновидом корисно-суспільної праці. Вона передбачає різні форми реалізації громадянами права на працю участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, тощо. Усі ці названі форми реалізації права на працю підпадають під гарантії ст. 43 Конституції України.

По-друге, це не є сфера регулювання трудового права, тому відповідні положення про час роботи (час прийому громадян) тут не можуть бути застосовані.

**Жернаков В. В.,**  
канд. юрид. наук, доц., завідувач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ І СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ**

1. Трудовий договір і трудове правовідношення є одними з основних категорій у трудовому праві. Протягом десятиліть вони знаходяться у центрі уваги науковців, які виявили їх властивості, що знаходяться у постійному розвитку. Стабільність правового зв'язку між роботодавцем і працівником як властивість трудового правовідношення дозволяє відрізнити його від аналогічних відносин в інших галузях права.

2. Сама по собі стабільність трудових зв'язків є позитивним явищем. Те, що у довгострокових трудових відносинах зацікавлені як самі працівники, так і роботодавці, є цілком зрозумілим. Для більшості працівників заробітна плата є єдиним фінансовим джерелом для існування, і вони зацікавлені у тривалому характері цих відносин. Крім того, у певних регіонах з високим рівнем незайнятого населення не так просто знайти роботу. Роботодавці теж зацікавлені у довготривалих відносинах з сумлінними, досвідченими і кваліфікованими працівниками.

У 1981 р. професор Вищої школи менеджменту Каліфорнійського університету (Лос-Анджелес, США) Вільям Оучі у бестселлері про японський менеджмент «Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge» («Теория Z: чим американський бізнес має відповісти на японський виклик») стверджував: основним фактором, що зумовив післявоєнний економічний успіх Японії, була прийнята найбільшими компаніями система довічного найму.<sup>1</sup> В основі теорії «Z» – обґрунтування колективістських принципів мотивації, заснованих на цінностях виробничих кланів, тобто, підприємства як однієї великої родини з відносинами довіри між підприємством і працівниками; задоволення умовами праці, відданості колективу і загальним цілям тощо.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Електронний ресурс. Режим доступу: [http://dps.smrllc.ru/Sheldrake/19\\_Ouchi.htm](http://dps.smrllc.ru/Sheldrake/19_Ouchi.htm).

<sup>2</sup> Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник для студентов вузов. – М. : Аспект Пресс, 2005. – 279с. – С.184.

Проблема органічного поєднання об'єктивно необхідного руху робочої сили (у тому числі її міграції) із стабільністю кадрів не втрачає актуальності і сьогодні. Так, сучасний дослідник питань плинності кадрів Н. Д. Дарченко вважає, що вдосконалення мотиваційного механізму управління підприємством дозволить підвищити ефективність бізнесу, впровадити проактивну політику відносно персоналу, стати привабливішим працедавцем на ринку праці.<sup>1</sup>

3. У стабільності кадрів має бути зацікавлена і держава. Та історія свідчить, що форми реалізації інтересів держави не завжди збігалися з правами працівників. Так, у постанові ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо забезпечення подальшого зростання продуктивності праці у промисловості і будівництві» від 22.12.1966 р. плинність кадрів визначалася як переходи працівників з одного підприємства на інше без поважних причин. Між тим, стаття 46 КЗпП 1922 р. у редакції Указу Президії Верховної Ради СРСР від 25.04.1956 р. «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини» не містила жодних вимог щодо поважних причин як підстав звільнення: «Коли договір укладено на невизначений строк, робітник або службовець має право на розірвання його у всякий час, але зобов'язаний попередити про це адміністрацію підприємства чи установи за два тижні». На цю обставину вказував і Пленум Верховного Суду СРСР у п. 10 постанови «Про судову практику в цивільних трудових справах» від 13.09.1957 р. № 13: після закінчення 2 тижнів з дня попередження працівником адміністрації про звільнення трудовий договір визнається припиненим і працівник повинен вважатися звільненим за власним бажанням.

Тактика владних органів щодо боротьби із плинністю кадрів у 80-ті роки минулого століття дещо змінилася. Свободу трудового договору як право не тільки на вільний вибір виду підходящої роботи, а й на вільне розірвання працівником безстрокового трудового договору, вже не можна було так відкрито ігнорувати. Тому Постановою ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 13 грудня 1979 р. «Про дальше зміцнення трудової дисципліни та скорочення плинності кадрів у народному господарстві» було визнано за доцільне вжити заходів, що не тільки б обмежували права працівників (наприклад, втрата безперервності трудового стажу

---

<sup>1</sup> Дарченко Н. Д. Мотиваційний моніторинг як інструмент управління плинністю кадрів // Бізнес Інформ. – 2013. – №12. – С. 208–213.

у разі повторного звільнення з ініціативи працівника без поважних причин протягом року), а й стимулювали їх до тривалої роботи (додаткові дні відпустки і т. д.).

4. Вчення про стабільність трудового договору тих часів було спрямоване не стільки на дослідження стійких зв'язків в межах трудових відносин у процесі праці, як на доведення неприпустимості довільних звільнень з ініціативи працівників. Стабільність трудового договору перетворилася на противагу плинності кадрів як явищу в економічній теорії. Звичайно, плинність кадрів постійно знаходилося у центрі уваги науковців різних галузей знань, в першу чергу, у сфері управління трудовими ресурсами. Те, що вона поступово стала предметом уваги фахівців трудового права, слід розцінювати двояко. З одного боку, вона дала поштовх розвитку законодавства, що стимулює тривалу роботу на одному підприємстві працівників, а з іншого, вона спонукала відхід від класичного вчення про спорідненість трудового договору і трудового правовідношення. З привабливої у теоретичному сенсі наукової проблеми вона фактично перетворилася на аналіз практичних питань, що носять, скоріше, соціально-економічне (а у певні періоди, і соціально-політичне), аніж правове, спрямування.

5. Уявляється, за сучасних економічних реалій, позитивних змін суспільстві і тенденцій розвитку правового регулювання праці (заборона примусової праці і свобода трудового договору, зростання уваги до прав людини і забезпечення її законних інтересів, реалізація міжнародних стандартів прав людини у сфері праці тощо) проблема стабільності трудового договору набуває іншого значення.

Право на працю має забезпечуватися через стабільні трудові відносини на основі трудових договорів, що укладаються на невизначений строк. Міжнародна організація праці у Рекомендації № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. встановила гарантії проти застосування договорів про прийняття на певний строк, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією 1982 року про припинення трудових відносин. Серед них - обмеження застосування договорів про прийняття на певний строк випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений строк; визнання договорів про найняття на певний строк, що продовжувалися один чи кілька разів, договорами про прийняття на невизначений строк, тощо.

Конвенцією 158 МОП про розірвання трудових відносин 1982 року у статті 4 закріплено принцип, за яким національне законодавство може встановлювати підстави припинення трудових відносин: трудові відносини з працівником не припиняються, якщо немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями або поведінкою працівника або причинами, які викликані виробничою необхідністю підприємства, роботи або служби. Не є законними підставами для припинення трудових відносин відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству (ст. 5 цієї Конвенції), у зв'язку з хворобою або травмою (ст. 6).

Стабільність трудового правовідношення має гарантуватися і у таких випадках, як відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадянських обов'язків (Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.).

6. Врешті речт, і сучасний рівень культури трудового права зумовлює потребу (і навіть необхідність) розглядати проблему з точки зору співвідношення дії трудового договору і трудового правовідношення.

Перш за все, у законодавстві і на практиці дія трудового договору і трудового правовідношення не завжди синхронізуються. Звичайно, якщо трудовий договір розривається, то трудове правовідношення припиняється. Але поновлення дії трудового договору не призводить до автоматичного поновлення дії трудового правовідношення (поновлений на роботі може отримати компенсацію, але не стане до праці у роботодавця, який незаконно його звільнив). Не відповідає ані чинному законодавству, ані вченню про трудові правовідносини, ані правилам логіки позиція постанови Пленуму Верховного Суду України, яку він висловив у п. 34 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.1992 р. № 9: «Роз'яснити судам, що стосовно до правил ст. 24 КЗпП рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу». Судам, як й іншим суб'єктам правозастосування, слід мати на увазі, що трудове правовідношення починає діяти не з дня наказу, а з початком фактичного виконання працівником роботи, якої він був протиправно позбавлений, і на якій його поновили. Видати наказ – ще не означає надати роботу, і тому органи виконавчої служби мають від працівника довідатись, чи допущено його фактично до роботи; чи є вона саме тією, якої працівника було незаконно позбавлено (звільнено, переведено, відсторонено, усунено, увільнено і т.д.).

Крім того, безперевність трудового договору ще не дорівнює безперевності трудового правовідношення. У дії трудового правовідношення як обов'язку виконання роботи можуть мати місце перерви, зумовлені як організацією праці (перерви протягом дня, міжзмінні періоди відпочинку; вихідні, святкові і неробочі дні; щорічні оплачувані відпустки; відсторонення працівника і т.д.), так й іншими факторами – соціальними (вагітність і пологи, догляд за членами сім'ї і т.д.), виконанням громадських обов'язків (за згодою працівника) і т.д.

7. Правова конструкція, за якої що трудовий договір і трудове правовідношення – тісно пов'язані, але різні правові явища, потребує належного правового забезпечення перш за все, на рівні кодексу. Відрадно, що у проекті Трудового кодексу продемонстровано новий підхід до цієї проблеми. Книга друга проекту Трудового кодексу України (законопроект №2902 у ред. 27.08.2013 р.) має назву «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір», а глава 1 цієї книги називається «Трудові відносини і трудовий договір». Вперше не тільки в теорії трудового права, а й у нормативному акті такого рівня споріднені, але різні правові явища – трудовий договір і трудове правовідношення – розглядаються як самостійні.

Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення, поряд із принципами свободи праці, заборони примусової праці, недопущення дискримінації у сфері, забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття, має бути закріплена у ст. 3 проекту Трудового кодексу (Законопроект N 2902 (доопрацьований) у редакції від 27.08.2013 р.) серед основних засад правового регулювання трудових відносин.

8. Цей принцип слід реалізовувати і в інших нормативних актах. Певні позитивні зрушення вже мають місце. Так, Законом «Про вищу освіту» від 1.07.2014 р. встановлено обрання за конкурсом не на «живі», а на вакантні посади. Строкові трудові договори (контракти) мають укладатися тільки з певними категоріями науково-педагогічних працівників, які обіймають посади керівників ВНЗ, факультетів (інститутів), кафедр.

Строкові трудові договори з науково-педагогічними працівниками, які не є керівниками вищих навчальних закладів або їх підрозділів, можуть бути укладені у таких виключних випадках, як заміщення за трудовим договором вакантних посад до проведення конкурсу у поточному навчальному році (ч. 12 ст. 55 Закону) і заміщення іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) посади педагогічних і науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або

проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період (ч. 6. ст. 60 Закону).

В цілому схвально ставлячись до такого підходу у Законі «Про вищу освіту», зверну увагу на окремі недоліки його тексту, які можна віднести не тільки до редакційних. Так, у ч. 1 ст. 43 Закону не зовсім точно сформульовано статус керівника факультету (навчально-наукового інституту): він здійснює свої повноваження на «постійній» основі<sup>1</sup>. У такому регулюванні відчувається цілком зрозуміле прагнення розмежувати «кадрових» працівників і тих, хто працює за поширеною у сфері вищої освіти формою – за сумісництвом. Та зроблено це не зовсім якісно. Вочевидь, йдеться про те, що ця посада для певної особи є основною. Різниця між цими термінами полягає у тому, що постійним працівником можна вважати і особу, яка протягом багатьох років займає певну посаду на основі сумісництва (не маючи при цьому за основним місцем роботи статусу науково-педагогічного працівника), тоді як працівником за основною посадою є особа, трудова книжка якої зберігається за цим місцем роботи. Основним є місце роботи, де особа працює на підставі укладеного трудового договору з оформленням трудової книжки та занесенням до неї запису про працевлаштування (Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 12.12.2003 р. № 180).

**Запара С. І.,**

канд. юрид. наук, доц., декан юридичного факультету  
Сумського національного аграрного університету

## **ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ПІД ЧАС СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Незважаючи на можливості досудового розгляду трудових спорів, значна їх частина вирішується у судовому порядку, відповідно до норм Цивільного процесуального кодексу України (далі ЦПК). Не дивлячись на загострення протиріччя, специфіка трудових спорів пов'язана із можливістю, а в окремих випадках необхідністю проведення особливої процедури примирення сторін, від успіху якої нерідко залежить розв'язання конфлікту.

---

<sup>1</sup> Це зауваження можна адресувати і припису ч. 3 ст. 36 Закону «Про вищу освіту», згідно якої до складу вченої ради вищого навчального закладу входять виборні представники, які працюють у ньому на постійній основі.

Відповідно до ст. 130 ЦПК України попереднє судове засідання проводиться з метою з'ясування можливості врегулювання спору до судового розгляду або забезпечення правильного та швидкого вирішення справи. Під час попереднього судового засідання суд з'ясовує: чи не відмовляється позивач від позову, чи визнає позов відповідач, чи не бажають сторони укласти мирову угоду або передати справу на розгляд третейського суду. Важливо підкреслити, що відповідно до змін, внесених до ЦПК 07.07.2010 р., попереднє судове засідання не є обов'язковим, як було раніше. Питання про необхідність його проведення вирішується суддею під час провадження у справі (ч. 7 ст. 130 ЦПК). Подібний підхід простежується і в п. 4 ч. 2 ст. 110 Кодексу адміністративного судочинства України, де передбачається право, а не обов'язок судді проводити попереднє судове слухання. Слід зауважити, що проведення попереднього судового засідання в цивільному процесі тісно пов'язане з необхідністю з'ясування можливостей сторін щодо врегулювання трудового спору до безпосереднього судового розгляду, що, у свою чергу, кореспондується з відносно новим явищем у вітчизняній юриспруденції – судовою медіацією.

Судова медіація (*court-related, court-connected, court-annexed mediation* у дослівному перекладі «медіація, приєднана до суду») є самостійним видом медіації, інтегрованим у судову систему, інтенсивний розвиток якої пов'язують із доповіддю професора Ф. Сандера на «Конференції Паунда» в 1976 р., суть якої зводилася до того, що підвищення ефективності захисту прав громадян та доступності правосуддя необхідно забезпечувати відповідністю порядку вирішення спору характеру даного спору («*fitting the forum to the fuss*»).

Численні експерименти у світовій судовій практиці виробили кілька підходів щодо запровадження інституту судової медіації до процесуальної системи вирішення спорів. Зазначені підходи передбачають можливість проведення медіації власне суддею або працівниками суду та залучення сторонніх спеціалістів, які спеціалізуються в наданні такого роду послуг. Наприклад, ст. 578 Австрійського Статуту цивільного судочинства містить положення, яке передбачає, що посадові особи судового відомства не вправі брати на себе обов'язки посередника. Вочевидь, це пов'язано з тим, що організація та проведення примирних процедур вимагає відповідної компетенції, якої судді можуть і не мати.



Привертає увагу, що в більшості європейських країн застосування судової медіації здійснюється в інтересах судової системи, а не в інтересах учасників процесу. Це продиктовано необхідністю вирішення наступних завдань: зменшення кількості справ, що розглядаються по суті в судах; урегулювання спорів на більш ранніх стадіях процесу; підвищення ефективної діяльності судів; скорочення строків розгляду справи; покращення виконання судових актів; зниження витрат на утримання суддів та адміністрації тощо. Лише в окремих країнах (Фінляндія та Нідерланди) завдання судової медіації наближено до забезпечення самостійності учасників спірних правовідносин.

Світовою спільнотою вироблені міжнародні стандарти медіаційної процедури, викладені зокрема у: Рекомендації Rec (1998) ІЕ Комітету міністрів державам – членам Ради Європи щодо медіації в сімейних справах від 21.01.98 р., Рекомендація Rec (2001)9 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо альтернативного судового розгляду спорів між адміністративними органами і сторонами – приватними особами (адміністративні справи) від 05.09.2001 р., Рекомендація Rec (2001)10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002 р., Типовий закон «Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру», прийнятий комісією ООН по праву міжнародної торгівлі (ЮНСІТРАЛ) 2002 р., Європейський кодекс поведінки медіатора (European Code of Conduct for Mediators), прийнятий на конференції, організованій Директоратом Європейської комісії з питань юстиції 02.07.2004 р. у м. Брюсселі, директива 2008/ 52/ЄС Європейського парламенту та ради від 21.05.2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах».

Інститут медіації здобув законодавчого розвитку в наших сусідів «близького зарубіжжя» – Росії, Молдови та Білорусії (зокрема, у Законі РФ «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедура медіації)» від 27.07.2010 р. та у главі 17 Господарського процесуального кодексу Республіки Білорусії, Законі Республіки Молдова «Про медіацію» від 14.06.2007 р.).

На даний момент в Україні інститут судової медіації не здобув нормативного закріплення, хоча, як зазначалося вище, існують окремі спроби його запровадити. Зауважимо, що результат спору

у трудових правовідносинах здебільшого залежить від реалізації можливості врегулювання спору до розгляду справи по суті. На даний момент суддя має можливість сприяти примиренню сторін під час розгляду спору, проте в залученні додаткового примирного органу чи особи, можливості суду є обмеженими. На нашу думку, окрім наявних завдань, що виникають під час провадження у справі до судового розгляду, а саме врегулювання спору до судового розгляду та підготовки справи до судового розгляду, суддя в разі необхідності повинен мати можливість залучити медіатора для примирення сторін спору. Тим більше укладення мирової угоди, як і відмова від позову, або визнання позову є одним із можливих результатів провадження у справі до судового розгляду. Підставою для прийняття такого рішення може бути і встановлений факт відсутності попередніх переговорів між сторонами та випадок, коли на думку судді, характер спору вимагатиме запровадити примирні процедури.

Залучення медіатора до вирішення справи може відбуватися за трьома можливими варіантами: 1) обов'язкова медіація в усіх трудових спорах; 2) залучення медіатора за ініціативою суду; 3) залученням медіатора за ініціативою суду за клопотанням однієї зі сторін або обох сторін трудового спору.

Розглянемо більш детально запропоновані варіанти. Перший варіант пов'язаний із застосуванням обов'язкової медіації в усіх трудових спорах. У цьому контексті викликає інтерес експериментальний англійський досвід запровадження судової медіації. Так, у звіті Міністерства юстиції Англії і Уельса, опублікованому у 2007 році, наведений порівняльний аналіз двох програм судової медіації, реалізованих на базі Центрального Лондонського суду графства. У результаті аналізу даних цього експерименту були зроблені висновки, головний серед яких полягає в тому, що обов'язкова медіація менш ефективна, ніж добровільна. Поділяючи цей висновок, вважаємо, що примусова медіація є невиправданою для застосування, адже один із головних принципів вирішення трудових спорів є принцип соціального діалогу, що передбачає добровільність примирення.

Другий варіант передбачає залучення медіатора за ініціативою суду. Адже суд на попередньому судовому засіданні може встановити, що сторони не проводили попередніх переговорів, а предмет спору дозволяє застосувати медіаційні процедури. Проте навіть

у такому випадку слід врахувати фактор самостійного визначення сторонами необхідності медіації, оскільки суд лише повинен постановити ухвалу про відкладення розгляду справи, призначення медіатора з відповідного реєстру НСПП та направлення справи до попередньої зустрічі медіатора зі сторонами спору. Якщо за результатами попередньої зустрічі сторони трудового спору погодяться на медіацію, суд постановляє ухвалу про призупинення розгляду справи. Якщо сторони трудового спору не висловлять бажання підписати медіаційну угоду та проходити процедуру примирення, за клопотанням сторін суд повинен відновити провадження. Слід зазначити, що значно спростить застосування медіаційних процедур наявність розроблених бланків анкет для опитування сторін, клопотання, медіаційної угоди тощо. При цьому слід врахувати сучасні можливості застосування електронного документообігу, що може суттєво полегшити правозастосування даної процесуальної можливості.

Третій варіант передбачає можливість ініціювання медіації сторонами трудового спору. На нашу думку, суд повинен в обов'язковому порядку призначити медіатора за клопотанням однієї або обох сторін трудового спору. При цьому сам вибір медіатора теж може бути доволі демократичним та передбачати волевиявлення сторін трудового спору. Окрім того, ч. 5 ст. 130 ЦПК України передбачає можливість виявлення судом факту укладення відповідного договору між сторонами трудового спору про передачу справи третейському суду та у зв'язку з цим суд постановляє ухвалу про залишення заяви без розгляду. За аналогією, сторони трудового спору, укладаючи відповідну угоду про розгляд трудового спору в позасудовому порядку, тим самим беруть на себе зобов'язання у випадку виникнення такого спору вирішувати його у визначений у договорі спосіб. Виявивши цю обставину, суд повинен постановити ухвалу про залишення заяви без розгляду. Тому ч. 5 ст. 130 ЦПК на нашу думку повинна бути доповнена такою можливістю, а саме: «якщо між сторонами укладено договір про передачу трудового спору на вирішення органом/особою у позасудовому порядку, суд постановляє ухвалу про залишення заяви без розгляду». З огляду на вищенаведене, на нашу думку, у трудових спорах попереднє судові засідання за участю сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, повинно набути обов'язкового характеру.

**Коляда Т. А.,**  
канд. юрид. наук, доц.кафедри правового забезпечення  
господарської діяльності  
Харківського національного університету  
міського господарства імені О. М. Бекетова

## **ФЕНОМЕН ФРІЛАНСЕРСТВА: ТРУДОВО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Бурхливий розвиток інформаційних технологій, деіндустріалізація економіки (посилення значення нематеріальної сфери застосування людської праці), розширення сфери послуг і підвищення інтелектуальної складової праці спричинили диверсифікацію ринку праці і появу нових форм занятості. Одним з проявів означеної тенденції є ствердження фрілансерства (фрілансу), що полягає у стрімкому збільшенні на ринку праці питомої ваги незалежних фахівців-фрілансерів, які самостійно надають послуги.

Поняття «фрілансер» (freelancer – вільний списоносець, «вільний художник») пройшло тривалий шлях сутнісної трансформації. Якщо у середньовічних абсолютних монархіях воно використовувалося виключно для позначення професійних військових найманців, то в буржуазній державі таким чином йменували представників окремих «вільних» професій. Нині термін вживається для ідентифікації представників досить широкого спектру професій (ІТ-спеціалістів, графічних дизайнерів, фотографів, маркетологів, журналістів, перекладачів, консультантів тощо), які не перебувають у штаті окремої організації, виконують роботу (надають послуги) на замовлення різних роботодавців без укладання довготривалого трудового договору, тобто на основі обмежених у часі разових угод. В. А. Паламарчук та О. П. Пристайко наголошують на доцільності узагальненого визначення фрілансера як незалежного професіонала високої кваліфікації, що не входить до штату організації та не вступає у традиційні трудові відносини, а натомість самостійно реалізує свої послуги на ринку, не будучи субпідрядником єдиного замовника.

Станом на теперішній час існують підстави стверджувати щодо існування традиції дослідження представниками різних галузей науки окремих аспектів комплексної проблеми фрілансерства. Так, філософське співтовариство наголошує на доцільності тлумачення феномену фрілансерства як виду трудової активності

людини у контексті еволюції постіндустріального (інформаційного) суспільства. Вони також вважають, що «людина організації», тобто включений в систему трудового законодавства та колективних договорів найманий працівник, витісняється фрілансером (вільним агентом) як незалежним постачальником послуг. Фахівці у галузі економіки аналізують фрілансерство на тлі розвитку нестандартних форм зайнятості та трансформації підприємства як економічного інституту, що полягає у заміні традиційних виробничих структур невеликими професійними колективами, які тісно інтегровані у глобалізовану економіку та використовують новітні інформаційні та телекомунікаційні технології. Апологети менеджменту зосереджуються на виявленні специфіки організації трудового процесу фрілансерів. Натомість соціологи звертають увагу на особливу соціальну значущість фрілансерства з точки зору появи унікальних можливостей для постійного професійного та особистісного зростання працівника, незалежного від корпоративного впливу, позбавленого необхідності дотримання вимог субординації, вилученого із системи не завжди виправданого тотального контролю тощо. Натомість усі науковці визнають, що кваліфікуючими ознаками суб'єктів фрілансерства є високий рівень професійної кваліфікації, наявність вільного (гнучкого) графіку роботи, суттєвий інтелектуальний компонент виробничої діяльності, відсутність постійного роботодавця, незалежність та автономія у трудовій діяльності, дистанційне здійснення професійної діяльності з використанням інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

Правознавцями також здійснено спорадичні спроби осмислення правової природи фрілансерства. Станом на теперішній час усталена правова позиція не сформована. Ознайомлення зі станом наукової дискусії дає можливість назвати найбільш поширені точки зору, а саме: констатація тотожності категорій «дистанційна робота», «віддалена робота», «надомна робота», «фрілансерство»; обґрунтування неможливості визнання трудово-правової правової природи фрілансерства, оскільки «діяльність фрілансерів оформлюється цивільно-правовими договорами або реалізується через самозайнятість»; негативне тлумачення соціально-правової природи фрілансерства, що неминуче «спричиняє зниження рівня життя працівників і приховування трудових відносин шляхом укладення цивільно-правових договорів»; визнання того, що трудові відносини між замовниками (роботодавцями) та фрілансера-

ми регулюються нормами цивільного або трудового права, тобто шляхом укладання цивільно-правових договорів на надання послуг або виконання робіт чи трудових договорів з визначенням специфіки трудових відносин тощо.

На нашу думку, фрілансерству притаманні більшість специфічних ознак трудового правовідношення, а саме: воно виникає тільки з початком роботи; воно є індивідуальним; його суб'єктами є фрілансер (дистанційний працівник) та роботодавець; робота виконується фрілансером особисто; персональна відповідальність за доручену роботу; робота виконується за певною професією (посадою); фрілансер виконує міру праці; оплата має провадитися на підставах, визначених законодавством, локальним регулюванням і договором сторін. Разом з тим, можна констатувати, що ознака підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку відсутня. Однак при констатації наявності трудово-правового компоненту вона не є визначальною.

Вважаємо доцільним повернутися до розгляду законопроекту підготовленого Міністерством соціальної політики України наприкінці 2013 року щодо правового регулювання дистанційної роботи в Україні та закріпити в ньому термін «дистанційна робота (фрілансерство)»; передбачити для роботодавців, які застосовують створення дистанційних умов праці, заходи стимулювання; передбачити можливість укладення трудового договору з такими працівниками в електронній формі, а також порядок його укладення та розірвання. З метою реалізації укладення трудових договорів варто було б прийняти Типове положення про трудовий договір, що укладається в електронній формі.

Резюмуючи, зазначимо, що у вітчизняному трудовому праві донині існує стереотипне сприйняття другорядності сфери трудових відносин, що характеризується неповним робочим днем, строковими договорами, індивідуалізацією заробітної платні. Цим пояснюється відсутність у трудовому законодавстві норм, що регулюють умови зайнятості фрілансерів, а також укладання договорів з цією категорією найманих працівників. Водночас поширення феномену фрілансерства та відсутність правових гарантій дотримання трудових прав фрілансерів об'єктивно зумовлює необхідність вжиття системних заходів щодо новелізації вітчизняного трудового законодавства з метою наділення фрілансерів правами, які мають особи, що працюють на умовах стандартної зайнятості.

**ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ПЕРИОДА  
«ВОЕННОГО КОММУНИЗМА» ПРИ РАЗРЕШЕНИИ  
КОНФЛИКТОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

Особенности юридического разрешения социальных конфликтов в первые годы существования Советского государства были во многом обусловлены переходом к «военно-коммунистической» модели развития общества. Как справедливо отмечал В. Курицин, что изменение экономической модели хозяйствования, получившее отражение в законодательстве того времени, было связано с тем обстоятельством, что в начале XX века стал очевиден кризис классического капитализма. Ускоренная концентрация производства и рост частномонополистического капитала сопровождался ослаблением конкурентного механизма, что лишало буржуазный строй присущего ему источника прогресса. Учитывая это, большевики полагали, что именно государственное регулирование должно прийти на смену конкуренции. При этом предполагалось опираться на уже созданные в ходе мировой войны, формы государственного управления хозяйством. В царской России попытки ввести принудительное изъятие продовольствия у производителей и карточную систему распределения были предприняты уже в 1916 году. Временное правительство 25 марта 1917 года приняло решение о введении хлебной монополии и централизованном распределении продуктов и товаров. Поэтому большевистское правительство, вводя трудовые повинности, продолжало линию, намеченную еще до Октября 1917 года левыми (как социалистическими, так и буржуазными) партиями. Однако эти меры не только вполне вписывались в марксистскую доктрину социализма, но импонировали примитивно-коммунистическим, уравнилельным настроениям части общества и были восприняты в массах и партии большевиков не просто как сумма военно-мобилизационных мероприятий, а как магистральный путь коммунизму. Однако конкретные обстоятельства гражданской войны, значительно отдалив коммунистическую перспективу, развеяв надежды на скорую победу мировой революции, побуждали государство придавать своей политике более жесткий характер. Политика военного коммунизма сопровождалась максимальным сосредоточением государственной власти в руках большевиков (го-

сударственная власть все более превращалась в партийную, а государственное регулирование подменялось партийным), обобществление имеющихся средств производства, запрещением частной собственности, свободного оборота, рынка, товарно-денежных отношений, внесудебным репрессиям ВЧК, ревкомов, комбедов. Она затрудняла создание «полноценной» правовой системы, что не могло не сказаться на изменении способов разрешения как социальных, так и производственных конфликтов. По словам Д. И. Курского, «юридическая надстройка» данного периода строилась на началах «всепоглощающего государственного регулирования, экспроприации буржуазии, превращения всех средств производства в общую собственность трудящихся, на замену торговли государственным распределением и расширением области безденежных расчетов. Частный оборот сводился на нет. Суд, классовый пролетарский суд, становился или органом расправы с классовыми врагами (ревтрибуналы) или на четверти уголовным (нарсуды). Задачи НКЮ были сужены, так как самые вопросы права играли подчиненную роль там, где гремят пушки, молчит право».

В условиях кризисных экономических и военных потрясений все государственные институты, в том числе в сфере производства, были сосредоточены на одном: выжить, не погибнуть. При этом государство схватило мощными принудительными обручами порядка и законов переходную форму труда вопреки ее природе, логике жизни, нуждам и потребностям. В этих чрезвычайных исторических, политических и экономических условиях человек труда оказался зажат со всех сторон декретами, командами, приказами и угрозой суровых наказаний. Как субъект отношений он оказался в состоянии экономической несвободы, социальной апатии, страха. В такой ситуации вряд ли правильно оценивать возникшую переходную форму труда как непосредственно-общественную. По своему содержанию она оказалась ближе к непосредственно-государственной, политической форме. Общественная форма труда оставалась на уровне видимой, призрачной, абстрактной возможности.

В период «военного коммунизма» правовое разрешение конфликтов оказалось затруднено различными чрезвычайными обстоятельствами и условиями, деструктивным характером производственных отношений, неопределенным состоянием объекта правового воздействия.

Отказ от товарно-денежных отношений вел к нарушению зависимости оплаты труда от его количества и качества, то есть к отказу от экономических стимулов. Считалось, что труд станет первой жиз-



ненной потребностью, а стимулы к нему будут носить моральный характер. Так как моральные стимулы оказались неэффективными, а материальные крайне ограниченные, то специфическим «стимулом» труда становится «революционное насилие», внеэкономическое административное принуждение. Эта идея нашла широкое распространение. Впервые ее предложил Л. Д. Троцкий, выступая на 1X съезде РКП(б) он утверждал, что человек вообще – «ленивое животное» и по общему правилу «стремиться уклониться от труда», а поэтому, чтобы заставить его трудиться, и нужно «революционное насилие». Такой формой и оказалось введение всеобщей трудовой повинности как особой модели мобилизации рабочей силы.

Всеобщая трудовая повинность была распространена на все население Советской России.

От трудовой повинности в отношении эксплуататорских классов Советское государство одновременно решало задачу применения ее к большинству трудящихся, рабочих и крестьян в форме установления трудовой дисциплины и самодисциплины. Эта обязанность была введена в январе 1918 года «Декларацией прав трудящегося и эксплуатируемого народа», содержащей, в частности, такой пункт: «В целях уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйства вводится всеобщая трудовая повинность».

Таким образом, организация труда с применением военно-административных методов, путем издания инструкций, постановлений, циркуляров, введением особой отчетности, проведением согласований, нарядов, команд и т.п., приводили к превращению трудового законодательства в комплекс военно-мобилизационных норм, к невозможности их применения для цивилизованного, правового разрешения трудовых конфликтов. Трудовые повинности стали заменять обычную профессиональную работу и проводиться в урочное время.

**Кузнiченко О. В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри цивiльно-правових дисциплiн  
Одеського державного унiверситету внутрiшнiх справ

## **ПРАВОВА ПРИРОДА СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ СПОРIВ В ОВС ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРIШЕННЯ**

У сучасний перiод проблема забезпечення прав людини має  
всесвітнє значення. В умовах становлення демократичної, соціаль-

ної, правової держави, проблема забезпечення поваги і додержання прав людини набула глобальних масштабів і на національному рівні, в тому числі в основній сфері життєдіяльності людини – сфері праці. При цьому держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, отже, і всіх її органів.

Держава повинна мати здатність надійно захистити права і свободи працівників ОВС, як громадян України від правопорушень та інших антисоціальних явищ. Тому, дуже важливого процесу набуває захист службово-трудова прав працівників ОВС, який повинен проходити на законно обґрунтованих засадах.

В той же час, під час проходження служби в ОВС постає безліч питань, пов'язаних з обмеженням прав як самого працівника, так і інших громадян, а відносини такої складності повинні регулюватися тільки законом, а не підзаконними нормативно-правовими актами. З цією метою доцільно було б створення окремого нормативного акту про службу в ОВС, в якому встановити такі положення як: поняття служби в ОВС, її обсяг, межі, завдання і принципи; поняття посади, класифікацію посад і кваліфікаційні вимоги до них, визначення правового статусу працівника ОВС, питання реалізації прав, дисциплінарної і матеріальної відповідальності, правового і соціального захисту працівників ОВС тощо. Тільки в цьому випадку можна уникнути правозастосовних колізій і текстувального копіювання норм, а правове регулювання службово-трудова відносин працівників ОВС буде проводитись відповідно до принципу соціальної справедливості у сфері праці та у напрямку сучасних тенденцій розвитку науки трудового права.

В свою чергу за захистом своїх порушених прав та інтересів кожен працівник ОВС на підставі ст. 55 Конституції України може звернутися до суду. Для службово-трудова спорів не стоїть питання підвідомчості – вони можуть одночасно розглядатися як у судовому порядку, так і в порядку підлеглості.

Службово-трудова спори в ОВС мають деякі специфічні особливості. По-перше, ці спори носять лише індивідуальний характер, тому що адміністративний колектив як спільність людей, що виконують певні державні функції, і такі, що проходять службу під єдиним началом, не має правосуб'єктності (на відміну від колективу працівників) і не може виступати стороною в спорі з керівництвом органа внутрішніх справ [1, с. 100–101]. Профспілки ОВС, у свою чергу, повноважень на участь у врегулюванні колективних

трудових спорів також не мають, тому для працівників ОВС, зважаючи на специфіку їх діяльності, можливі тільки індивідуальні трудові спори. По-друге, в ОВС не створюється передбачений КЗпП України орган попереднього досудового вирішення трудових спорів – комісія з трудових спорів. Роль цієї комісії виконує прямий вищий керівник, на ім'я якого надходить скарга на дії нижчого керівника.

На нашу думку, функції, подібні тим, що виконує КТС, могла б здійснювати: – профспілка; – атестаційна комісія при розширенні її повноважень; – рада зборів середнього та старшого начальницького складу і рядового та молодшого начальницького складу ОВС, яка утворюється в органах і підрозділах внутрішніх справ України для колективного обговорення та вирішення питань, пов'язаних зі службовою діяльністю, виховною роботою через вплив колективу.

Отже, якщо до такого органу звернувся працівник ОВС зі скаргою на дії безпосереднього начальника, то такий орган не має права відмовити у прийнятті або у вирішенні спору по суті, тому що право цього органу одночасно є і його обов'язком по забезпеченню захисту службово-трудових прав працівників ОВС.

Але на сьогодні, найбільш ефективною формою захисту службово-трудових прав є судовий захист. Враховуючи особливості системи МВС, у судах службово-трудова спори працівників ОВС можуть розглядатися як у позовному порядку, так і по скарзі. Отже, якщо працівник ОВС подав заяву безпосередньо до суду, без вирішення питання в порядку підлеглості, то така обставина не може бути підставою для відмови в розгляді заяви чи скарги.

Право працівників ОВС на скарги та заяви, в тому числі – на оскарження дисциплінарних стягнень; право на судовий захист передбачене ст. 55 Конституції України, Законом України «Про державну службу», ст.ст. 18, 21 «Про міліцію», Розділом V Дисциплінарного статуту ОВС України тощо. При цьому необхідно відмітити, що у Законі України «Про міліцію» працівникам надається право оскаржувати до суду лише такі рішення службових осіб ОВС, які, на думку працівників, обмежують їх гідність і особисті права, не пов'язані із службовою діяльністю. Однак, така постановка суперечить як Закону України «Про державну службу», так і Конституції України, в яких передбачається право судового захисту будь-яких законних прав, свобод та інтересів.

Таким чином, необхідно привести дані норми законодавства про службу в ОВС у відповідність із Конституцією України, зако-

нодавством про працю та про державну службу. Право працівника на оскарження вищому в порядку підлеглості керівництву або до суду є, на погляд деяких вчених, необхідним, відповідним як Конституції України, законодавству про державну службу, так і тенденціям змін у трудовому праві [2, с. 230].

Наприклад, підставами для відновлення в посаді, спеціальному званні і на службі в ОВС можуть бути висновки за матеріалами службових перевірок (розслідувань), якими визнані незаконними або необґрунтованими відповідні рішення; рішення судів про відновлення в посаді, спеціальному званні і на службі в ОВС, що вступили в законну силу. Відновлення попереднього службового статусу працівника проводиться наказом начальника, який має право призначення на відповідну посаду або присвоєння відповідного звання. При цьому працівники, звільнені з ОВС та відновлені на службі, повинні бути призначені на посаду, яку обіймали до звільнення, або, за їх згодою, на рівнозначну посаду. Згідно з п. 24 Дисциплінарного статуту ОВС при відновленні на службі працівникові відновлюється і безперервний стаж служби та виплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниці в зарплаті за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше, ніж за один рік.

Як бачимо, службо-трудові спори розглядаються як у порядку підлеглості, так одночасно у судовому порядку. На мою думку, неспроможність нашої правової системи у сучасний період забезпечити повною мірою захист прав працівників ОВС у сфері державної служби обумовлює пошук інших ефективних засобів їх захисту.

Твердохліб А. І. до таких засобів захисту відносить індивідуальний захист, колективний захист, державний і міжнародний захист. Працівники ОВС доволі часто відчувають психологічну залежність від керівника, що не дозволяє їм використовувати всі законні засоби захисту своїх прав [3]. Конституція України зобов'язує державу забезпечити всякій особі ефективний засіб правового захисту у випадку порушення її права і свобод. Основним законом передбачено, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом.

Крім судового захисту, сама особа має можливість захищати свої права та свободи від порушень і протиправних посягань також іншими, не забороненими законом засобами, зокрема, зверненням до громадськості, використовуючи засоби масової інформації та створенням профспілок.

### **Література:**

1. Бурак В. Я. Механізм правового захисту трудових прав працівників: Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук.повід.уч. IV Міжнароднаук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / За ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 107–111.
2. Чапала О. Ю. Правове забезпечення служби в ОВС України: Монографія / О. Ю. Чапала. – Х.: Золота миля, 2012. – 220 с.
3. Твердохліб Г. А. Відмінність між трудовими спорами і трудовими конфліктами. Їх позовний і непозовний характер // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2006. – № 12. – С. 47–49.

**Лагутіна І. В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА УПОВНОВАЖЕНИМ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ**

У сучасних соціально-економічних умовах роль захисту персональних даних працівника значно зростає. При широкому використанні сучасних інформаційних технологій відомості про громадянина все більш активно використовуються як державними, так і недержавними структурами.

1 червня 2010 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про захист персональних даних», а 6 липня 2010 року ратифіковано Конвенцію про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних щодо органів нагляду та транскордонних потоків даних.

Персональні дані працівника слід розглядати з урахуванням специфіки, цілей і завдань трудового права та законодавства про працю. Персональні дані працівника – це відомості про факти, події і обставини життя працівника, надані їм роботодавцю з метою забезпечення дотримання законів та інших нормативних правових актів, сприяння працівникові у працевлаштуванні, навчанні, просуванні по службі, забезпечення особистої безпеки, контролю

за кількістю і якістю виконуваної роботи, забезпечення збереження засобів виробництва та іншого майна учасників спільної праці.

Право на захист персональних даних є елементом структури права на недоторканність приватного життя, зміст якого становить виключення можливості будь-яких дій з персональними даними без згоди суб'єкта персональних даних, а також забезпечення можливості цих суб'єктів контролювати дії операторів обробки зі своїми персональними даними.

Створений у більшості розвинених країн механізм захисту персональних даних надає їхньому суб'єкту можливість контролювати поводження з ними під час будь-яких операцій. Ця можливість ґрунтується на таких правах суб'єкта даних: а) право знати про мету та правомірні підстави збирання інформації, майбутніх її одержувачів; б) отримати копію зібраних даних, зокрема й інформацію про їх використання; в) вносити корективи, знищувати або блокувати (забороняти використання) персональні дані, що обробляються з порушенням закону, та вимагати повідомити про це сторони, яким ці дані було розкрито, тощо.

Відповідно до п. 1 ст. 8 Закону України «Про захист персональних даних» особисті немайнові права на персональні дані, які має кожна фізична особа, є невід'ємними і непорушними. Ця норма забезпечується необхідністю отримання згоди працівника на їх обробку. Особа, яка надала згоду на обробку своїх персональних даних, може здійснювати контроль за процесом їх обробки.

Працівник як суб'єкт персональних даних згідно з Законом України «Про захист персональних даних» має право звертатися із скаргами на обробку своїх персональних даних до Уповноваженого або до суду (п. 8 ч. 2 ст. 8).

З метою приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів 3 липня 2013 р. Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення системи захисту персональних даних» № 383-VII, яким функції уповноваженого органу з питань захисту персональних даних покладено на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

На виконання вимог цієї норми наказом Омбудсмана от 08.01.2014 г. № 1/02-14 затверджені: Типовий порядок обробки персональних даних; Порядок здійснення Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини контролю за додержанням законодавства про захист персональних даних; Порядок повідомлення

Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про обробку персональних даних, яка становить особливий ризик для прав і свобод суб'єктів персональних даних, про структурний підрозділ або відповідальну особу, що організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних при їх обробці, а також оприлюднення вказаної інформації.

Обробка становить особливий ризик у разі, якщо володільцем обробляються так звані чутливі категорії персональних даних, оскільки будь-які дії з такими даними є самі по собі серйозним втручанням у право на недоторканність приватного та сімейного життя. Дане право тісно пов'язано з людською гідністю й іншими ключовими цінностями, такими як свобода асоціацій та свобода слова.

Зібрані персональні дані на конкретного працівника піддаються необхідній обробці. Наприклад, обробкою персональних даних може бути формування загального списку працівників у цілому по організації, по структурних підрозділах, за віком, статтю, професією, освітою, стажем роботи в організації. Можлива підготовка роботодавцем списків працівників, що підлягають медичним оглядам.

Уповноважений з прав людини має право на перевірки, як за скаргами так і за власною ініціативою, мати доступ до будь-якої інформації (документів) (у т. ч. з обмеженим доступом) володільців або розпорядників персональних даних, які необхідні для здійснення контролю відповідних баз даних чи картотек, інформації з обмеженим доступом; затверджувати нормативно-правові акти у сфері захисту персональних даних, за підсумками перевірки, розгляду звернення видавати обов'язкові для виконання вимоги (приписи) про запобігання або усунення порушень, надавати рекомендації щодо практичного застосування законодавства, роз'яснювати права і обов'язки відповідних осіб, складати протоколи про притягнення до адміністративної відповідальності та направляти їх до суду тощо.

Варто звернути увагу і на те, що згідно з чинним законодавством звернення до Уповноваженого не позбавляє особи права звернутися до суду, але в такому випадку слід пам'ятати, що Уповноважений зупиняє вже розпочатий розгляд звернення у випадку, якщо стає відомо про те, що зацікавлена особа подала позов, заяву або скаргу до суду.

У сучасних умовах інститут Уповноваженого з прав людини, який характеризується такими демократичними рисами, як не-

залежністю від державних органів, відкритістю, відсутністю формалізованих процедур розгляду звернень, безплатним наданням громадянам допомоги, функціонує у багатьох державах, швидко розвивається і набуває міцних позицій у системі гарантій правового захисту.

**Логвиненко М. І.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри АГПФЕБ  
юридичного факультету  
Сумського державного університету  
**Дігтяр А. О.,**  
юридичний факультет  
Сумського державного університету

## **ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ЯК ЗАВЕРШАЛЬНА СТАДІЯ СУДОЧИНСТВА**

Правова держава характеризується не лише юридичним закріпленням прав і свобод людини і громадянина, а фактичною їх реалізацією. Важливим завданням держави є не лише недопущення та попередження правопорушень, а й відновлення порушених прав. Виконання судових рішень та рішень інших органів державної влади є показником забезпечення прав і свобод людини і громадянина, а також держави. На жаль, в Україні цей показник знаходиться на надзвичайно низькому рівні, причинами цього є економічно-політична криза, а також низька ефективність діяльності державних органів через прогалини у побудові апарату держави, нестійкий взаємозв'язок та взаємовплив органів державної влади. Система органів державної влади в Україні за весь період її незалежності перебуває у постійних змінах та реформах, у пошуку ефективних засобів та методів забезпечення прав людини. Такі реформи проводяться зазвичай у європейсько орієнтованому напрямі.

На сучасному етапі державотворення України, в умовах демократичних і соціальних перетворень, євроінтеграційних процесів особливого значення набуває ефективна діяльність органів державного управління, спрямована на охорону гарантованих Конституцією України прав та інтересів людини і громадянина. Одним із чинників успішного зростання України як правової держави є реальний судовий та адміністративний захист порушених прав чи



інтересів фізичних та юридичних осіб. Реальність відновленого права проявляється не в самому рішенні суду чи іншого юрисдикційного органу, а в отриманні потерпілою особою матеріального чи морального задоволення внаслідок фактичного виконання постановленого рішення. Враховуючи, що більшість таких рішень у добровільному порядку не виконуються, держава поклала цей обов'язок на спеціальний орган примусового виконання рішень – державну виконавчу службу [1, с. 86].

Одним із досить дискусійних питань юридично-правової науки в Україні є питання щодо місця Державної виконавчої служби України в системі органів державної влади, її правового статусу, повноваження органів Державної виконавчої служби України та її посадових осіб в організації та безпосередньому виконанні судових та інших рішень, належність інституту примусового виконання рішень до тієї чи іншої галузі права тощо.

Конституція України визначає, що судові рішення є обов'язковими до виконання на всій території України. Судове рішення ухвалюється іменем України, завдяки чому воно сприймається як воля держави. Будь-яке невиконання рішення суду підриває авторитет судової влади і держави загалом. А Закон України «Про гарантії держави щодо виконання судових рішень» [4] доповнює та деталізує статтю Конституції щодо виконання судових рішень та виконавчих документів.

Виконавче провадження як завершальна стадія судового провадження та примусове виконання рішень інших органів законодавчо розглядається як сукупність дій органів і посадових осіб, що спрямовані на примусове виконання рішень судів та інших органів, які провадяться на підставах, в межах повноважень та у спосіб, визначених законом України «Про виконавче провадження», іншими нормативно-правовими актами, та рішеннями, що підлягають примусовому виконанню [3].

Виконання судового рішення розглядається вченими як завершальний етап судового процесу, коли реалізується чинне судове рішення, нагляд і контроль за його виконанням, а також судом вирішуються питання, що виникають під час звернення цього рішення до виконання [2].

Для виконання та реалізації зазначених норм Конституції та законів в Україні діє централізована система судового виконавчого провадження, для якої характерна наявність єдиного органу, що здійснює публічно-правові функції у названій сфері діяльності,

через систему таких органів: а) департамент державної виконавчої служби Міністерства юстиції України, до складу якого входить відділ примусового виконання рішень; б) управління державної виконавчої служби Головного управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, головних управлінь юстиції в областях, містах Києві та Севастополі, до складу яких входять відділи примусового виконання рішень; в) районні, районні у містах, міжрайонні відділи виконавчої служби відповідних управлінь юстиції [5]. Завданням державної виконавчої служби є своєчасне, повне і неупереджене примусове виконання рішень, передбачених законом.

Діяльність державної виконавчої служби потребує вирішення значної кількості проблем, оскільки сучасний стан свідчить про незавершеність процесу правового реформування певних структур державного механізму, продовжується активний пошук оптимальної моделі організації й функціонування державної виконавчої служби України. За період своєї діяльності Державна виконавча служба і надалі не в змозі ефективно виконувати покладені на неї завдання виконання рішень судів та інших органів владних повноважень, що свідчить про недосконалість у її організаційно-функціональній побудові. Названі проблеми потребують детального наукового дослідження та практичного обґрунтування. Зокрема необхідно визначити функціональну приналежність Державної виконавчої служби до виконавчої чи судової влади, з приводу чого уже тривалий час відбуваються наукові дискусії.

### **Список літератури:**

1. Гук Б. Особливості адміністративно-правового статусу Державної виконавчої служби України в умовах адміністративної реформи / Б. Гук // Публічне право. – № 3. – 2011. – с. 86–92

2. Митрофанов І. Проблеми виконання судового рішення як стадії реалізації кримінальної відповідальності / І. Митрофанов // Віче. – № 2. – 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/1835/>.

3. Про виконавче провадження: Закон України від 21.04.1999 № 606-XIV / за станом на 20.07.2014 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/606-14>.

4. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень: Закон України від 05.06.2012 № 4901-VI / за станом на 16.10.2013 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4901-17>.

5. Про державну виконавчу службу: Закон України від 24.03.1998 № 202/98-ВР / за станом на 08.03.2011 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/202/98-%D0%B2%D1%80>.

**Лук'янчиков О. М.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного  
університету ім. Г. С. Сковороди

## **ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ – КАТЕГОРІЯ МИНУЛОГО**

Зміна суспільних відносин, що відбулась внаслідок переходу до ринкової економіки вимагає від нас переосмислення навіть таких усталених категорій як дисциплінарна відповідальність та дисциплінарні стягнення, які більшістю науковців сприймаються як примус, покарання.

Думається, що розуміння дисциплінарної відповідальності, як примусу, покарання, було доцільним за радянських часів, коли праця була обов'язком, коли можливість застосовувати до працівника дисциплінарні стягнення виводилась з наявності у адміністрації розпорядчо-дисциплінарної влади. Проте у сучасній демократичній і соціальній державі, якою є Україна, «юридична відповідальність у трудовому праві не може розглядатися як примус, кара чи репресія» [1, с. 225] і тому слід виробити новий підхід щодо розуміння дисциплінарної відповідальності.

Логічним буде вважати, що дисциплінарній відповідальності, як виду юридичної відповідальності повинні бути притаманні ознаки останньої.

Науковці виокремлюють певне коло ознак юридичної відповідальності, проте ми приділимо увагу лише обов'язковим ознакам, що дозволяють виокремити юридичну відповідальність від інших категорій: державний примус, громадський осуд, негативні наслідки для правопорушника. На зазначені ознаки юридичної відповідальності вказували такі науковці як С. С. Алексєєв [2, с. 425], Б. Т. Базилев [3, с.46], Д. А. Липинський та Р. Л. Хачатуров [4, с. 197], І. С. Самощенко [5, с. 44; с. 54–55] та інші.

Дисциплінарна відповідальність не забезпечена державним примусом. Це твердження обґрунтовується тим, що «дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника» (ч. 1 ст. 147<sup>1</sup> КЗпП України). При цьому роботодавець не виступає від імені держави і у нього не має жодної правової можливості для звернення до державних органів з вимогою про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Отже, застосування до працівника дисциплінарних стягнень не пов'язано ані з державним примусом, ані з можливістю його застосування.

Проте, «державний примус – характерна та необхідна ознака юридичної відповідальності» [6, с. 134], а «юридичні наслідки, не пов'язані з заходами державного примусу, не можна відносити до області правової відповідальності» [7, с. 315].

Думається, що відсутня і така ознака юридичної відповідальності як «громадський осуд» оскільки: а) не можна визнати за роботодавцем право осуджувати від імені суспільства; б) рівні сторони не можуть осуджувати один одного. До того ж, на думку Д. А. Липинського та Р. Л. Хачатурова, «осуд неможливий без державного примусу» [4, с. 187].

Щодо негативних наслідків для правопорушника, то їх наявність не є обов'язковою. Так, негативним наслідком застосування догани є те, що «протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються» (ч. 3 ст. 51 КЗпП). Але у тих випадках, коли працівник ніколи не докладав зусиль для отримання заохочення, та у випадках відсутності на підприємстві системи заохочення, догана не буде нести негативних наслідків.

Звільнення у зв'язку з прогулом також не являється негативним наслідком, якщо працівник за власним бажанням відмовився від виконання трудових обов'язків (без попередження роботодавця за 2 тижні). Якщо розуміти юридичну відповідальність як новий обов'язок, то у даному випадку, навпаки, працівник, як він того і бажав, звільняється від обов'язків. При цьому відповідний запис у трудовій книжці (звільнений в зв'язку з прогулом без поважних причин, п. 4 ст. 40 КЗпП України) також не можна визнати негативним наслідком, оскільки такий запис не впливає на статус людини у подальшому.

Отже, використання поняття «дисциплінарна відповідальність» у контексті трудових відносин є некоректним, оскільки їй не прита-

манні ознаки юридичної відповідальності (відсутні державний примус, державний та суспільний осуд). До того ж наявність відповідальності за невиконання трудових обов'язків, змушує працівника виконувати їх не за власним бажанням, а під загрозою застосування покарання, що не відповідає соціальній спрямованості трудового права і є антиконституційним.

На наш погляд, замість поняття «дисциплінарна відповідальність» слід використовувати поняття «дисциплінарний вплив».

Щодо сутності дисциплінарних стягнень можна зазначити наступне.

Догана є не покаранням працівника, не заходом відповідальності, а повідомленням однією стороною трудового договору (роботодавцем) іншу сторону (працівника) про те, що: а) працівник не виконує свої обов'язки належним чином; б) при наступному неналежному виконанні обов'язків трудовий договір може бути розірваний. Метою такого попередження є скерування поведінки працівника у напрямку дотримання дисципліни праці.

Що стосується дисциплінарного звільнення, то воно є трудовою адаптацією цивільно-правового інституту односторонньої відмови від зобов'язання (див. ч. 1 ст. 615 ЦК). Звільнюючи працівника, роботодавець відмовляється від своїх зобов'язань у трудових відносинах, на підставі того, що працівник не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки. Якщо визнати таке звільнення заходом дисциплінарної відповідальності, то ми повинні визнати, що і працівник може притягнути роботодавця до дисциплінарної відповідальності оскільки «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору» (ч. 3 ст. 38 КЗпП).

Дисциплінарне звільнення є способом самозахисту інтересів роботодавця. Основною метою дисциплінарного звільнення є захист інтересів суспільства і роботодавця, а не покарання працівника.

Дисциплінарні стягнення, передбачені Кодексом законів про працю України є не заходами відповідальності, а заходами дисциплінарного впливу.

### **Список використаних джерел:**

1. Процевський О. І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. / О. І. Процевський // Право України. – 2011. – № 2. – С. 223–234

2. Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеева. – М. : Юрид. лит., 1985. – 480 с.
3. БАЗЫЛЕВ Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) [Текст] / Б. Т. Базылев ; отв. ред. Н. В. Витрук. – Красноярск : Красноярский университет [КрасГУ], 1985. – 120 с
4. Общая теория юридической ответственности: монография / Липинский Д. А., Хачатуров Р. Л. – С.-Пб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 950 с.
5. Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин – М. : Юрид. лит., 1971. – 240 с.
6. Малеин Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Малеин Н. С. – М. : Юрид. лит., 1985. – 192 с.
7. Иоффе О. С., Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский – М. : Госюриздат, 1961. – 381 с.

**Панасюк О. Т.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедры трудового права  
и права социального обеспечения  
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

## **О ПОИСКЕ МЕСТА КОНСТРУКЦИИ «НАЙМ ТРУДА» В КОНСТРУКЦИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

1. В силу изменений общественной организации труда природа трудовых отношений так же меняется, это проявляется в появлении новых потребностей у всех участников этих отношений, формирует новые виды (и даже типы) трудового поведения.

Одной из наиболее активных сфер общественной жизни, влияющих на развитие трудового права, была и остается сфера экономических отношений. Процессы, происходящие в этой сфере столь активны, что не могут не влиять на изменение подходов к регулированию трудовых отношений.

При этом познание экономической природы трудовых отношений в значительной мере отстает от происходящих процессов, не способно обеспечить решение наиболее актуальных задач трудового права, а в некоторых случаях создает препятствия для науки трудового права.

Характерным примером того, в какой степени важно понимание экономической природы трудовых отношений и насколько принципиальным в этой связи ее отделение от собственно правовой природы

трудовых отношений для обеспечения эффективности правового регулирования является ситуация, которая сложилась с появлением и использованием в теории трудового права понятия «*найм труда*».

2. Проблемность указанной выше ситуации можно описать следующим образом. При отсутствии сколь либо серьезных доктринальных исследований юридического содержания понятия «*найм труда*», оно тем не менее успешно «реинкарнировалось» в тексты сначала в тексты специальной литературы, а потом и в тексты нормативных актов.

При этом тон этому процессу в свое время задали «лидеры» науки трудового права – те, в отношении кого можно с уверенностью предположить знакомство с работами Таля Л. С. еще до того «ренесанса», на который указал А. М. Лушников и которому предшествовал достаточно продолжительный период научного «забвения».

Речь о работах Таля Л. С., посвященных значительной трансформации гражданского права, особенно в части сделок суть, которых отражает конструкция «*найм труда*» и др.

Обобщая выводы Таля Л. С. об этих сущностных изменениях, следует повторить его утверждение о появлении нового типа договорных отношений, возникшего при использовании труда, и обозначить его как отправную точку в формировании доктрины трудового права.

Тем не менее, в условиях «эпохи рыночного возрождения» во взглядах на экономическую суть трудовых отношений возврата к отправной точке не произошло.

Более того, характеристики экономической природы трудовых отношений соединились с характеристиками собственно правовой природы трудового договора, в т. ч., как не удивительно, с теми которые составляли «классику» учения о трудовых договорах, сформировавшегося в советском трудовом праве на антирыночных позициях.

Вместе с рыночной риторикой (считать этот процесс чем-то более глубоким, например, научной дискуссия просто не оснований), включающей в себя так называемый *рынок труда* конструкция «найм труда», не взирая на свою юридическую *безсодержательность*, прочно обосновалась в научных работах и в нормах трудового права.

Для подтверждения описанного и иллюстрации проблемности ситуации приведем примеры двух крайних научных позиций во взглядах на содержание понятия «*найм труда*».

Так, в значительной мере отрицая выводы Таля Л. С. об изменении юридической природы договорных отношений работодателя и работника, Н. Б. Болотина (Н. Б. использует иногда термин индивидуальные отношения трудового найма) как основной части предмета трудового права на первое место поставила ту, которая указывает на возникновение отношений трудового найма на основании *соглашения, которое в трудовом праве получила специальное название – термин «трудовой договор»* [1, с. 55]. Коротко этот вывод выглядит так: индивидуальные отношения трудового найма возникают на основании трудового договора.

Эту научную позицию следует считать радикально рыночной. Ей противостоит такая же радикальная анти – рыночная позиция.

Для иллюстрации противоположной позиции следует привести выводы – предложения, в достаточной отражающие специфику взглядов автора.

Так, по мнению автора в теоретическом плане следует считать нецелесообразным использование термина *«найм труда»* и его словосочетаний, провести мониторинг действующего трудового законодательства и исключить из него все падежи слова *«найм труда»* и его словосочетаний [2, с. 182]. Анализируя позиции названных авторов [3] нельзя не обратить внимание на одну общую особенность противоположных позиций относительно использования понятия *«найм труда»*. Желание авторов найти аргументацию в экономической природе трудовых отношений.

Это, безусловно, нельзя признать ошибочным при условии соответствия аргументов действительной экономической природе, но это мало что дает для аргументации, поскольку отсутствует собственно правовое обоснование предлагаемых выводов, основанное на глубоком изучении сути договорных отношений, возникающих между работодателем.

Костюченко Е. Е. «находилась» в непосредственной близости с *отправной точкой*, аргументация ее интересна, но она все же в большей части экономической природы, в т.ч. с использованием понятий «рабочая сила», «эксплуатация» и т.п. несвойственных понятийному аппарату трудового права.

При этом, с целью предостеречь от повторения использования такой методологии следует указать на то, что экономическая наука не давала ранее и не дает сейчас объективной картины. Так, основой аргументации рыночной природы трудовых отношений, соответственно облекающейся в форму найма труда, всегда были



предположения. Например, предположение об отсутствии рынка в СССР, об определяющем значении права собственности для самостоятельности/ несамостоятельности работника [4] и т.п.

4. Несмотря на то, что существующее противоречие необходимо разрешать, поддержать позицию об исключении понятия «*найм труда*» из лексикона, используемого наукой трудового права и законодательством о труде в данный момент невозможно.

Причина та же, что привела к распространению понятия «*найм труда*» – не изученность правовой природы. Не изученность нельзя рассматривать как достаточное основание отрицать или не пытаться определить правовое содержание и соответствующее ему место.

При этом экономическая природа трудовых отношений должна рассматриваться как фактор меняющий логику отношений работника и работодателя [5], которая находит отражение в правах и обязанностях, но не в той мере, чтобы изменить природу трудового отношения.

Исходя именно из логики и предполагая существование трудового договора как правовой конструкцией. Назначением юридической конструкции является логическое построение правового материала, введение элементов связанности и упорядоченности, «выпадение» одного из звеньев этой цепочки или включение в нее лишних элементов приводит к рассогласованности законодательства, возникновению коллизий правовых норм или пробелов в праве [6, с.68].

Поиск возможного места явления «*найма труда*» в правовой конструкции трудового договора в методологическом плане следует рассматривать как попытку пойти от обратного.

При этом «поиск» правового содержания позволит сформировать правильное отношение к понятиям «рынок труда», «рынок» и производным от них.

В качестве начала критической дискуссии можно использовать предположение о том, что правовое содержание понятия «*найм труда*» составляет часть трудового договора, объединяющую условия о роде работе (только о роде), сроке и условиях оплаты.

#### **Список использованных источников:**

1. Болотина Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
2. Костюченко О. Є. Трудовий договір чи найм: проблеми праворозуміння// Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – 2010. – № 2. – с.174–184

3. К позиція рыночникoв – трудовикoв oбязательно следует добавить характеристики, во-первых, данную Дуюновой О. Н., которая в при анализе соглашений о труде рассматривала особенности найма труда, используя при этом десять признаков. Во-вторых, Н. Б. Болотина указала на двенадцать характеристик существующей общественно организации труда. При этом Н. Б. Болотина указала, что указанный перечень может быть продолжен [1, с. 48]. Например, в этом перечне должно занять место развившееся в последнее время псевдо-учение о нетипичном (нестандартном) труде.

4. Детальнее см.: Панасюк О. Т. Содержание признака «несамостоятельность работника» при квалификации трудового отношения// Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – №4. – С. 2- 5

5. Заслуживает внимание идея о «логике наемного труда», отраженной в специальных экономических терминах см.: *Шевченко Л. С. Логіка найманої праці в термінах трансакційних витрат// Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Економічна теорія та права. Збірник наукових праць. – 2010. – 2. – с. С.47 – 58.* Скорее всего, ее следует считать лучшей при оценке сегодняшнего экономического содержания явления трудовых отношений. При этом найм – не суть трудовых отношений, но их логика приобрела такую специфику.

6. Головина С. Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция// Вестник пермского университета. – 2013. – Выпуск 3(21). – С. 68.

**Приміч Д. В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Питання звільнення керівника є досить актуальним для власників українських підприємств. Одна з основних проблем припинення повноважень керівника полягає в тому, що дане питання знаходиться в площині регулювання як трудового, так і корпоративного права.

Залежно від організаційно-правової форми та форми власності підприємства, керівником може бути голова або голова правління, директор, президент який одночасно є й виконавчим органом підприємства.

Призначення або припинення повноважень директора як виконавчого органу підприємства відноситься до компетенції загальних зборів товариства.

Однак, разом з тим, слід враховувати, що директор є найманим працівником, на якого поширюються норми Кодексу законів про працю України, в зв'язку з чим звільнення керівника підприємства як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи працівника необхідно здійснити у правовому полі дії КЗпП України.

Оскільки директор є найманою особою і відповідає перед учасниками, то відповідно звільнити його можуть тільки засновники товариства. Для цього скликають збори учасників (засновників, акціонерів тощо) на яких вирішується питання щодо переобрання керівника організації, всі питання порядку денного вносяться до протоколу, який завіряється підписами засновників та печаткою підприємства.

Наступним етапом є видання внутрішніх наказів на звільнення керівника та на призначення нового керівника у відповідності з протоколом загальних зборів.

Однак, саме на цьому етапі виникає більшість непорозумінь між звільненим керівником та власником підприємства.

По-перше, виникають питання стосовно правильного оформлення звільнення керівника підприємства та внесення запису до трудової книжки.

По-друге, стає невизначеним момент з якого припиняється повноваження керівника підприємства.

Стосовно першого питання виникають сумніви хто повинен видавати наказ про звільнення і вносити запис в трудову книжку, особа яка звільняється з посади директора, або особа, яка призначається на посаду директора, чи взагалі власник підприємства.

Як вже зазначалось вище, рішення про звільнення та призначення директора приймається на загальних зборах учасників (засновників) товариства (підприємства) та оформлюється відповідним протоколом, однак протокол загальних зборів не є підставою для внесення запису в трудову книжку про звільнення або призначення керівника підприємства, оскільки відповідно до Інструкції «Про порядок ведення трудових книжок працівників» затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 року № 58 записи до трудової книжки заноситься на

підставі наказу (розпорядження). Таким чином, при звільненні, все рівно, необхідно видати відповідний наказ.

Однак, хто видає такий наказ, особа яка звільняється з посади директора, або особа, яка призначається на посаду директора?

У більшості випадків наказ про звільнення та запис в трудовій книжці звільненого керівника підприємства вносить новопризначений директор, хоча в такому випадку новопризначений директор приступає до виконання трудових обов'язків не звільнивши попереднього керівника, в зв'язку з чим виникає ситуація, що в один і той же день на підприємстві одночасно працюють два керівника, оскільки трудове законодавство передбачає, що днем звільнення вважається останній день роботи та не визначає часу з якого припиняється трудові правовідносини.

Фактично запис у своїй трудовій книжці може внести директор, який звільняється, адже жодним нормативно-правовим актом це не заборонено. І нерідко на практиці так і буває, тим більше, коли право внесення записів у трудовій книжці працівників керівник підприємства не делегував іншій посадовій особі.

Відносно другого питання зазначимо, що згідно з ч. 2 ст. 17 Закону України від 15.05.2003 р. № 755-IV «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» у Єдиному державному реєстрі, крім відомостей про юридичну особу, мають бути відомості й про органи його управління, зокрема, прізвище, ім'я, по батькові, дата обрання (призначення) та ідентифікаційні номери фізичних осіб – платників податків, обраних (призначених) в орган управління такої юридичної особи та уповноважених представляти цю юридичну особу в правовідносинах з третіми особами, або осіб, які мають право вчиняти дії від імені юридичної особи без доручення, у тому числі підписувати договори.

Інакше кажучи, при звільненні керівника підприємства необхідно внести відповідні відомості до ЄДРПОУ. З моменту внесення таких змін і припиняється повноваження керівника який звільняється, а новий керівник бере на себе обов'язок управління підприємством. В разі не внесення змін до Єдиного державного реєстру особа і надалі буде вважатись керівником юридичної особи, навіть якщо вона вже припинила трудові відносини. В свою чергу, якщо відомості, які підлягають внесенню до Єдиного державного реєстру, не були до нього внесені, вони не можуть бути використані в спорі з третьою особою. Тобто, у разі виникнення спору діє презумпція, що керівником є особа, зазначена в Єдиному державному реєстрі.

Таким чином, день звільнення керівника підприємства повинен відповідати дню в якому були внесені відповідні зміни в ЄДР, хоча такого порядку діючим трудовим законодавством не передбачено.

Отже, можна зробити висновок, що проблема в правовому регулюванні припинення трудових відносин з керівником підприємства існує, а відсутність ефективних законодавчого врегулювання порядку звільнення керівника підприємства можна назвати прогалиною в українському трудовому законодавстві.

**Радевич Е. Р.,**  
канд. юрид. наук, доц. Юридического института  
Национального исследовательского  
Томского государственного университета

## **МОДИФИКАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ РАСШИРЕНИЯ СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ СТРАН ЕС)<sup>1</sup>**

Как в зарубежной, так и в отечественной юридической литературе основным направлением воздействия трудового права на входящие в его предмет общественные отношения традиционно уделяется значительное внимание. В настоящее время, как и в самом начале становления трудового права в качестве самостоятельной отрасли, особое значение имеют вопросы согласования и определения внутреннего содержания тех из них, в которых находит отражение противоречивость природы социально-трудового отношения, объективно обусловленная наличием у его участников разнонаправленных интересов.

Принято считать, что о необходимости обособления трудового права от гражданского в его современном понимании впервые стали говорить в странах Западной Европы в период индустриальной революции. Признание базовым принципа «труд не является товаром» наряду с фактической эксплуатацией рабочих в промыш-

---

<sup>1</sup> Доклад подготовлен при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) в рамках проекта проведения научных исследований «Нестандартные формы занятости в рыночных условиях хозяйствования (сравнительно-правовое исследование)», проект № 13-33-01002.

ленном производстве способствовали принятию нормативных правовых актов, имеющих ярко выраженный защитный характер. Первые из них касались запрещения детского труда, ограничения продолжительности рабочего времени женщин и несовершеннолетних, введения минимальных требований в области охраны труда. В дальнейшем перечень и сфера действия предусмотренных для работников трудовправовых гарантий неуклонно расширялись, что рассматривалось законодателем в качестве своего рода компенсации их уязвимого и подчиненного по отношению к работодателю положения (англ. *inequality compensation*)<sup>1</sup>.

С середины 40-х годов прошлого века в условиях послевоенного времени потребность европейских государств в быстром восстановлении экономики и, как следствие, рост промышленного производства обусловили высокий спрос на рабочую силу, заинтересованность работодателей в бессрочном найме работников на условиях полной занятости. Это, в свою очередь, привело к формированию модели трудовых отношений, впоследствии получившей наименование стандартной (англ. *standard employment relationship*). В большинстве своем данная модель отвечала и потребностям наемных работников, для которых ассоциировалась, прежде всего, со стабильностью и гарантированностью заработка как основного источника средств к существованию. Соответствие стандартной модели трудовых отношений интересам работодателей, работников, государства в целом способствовало ее широкому распространению.

Однако к началу 1970-х годов ситуация постепенно стала меняться. с одной стороны, этому содействовал первый и все еще считающийся крупнейшим в истории энергетический кризис 1973–1974 гг. В условиях спада экономической активности и одновременно высоких расходов на содержание персонала, во многом являющихся следствием примата защитной функции трудового права над производственной<sup>2</sup>, работодатели были вынуж-

---

<sup>1</sup> Цит. по: Hepple B., Veneziani B. From «Making» to «Transformation» (introduction) // *The Transformation of Labour Law in Europe* / Ed. by B. Hepple, B. Veneziani. Oxford and Portland, Oregon, 2009. P. 5.

<sup>2</sup> В зарубежной литературе обращается внимание, что в последнее время не только для ученых, но и для самих наемных работников становится все более очевидным, что чрезмерное превалирование защитной функции трудового права над производственной и, как следствие, высокая стоимость расходов на содержание персонала может вынуждать работодателей к сокращению его численности. В результате стремление законодателя обеспечить высокий уровень защиты и стабильность трудовправового положения наемных работников

дены сокращать рабочие места, что очевидно приводило к росту уровня безработицы. с другой стороны, немаловажную роль сыграл и пришедшийся на рассматриваемый период стремительный рост научно-технических инноваций, информационных технологий. Совместно с децентрализацией производства он ознаменовал переход от индустриального этапа развития экономики к так называемой постиндустриальной, или информационной фазе (англ. «knowledge» economy), сопровождавшейся появлением новых форм организации процесса труда, выходящих за рамки стандартных трудовых отношений.

Поскольку нестандартная занятость (англ. non-standard employment) традиционно ассоциировалась с неустойчивым положением вовлеченных в нее работников, низким уровнем их трудово-правовой защиты, изначально в теории доминировало мнение о необходимости ограничения области ее возможного применения<sup>1</sup>. Отчасти это было обусловлено господствовавшей в то время трудово-правовой идеологией<sup>2</sup>, согласно которой формы занятости, отличные от стандартной модели, способствуют удовлетворению интересов лишь одной стороны трудового отношения – работодателя<sup>3</sup>.

Подобное восприятие нестандартной занятости уже в середине 80-х годов прошлого века вполне обоснованно было подвергнуто критике как не соответствующее современному этапу развития общественных отношений в сфере наемного труда. В результате получила распространение точка зрения, согласно которой процесс расширения сферы применения нестандартной занятости следует считать объективно обусловленным. В его основе лежит ряд факторов, имеющих как экономическую, так и социальную природу. К числу экономических факторов, прежде всего, относится широкое распространение информационных технологий, глоба-

---

фактически способен привести к прямо противоположным результатам (см.: Jacobs A. *Labour and the Law in Europe*. Nijmegen, 2011. P. 7).

<sup>1</sup> См.: McCann D. *Regulating Flexible Work*. N. Y., 2008. P. 11.

<sup>2</sup> Под трудово-правовой идеологией понимается совокупность правовых взглядов, идей, в которых выражаются свойственные тому или иному этапу исторического развития представления о необходимости, принципах, формах, методах нормативного урегулирования отношений по поводу применения наемного труда (см.: Современное трудовое право (Опыт трудово-правового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова; под ред. В. М. Лебедева. М., 2007. С. 14 (автор главы – В. М. Лебедев)).

<sup>3</sup> См.: Kruppe T., Rogowski R., Schömann K. *Labour Market Efficiency in the European Union: Employment Protection and Fixed Term Contracts*. N. Y., 2013. P. 10.

лизация экономики<sup>1</sup> (англ. glocalization). В качестве имеющих наибольшее значение социальных факторов выступает трансформация гендерных ролей в обществе<sup>2</sup>, изменение образа жизни и, как следствие, особое внимание к проблеме достижения оптимального баланса времени, отводимого на работу, и на личную жизнь (англ. work-life balance).

Необходимость принятия во внимание данных факторов позволяет говорить о том, что стандартную модель трудовых отношений и нестандартные формы занятости следует не противопоставлять друг другу, а рассматривать в функциональном единстве<sup>3</sup>. с одной стороны, особенности развития экономики не оставляют сомнений в необходимости обеспечения гибкости в использовании наемного труда (англ. labour flexibility), в том числе посредством расширения области возможного применения нестандартной занятости. Привлечение работников на условиях неполного рабочего времени, работы по срочным трудовым договорам, заемного труда позволит работодателям оперативно реагировать на изменения рыночной конъюнктуры, тем самым повышая свою конкурентоспособность и эффективность деятельности. с другой стороны, нестандартные формы занятости следует рассматривать в качестве не вытесняющих, а лишь дополняющих стандартные трудовые отношения, трудоустройство в рамках которых должно оставаться доминирующей формой занятости.

Главной задачей законодателя при этом становится обеспечение сопоставимого уровня трудовправовой защиты работников, вовлеченных в нестандартные формы занятости, в сравнении с заня-

---

<sup>1</sup> Термин «глокализация», полученный в результате сложения основ двух слов – глобализация (англ. globalization) и локализация (англ. localization), отражает характерную для современного этапа исторического развития двойственность в развитии мировой экономики. с одной стороны, получают все большее распространение глобализационные процессы, предполагающие возможность свободного перемещения информации, товаров, услуг. с другой стороны, возрастает потребность в оказании услуг личного характера, которые могут быть выполнены лишь на территории нахождения заинтересованных в них лиц (например, парикмахерских, косметологических, фитнес услуг, услуг по присмотру за детьми, больными, пожилыми людьми). Рост данного сектора экономики объективно обусловлен увеличением общественного благосостояния и процессом старения населения (см.: Becker S. et al. Flexicurity and the Lisbon Agenda: A Cross-Disciplinary Reflection / Ed. by F. Hendrickx. Oxford, 2008. P. 13 (the author of the paper – R. Blanpain)).

<sup>2</sup> Что, в частности, находит отражение в увеличении удельного веса работающих женщин в общей структуре занятых.

<sup>3</sup> См.: Bronstein A. International and Comparative Labour Law: Current Challenges. Chippenham, Eastbourne, 2009. P. 41 – 42.



тыми в рамках стандартных трудовых отношений. В европейских странах попытки ее решения сводятся к законодательному расширению понятия «трудящийся» (англ. worker), а также принятию ряда директив, направленных на недопущение дискриминации в отношении работников, условно называемых нестандартными (англ. non-standard workers)<sup>1</sup>.

Помимо расширения сферы применения нестандартной занятости современный этап развития трудового права характеризуется также изменением подхода к вопросам обеспечения стабильности трудовых отношений. В настоящее время уже практически не оспаривается невозможность сохранения трудовых отношений работника с работодателем в течение всей его жизни или, по крайней мере, большей ее части, на что изначально была ориентирована стандартная модель трудовых отношений. Определяющими политикой правового регулирования отношений в сфере наемного труда во многих странах мира<sup>2</sup> становятся не гарантии сохранения рабочего места (англ. job security; букв. – стабильность места работы), а гарантии, направленные на минимизацию неблагоприятных для работников последствий, связанных с потерей ими места работы (англ. employment security; букв. – стабильность занятости). Они предполагают как предоставление работникам возможностей профессиональной подготовки (переподготовки) с целью поддержания имеющихся и приобретения новых навыков, необходимых для дальнейшего трудоустройства, так и обеспечение им необходимого и достаточного уровня социальных пособий на период поиска новой работы.

---

<sup>1</sup> Речь идет о принятии директив ЕС «О работе на условиях неполного рабочего времени» (97/81/ЕС от 15 декабря 1997 года), «О работе по срочным трудовым договорам» (1999/70/ЕС от 28 июня 1999 года), «О заемном труде» (2008/14/ЕС от 19 ноября 2008 года). В европейской юридической литературе они получили известность как директивы по нетипичной занятости (англ. directives on atypical work) (см.: Bell M. Between Flexicurity and Fundamental Social Rights: the EU Directives on Atypical Work // European Law Review. 2012. № 1. P. 33 – 34).

<sup>2</sup> Изначально подобный подход к обеспечению стабильности в сфере наемного труда нашел закрепление в европейском трудовом праве. Однако в настоящее время он получает широкое распространение и далеко за его пределами. В частности, о необходимости ухода от политики сохранения занятости любой ценой говорят высшие должностные лица и российского государства (см.: Медведев предложил сокращать неэффективные рабочие места [Электронный ресурс] // Российская газета. 2013. 27 сентября. Электронная версия печатной публикации. URL: <http://www.rg.ru/2013/09/27/rabota-anons.html> (дата обращения: 02.02.2014)).

**Свічкарьова Я. В.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ДОГОВОРУ «НУЛЬ ГОДИН» З ПРАВОМ ПРАЦІВНИКА ВІДМОВИТИСЯ ВІД РОБОТИ**

Соціально-економічні, політичні зміни, що відбулися у нашому суспільстві, викликали появу нових форм нетипової зайнятості. Тому на сьогодні виникає потреба в активізації наукових досліджень, пов'язаних з визначенням юридичної природи і змісту нестандартних трудових договорів, їх впливу на статус працівника та роботодавця.

Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишневська, І. Кисельов, А. Лушніков, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Сойфер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень російських фахівців М. Шабанової та О. Коркіна. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипко, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів.

Одним із видів нетипових трудових договорів є договір, який опосередкує роботу за викликом. Слід вказати, що в українському законодавстві визначення та особливості таких договорів зовсім відсутні, хоча на практиці така робота набуває стрімкого поширення серед юристів, аудиторів, страхових агентів, дизайнерів, екскурсоводів тощо. Пояснити це можна прагненням роботодавця максимально використати оплачений робочий час та мінімізувати витрати, пов'язані зі створенням робочих місць. Зацікавленість працівників може обумовлюватися, наприклад, необхідністю суміщення роботи із сімейними обов'язками, навчанням, тобто коли встановлений на підприємстві загальний режим робочого часу не влаштовує їх з тих чи інших причин.

Узагальнюючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах І. Кисельов зазначав, що сутність роботи за викликом полягає в тому, що «передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня». Таке визначення можна пояснити тим,

що виконання роботи працівниками, в цілому, залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо.

Як було вказано вище, визначення роботи за викликом в українському (й у російському законодавстві) відсутнє. Дослідники роблять спроби дати визначення цьому явищу, виходячи з видів роботи за викликом, що закріплені в законодавстві (або існують в практиці) зарубіжних країн.

Отже, договори про роботу за викликом поділяються на два види.

Першим видом договорів з працівниками за викликом є так звані «договори мінімум-максимум» (min-max contracts). У даному випадку встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу.

Другий вид отримав назву «договір «нуль годин» (zero-hours contract), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати.

В свою чергу, договори «нуль годин» поділяються на два різновиди: відповідно до першого різновиду – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий різновид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

Розглянемо договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи за викликом.

У випадку укладання договору «нуль годин», на думку О. Коркіна, роботодавець не зобов'язаний надавати роботу, а працівник, відповідно, свою працю, тому предмет такого договору «нуль годин» зводиться до визначення умов можливого співробітництва у майбутньому. При цьому такий договір не є попереднім, оскільки за попереднім договором сторони зобов'язуються укладати у майбутньому договір на раніше узгоджених умовах. Вбачається,

що договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи є свого роду попередньою домовленістю про умови виконання роботи та її оплати. Ці умови можуть визначати зміст трудових договорів, які будуть укладатися між сторонами у майбутньому, однак жодна із сторін не пов'язана цими умовами, на відміну від попереднього договору, та має право відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Таку угоду, як вважає вказаний вчений, можна іменувати «рамковими трудовими угодами».

Іншої точки зору дотримується М. Шабанова. Так, на її думку, трудовий договір «нуль годин» не є рамковим договором. У вітчизняній науці цивільного права, – пише авторка, – вже розроблена конструкція рамкового договору та розглянуто питання його застосування у господарській діяльності. Відрізняючи ознаки рамкових договорів, що напрацьовані у доктрині, не дозволяють кваліфікувати трудовий договір за викликом як рамковий.

Отже, вчені намагаються впровадити у правове регулювання трудових відносин конструкції цивільного права.

Спробуємо проаналізувати цивільно-правові договори з точки зору схожих рис з договором «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи. Такими договорами є: попередній договір, протокол про наміри та рамкова угода.

Передусім зазначимо, що відповідно ч.1 ст.9 Цивільного кодексу України, положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

В науці цивільного права за ступенем юридичної завершеності можна класифікувати договори остаточні та попередні.

Остаточні договори безпосередньо породжують права й обов'язки сторін щодо виконання робіт, надання послуг, передачі майна тощо. Попередній договір таких прав та обов'язків безпосередньо не породжує. Він лише створює інший, досить своєрідний обов'язок: після закінчення певного строку (чи з настанням певного терміну) укласти передбачений ним новий договір (ст. 635 ЦК). Іншими словами, попередній договір є угодою про укладення договору в майбутньому.

Частина 4 ст.635 Цивільного кодексу України визначає, що договір про наміри (протокол про наміри тощо), якщо в ньому немає волевиявлення сторін щодо надання йому сили попереднього договору, не вважається попереднім договором.

З викладеного можна дійти висновку про те, що протокол про наміри, на відміну від попереднього договору, не породжує жодних зобов'язань для сторін.

Протокол про наміри найчастіше використовується у випадку, коли сторони готові закріпити досягнуті домовленості, але укласти договір з тих чи інших причин не можуть або не хочуть. У законодавстві немає визначення терміну «протокол про наміри», тому цей документ може називатися по-різному, та й зміст його також може бути різним.

Розглянемо рамкову угоду. Слід зазначити, що у нашій країні таке поняття як «рамковий договір» знаходиться на стадії впровадження і планомірного розвитку. Вперше визначення рамкової угоди з'явилася у Законі України від 01.06.2010 року «Про здійснення державних закупівель» (який втратив чинність). В новому Законі України «Про здійснення державних закупівель», прийнятому 10.04.2014 року надане таке ж саме визначення рамкової угоди, як і в попередньому законі. Так, рамкова угода – правочин, який укладається одним чи кількома замовниками (генеральним замовником) у письмовій формі в порядку, встановленому цим Законом, з одним чи кількома учасниками процедури закупівлі з метою визначення основних умов закупівлі окремих товарів і послуг для укладання відповідних договорів про закупівлю протягом строку дії рамкової угоди.

Як бачимо, рамкові угоди на сьогодні застосовуються в господарській діяльності, однак ні Цивільний кодекс України, ні Господарський кодекс України не містять понять рамкового договору. Разом з тим, відповідно ч. 1 ст. 6 Цивільного кодексу України сторони мають право укласти договір, який не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним засадам цивільного законодавства. Таким чином, щодо даного виду документального оформлення домовленостей діють всі умови цивільного законодавства, пов'язані із дійсністю договору, його формою, загальними вимогами до істотних умов. Згідно ч. 1 ст. 638 Цивільного кодексу України договір вважається укладеним, якщо сторони досягли згоди щодо всіх істотних умов договору.

Конструкція рамкового договору задовольняє потреби учасників цивільного обороту, які не мають в певний момент часу чіткої домовленості щодо конкретних умов угоди (в цьому випадку вони можуть досягти угоди про вступ до зобов'язальних відносин), які будуть деталізовані в подальшому. Сторони можуть в узагальне-

ному вигляді узгодити свої подальші зобов'язання, вказати, яким чином відбуватиметься уточнення їх змісту, порядок взаємодії, передбачити способи забезпечення виконання своїх зобов'язань, заходи відповідальності у разі ухилення від виконання зобов'язань. У рамковому договорі є одна особливість – він сам по собі для сторін ніяких зобов'язань не створює, а лише направлений на їх організацію, встановлюючи основи взаємин учасників.

На нашу думку, договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи найбільш схожий до конструкції рамкового договору. Укладаючи таку угоду, фізична особа та роботодавець домовляються по деякі істотні умови майбутнього співробітництва (тобто визначають місце роботи, (робоче місце), трудову функцію, оплату праці), які можуть реалізуватися в подальшому у конкретних строкових трудових договорах, при цьому працівник має право відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Пропонуємо назвати таку угоду – «рамкова угода про укладання трудового договору про роботу за викликом».

**Середа О. Г.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА п. 4 ст. 41 КЗпП УКРАЇНИ**

Одним з головних завдань законодавства у сфері трудового права є гарантування потенціальним працівникам права на реалізацію власних можливостей шляхом вкладання трудового договору та виконання своєї трудової функції зі справедливою та належною оплатою, на яку розраховує цей суб'єкт трудових відносин. Але після прийняття працівника на роботу більш гострим питанням постає, так би мовити, його право на збереження робочого місця, тобто охорона працівника від незаконного звільнення. Кодекс законів про працю надає вичерпний перелік підстав для звільнення, що не може бути збільшений шляхом розширеного тлумачення або прийняття інших законодавчих чи підзаконних актів, що встановлюють й інші підстави (за виключенням деяких випадків), але підґрунтям для появи суперечок і конфліктів є не стільки загальні (зазначені в ст. 40 КЗпП), скільки додаткові підстави (ст. 41

КЗпП). Адже саме вони є більш спеціалізованими і поширюються тільки на певні категорії працівників, прямо передбачені законодавчими актами. Саме ці норми з урахуванням внесених за останній час змін (наприклад, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції”» № 4711-VI від 17.05.2012) підіймають питання щодо їх застосування, не дивлячись на вибіркоче коментування та надання практичних рекомендацій Пленумом Верховного Суду України.

Особливо цікавим і дискусійним питанням у рамках положень статті 41 КЗпП є застосування пункту четвертого, що передбачає як підставу для звільнення працівника перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи. Серед науковців щодо цього законодавчого положення сформувалися неоднозначні позиції. Але у більшості випадків позитивним визнають сам факт появи цього положення на рівні загальних трудових норм, адже, дійсно, є коло працівників щодо яких вимоги вищезгаданого Закону мають імперативний характер.

В свою чергу, професором Ярошенко О. М досить влучно та лаконічно були виділені чотири умови для виникнення підстави щодо звільнення працівника за п. 4 ст. 41 Кодексу. Ними є: по-перше, приналежність працівника до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або до посадових осіб юридичних осіб публічного права, які одержують заробітну плату за рахунок державного чи місцевого бюджету; по-друге, наявність близьких зв'язків із керівником; по-третє, неможливість переведення за його згодою на іншу роботу; по-четверте, дотримання встановленого законом порядку (повідомлення керівництва органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб; вжиття заходів щодо усунення безпосереднього підпорядкування близьких осіб; спроба переведення в установленому порядку на іншу посаду, що виключає безпосереднє підпорядкування).

Питання про корупцію сьогодні є одним із найактуальніших, однак окремі положення антикорупційного Закону потребують роз'яснення, зокрема, багатьох сьогодні цікавить ст. 9, яка передбачає обмеження щодо роботи близьких осіб. Зокрема відповідні складності викликані тим, що трудове законодавство безпосередньо пов'язане з вищеназваним законом, а з причини недосконало-

ті трактування останнього виникають певні спірні моменти, які не дозволяють однозначно застосувати п.4 ст.41 КЗпП України. Особливо дискусійними є положення щодо відносин прямого та опосередкованого підпорядкування близьких осіб; виняток щодо підпорядкованості близьких осіб у сільській місцевості та гірських населених пунктах та інші.

Під близькими особами Закон розуміє подружжя, діти, батьки, рідні брати і сестри, дід, баба, онуки, усиновлювачі, усиновлені, а також інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом владних повноважень. Усі вищезазначені особи зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Під безпосереднім підпорядкуванням слід розуміти відносини прямої організації або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням.

Отже, з цього слід зробити висновок, що лише пряме підпорядкування підпадає під дію цього закону. У тому разі, якщо між одним членом сім'ї і іншим є ще одна посадова особа, якій безпосередньо підпорядковується другий, а перший не вирішує питань щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням відносно другого, то таке підпорядкування буде опосередкованим, тобто не прямим, а отже особу не можна буде звільнити на підставі п. 4 ст. 41 КЗпП.

Але існують певні категорії населення, на які такі обмеження не поширюються. Так, це правило не поширюється на народних засідателів і присяжних. Також це право не застосовується до осіб, які перебувають на виборній посаді або безпосередньо підпорядковані близьким їм особам, які перебувають на виборних посадах, осіб, які працюють в галузі освіти, науки, культури, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту; інших осіб, визначених законом.

Виняток також становлять особи, які працюють у сільській місцевості та гірських населених пунктах. Це викликано тим, що соціальні та природні умови виключають можливість дотримання такими особами загального правила щодо обмеження. Як правило, у таких населених пунктах населення складається із сімей, які



живуть споріднено, і витримати обмеження у цих випадках буває неможливо.

Але, саме у цьому розділі слід з часом внести певні зміни, адже є не зовсім логічним робити певні поступки у антикорупційному законодавстві лише з огляду на те, що в певній місцевості мала кількість населення. Це, навпаки, може посилити вплив певних родин у таких місцевостях і перетворити їх на певні «регіональні абсолютні монархії», де все буде вирішувати лише одна людина або одна сім'я. До речі, у старій редакції закону ця норма не мала винятків для села й стосувалася навіть виборних осіб, тобто якщо чоловік був сільським головою, то дружина не могла бути секретарем. На нашу думку, таке положення було більш вдалим та в більшій мірі виключало можливість для маніпуляцій та злочинів. Законодавцю у такому разі потрібно або змінити існуючу норми, або дати певні роз'яснення стосовно неї, адже певні трактування є дискусійними. Слід дати роз'яснення «сільської місцевості», адже можна її розуміти по-різному. Якщо це сільська рада, то це зрозуміло, але селище міського типу також відноситься до сільської місцевості. І що тоді в цьому разі має на увазі законодавець?

Отже, з усього вищесказаного слід зробити висновок, що питання щодо звільнення особи у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням у близької особи є досить актуальним і не до кінця вирішеним. Наведено декілька дискусійних питань, які потребують вирішення, адже це в свою чергу створює певні непорозуміння при застосуванні Кодексу законів про працю у поєднанні з антикорупційним законом. Тому, необхідно на законодавчому рівні внести певні поправки, дати визначення питань «сільська місцевість», більш детально розглянути сферу підпорядкування у галузі освіти, науки, культури, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту тощо.

**Сімутіна Я. В.,**

канд. юрид. наук, старший наук. співробітник,  
старший наук. співробітник відділу проблем

цивільного, трудового та підприємницького права  
Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

## **ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ТА ФІКЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

У теорії права юридичні фікції переважно розглядаються як визнане законодавцем завідомо неістинне положення, яке вносить

формальну визначеність у правове становище особи і таким чином сприяє регулюванню суспільних відносин. Існування юридичних фікцій обумовлено, перш за все, необхідністю подолання прогалин у законодавстві та усунення невизначеності у правовому регулюванні суспільних відносин.

Фікціям притаманний, так би мовити, навмисно деформований характер, який може полягати: у штучному уподібненні або прирівнюванні один до одного таких понять та обставин, які у дійсності є різними чи навіть протилежними; у визнанні реальними неіснуючих обставин та запереченні існуючих; у визнанні існуючими обставин та ситуацій до того, як вони стали існувати насправді, або виникли пізніше, ніж це було у дійсності. При цьому фікція завжди є імперативним, безспірним твердженням, тобто зобов'язує визнати факти встановленими без будь-яких винятків.

Таким чином, у ряді випадків правова фікція зумовлює настання певних юридичних наслідків, що дає підстави співвідносити її з юридичним фактом і, навіть, на думку окремих вчених, розглядати фікцію в якості особливого юридичного факту<sup>1</sup> або елемента юридичного фактичного складу<sup>2</sup>.

На наш погляд, самі по собі фікції не є юридичними фактами, а лише заміщують їх у тих випадках, коли динаміка трудових правовідносин очікує наявності факту, а реальна дійсність у цьому зв'язку припускається прогалини. З цих же міркувань сумнівним видається включення фікцій в якості елемента до юридичного фактичного складу, що, як відомо, являє собою сукупність юридичних фактів, настання яких необхідно для виникнення певних правових наслідків. Так, відповідно до ст. 12 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року не можуть бути обрані або призначені на посаду в державному органі та його апараті особи, які мають не зняту або непогашену судимість за вчинення злочину. У даному випадку погашення судимості є фікцією, водночас для того, щоб трудові відносини державного службовця могли виникнути з раніше засудженою особою, необхідна наявність відповідного рішення суду про погашення чи зняття судимості, яке буде виступати одним із юридичних фактів у юридичному

---

<sup>1</sup> Рассолов М. М. Актуальные проблемы теории государства и права: учеб пособие для студ. вузов / М. М. Рассолов, В. П. Малахов, А. А. Иванов. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011. – С. 261.

<sup>2</sup> Бондаренко Э. Н. Основания возникновения трудовых правоотношений. Дис... на соискание науч. степени д.ю.н., спец. 12.00.05. – М., 2004. – С. 86-90.

фактичному складі, на підставі якого виникають такі трудові правовідносини.

Враховуючи, що фікції є особливим прийомом юридичної техніки, законодавець звертається до нього тільки тоді, коли інші засоби правового регулювання не дозволяють досягнути правового результату. У зв'язку з цим, слід зазначити, що у чинному трудовому законодавстві фікції не набули особливого поширення, однак в окремих випадках мають місце. Зокрема, можна навести наступні приклади фікцій у трудовому праві: відповідно до ст. 39-1 КЗпП України трудовий договір визнається продовженим на невизначений строк, якщо після закінчення трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення; згідно з ч. 5 ст. 43 КЗпП України у разі пропуску виборним органом первинної профспілкової організації строку, передбаченого для розгляду подання роботодавця про згоду на розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім повної ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2, 3 ст. 41 КЗпП України, вважається, що профспілковий орган дав таку згоду; стаття 151 КЗпП України встановлює, що працівник визнається таким, який не мав дисциплінарного стягнення, якщо протягом року з дня його накладення працівника не було піддано новому стягненню тощо.

Необхідно підкреслити, що більшість фікцій в силу соціальної спрямованості трудового права встановлені з метою створення гарантій для працівників від можливих недобросовісних дій роботодавців, що дозволяє розглядати в якості основного призначення цих нетипових нормативних приписів реалізацію захисної функції трудового права.

З урахуванням зазначеного, слід зробити висновок, що юридичні фікції повинні використовуватися в трудовому праві тільки у виключних випадках, якщо відсутня реальна можливість досягнути необхідного правового результату у сфері правового регулювання трудових відносин за допомогою інших прийомів юридичної техніки. Тому необхідно, щоб правові фікції, закріплені у тексті нормативно-правового акта, відповідали як загальним принципам правового регулювання трудових відносин, так і принципам окремих інститутів трудового права, а також його меті та завданням.

Отже, при розробці нового Трудового кодексу України слід особливо ретельно підходити до питання формулювання та закріплення правових презумпцій та фікцій у тексті закону з метою за-

безпечення збалансування інтересів суб'єктів трудових правовідносин – працівника і роботодавця.

Як висновок, з урахуванням вищевикладеного, слід зазначити, що фікції не є власне юридичними фактами, водночас мають з ними тісний зв'язок. Так, деякі юридичні факти у трудовому праві презюмуються, а фікції можуть використовуватися для заміщення певних юридичних фактів або опосередковано впливати на виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин.

**Смолярова М. Л.,**  
канд. юрид. наук., доц.,  
Класичний приватний університет  
(м. Запоріжжя, Україна)

## **СОЦІАЛЬНІ УМОВИ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК МАТЕРІАЛЬНОЇ ЗАІНТЕРЕСОВАНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

Сучасний стан і тенденції в оплаті праці, відсутність належно нормування праці та недоліки в організації умов праці призвели до низького рівня продуктивності праці. Сприятим подальшому підвищенню продуктивності і ефективності праці та конкурентоспроможності підприємств можливо при впровадженні найбільш ефективних систем матеріального стимулювання працівників, що призначені посилити мотивацію до праці та забезпечити об'єктивну оцінку праці працівників різних категорій. Тому значну роль і місце у регулюванні соціально-трудова відносин на підприємствах, в установах та організаціях повинні стати локальні нормативно-правові акти, що встановлюють відповідні соціальні умови праці.

Учені-правознавці зробили вагомий внесок у вирішенні теоретичних проблем у сфері дослідження способів регулювання трудових відносин. Дослідженням договірному регулюванню трудових відносин присвячені праці багатьох вчених, у тому числі вітчизняних науковців В. В. Жернакова, Р. І. Кондратьєва, В. В. Лазора, С. С. Лукаша, С. М. Прилипка, С. О. Сільченка, М. П. Стадника, О. М. Ярошенка. Проте, очевидним є брак комплексних досліджень щодо аналізу локальних актів з приводу соціальних умов праці на підприємствах.

Метою наукового дослідження є проведення аналізу локальних нормативно-правових актів щодо сучасної організації соціальних

умов праці на підприємствах, в установах та організаціях та розроблення пропозицій щодо подальшого розвитку правового регулювання у цій сфері.

Відповідно до ст.13 КЗпП України та ст.7 Закону України «Про колективні договори та угоди» зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У ньому встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Соціальні умови праці, які надає роботодавець своїм працівникам, повинні бути привабливі для них і вигідні для сторін трудових правовідносин.

Безумовно, колективний договір закріплює локальні норми права, що встановлюють відповідні соціальні умови для працівників підприємств, але це ще не вирішує проблеми формування дієвого механізму мотивації трудової діяльності на підприємстві.

Важливим аспектом формування і розвитку систем мотивації та стимулювання працівників підприємств є врахування принципів розробки подібних систем. До них можна віднести індивідуальність підходу до стимулювання; гнучкість стимулюючого впливу; оперативність перегляду стимулів; відкритість і об'єктивність інформації про систему стимулювання; доступність стимулу для працівників; поступовість зміни стимулу у бік підвищення; відчутність дієвості стимулу; цілеспрямований розвиток творчої ініціативи працівників підприємств.

На договірному рівні встановлюються відповідні системи соціальних заохочувальних виплат та компенсацій, що залежать від фінансових можливостей підприємства:

- винагороди за річні результати роботи підприємства;
- виплати за вислугу років (безперервний трудовий стаж роботи на підприємстві);
- сплата страхових внесків на медичне, соціальне та пенсійне страхування працівників за рахунок підприємства;
- оплата наймання житла та житлово-комунальних послуг наданих працівникам за рахунок підприємства;
- оплата медичних послуг, наданих працівникам (хірургічні операції, послуги дантистів, довготермінове лікування тощо) за рахунок підприємства;
- оплата харчування працівників в їдальні підприємства;
- оплата підприємством утримання малолітніх дітей працівників у дошкільних навчальних закладах;
- виплата працівникам певної суми на лікування або придбання путівки під час надання йому чергової відпустки;
- надання працівникам додаткових оплачуваних відпусток, пов'язаних із сімейними обставинами (поховання, догляд за хворими членами сім'ї тощо).

Дійсно, всі ці системи соціальних заохочувальних виплат та компенсацій можуть встановлюватися на підприємствах, в установах та організаціях, вони також мають право на існування відповідно за рахунок можливості стимулювання роботодавця державою.

На мою думку, необхідно реформувати інститут колективного договору в системі трудового права, що надасть можливість поліпшити організацію системи матеріального стимулювання працівників.

**Сорочишин М. В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ПРАВОЧИНІВ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Питання щодо необхідності включення до трудового законодавства поняття «правочин» та створення в рамках трудового права інституту правочинів вже на протязі тривалого часу підіймали-

ся як у вітчизняній, так і в зарубіжній науці трудового права. Так, ще у 1997 р. російський вчений В. М. Лебедев у своїй праці «Трудове право: проблеми загальної частини» вказував, що «безпосередній процес праці з юридичної точки зору представляє собою безпосередній ланцюг (систему) правочинів». На думку В. М. Лебедева, укладення трудового договору, переведення на іншу роботу, зміна істотних умов праці, одноразове матеріальне заохочення працівника можна визначити як правочини. Дана позиція, на нашу думку, заслуговує на підтримку з огляду на наступне.

Включення до трудового права поняття правочину, надання його визначення, розроблення норм, які б визначали умови дійсності трудових правочинів, їх форму, особливості визнання їх недійсними, тлумачення змісту правочинів мало б не тільки велике теоретичне, а й практичне значення.

Російський вчений Д. В. Агашев вказує, що «автори, які піддають критиці саму ідею існування трудових правочинів як елемента галузевого механізму правового регулювання, в якості доказів, як правило, вказують на принципову неможливість односторонніх правочинів в трудовому праві, протипоставляючи їх «чистому» договірному регулюванню». Як правильно, на нашу думку, вказує зазначений автор, «якщо по відношенню існування в трудовому праві односторонніх правочинів можна виражати сумніви ... то невизнання такого видового явища як трудовий договір в якості елемента родового (правочину) вбачається достатньо спірним». Необхідно зазначити, що сучасна судова практика розгляду спорів, що виникають із цивільних правовідносин, йде по шляху визнання в якості правочинів навіть дії особи щодо надання згоди на вчинення інших дій, зокрема, згоди одного з членів подружжя на передання спільного сумісного майна подружжя в іпотеку або згоди на дарування майна, що знаходиться у спільній власності (див., напр., Ухвалу Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ по справі № 6-2978св14 від 9 квітня 2014 р.). Відтак, враховуючи даний підхід, який виробився в судовій практиці, визнання окремих дій працівника і роботодавця (наприклад, надання згоди на переведення) в якості правочинів вбачається обґрунтованим та доцільним.

Проект Трудового кодексу, що вже тривалий час знаходиться на розгляді у Верховній Раді України поняттям правочинів прямо не оперує. Разом з тим, проектом ТК передбачено набагато більше дій сторін трудового договору, на відміну від діючого трудово-

го законодавства, що фактично спрямовані на виникнення, зміну або припинення трудових прав і обов'язків і які можливо визначити в якості правочину. Крім того, проектом Трудового кодексу запозичено норми, які є подібними до норм Цивільного кодексу, якими регулюються питання укладання та визнання недійсними правочини.

Так, наприклад, ст. 54 проекту Трудового кодексу передбачено можливість визнання недійсним трудового договору або окремих його умов судом. Проте підхід до визнання недійсним трудового договору, а саме підстави визнання його недійсним, є подібними до тих, що містяться у ст. 203 Цивільного кодексу України в якості вимог, недотримання яких під час вчинення правочину веде до його недійсності.

Разом з тим, включення до проекту Трудового кодексу лише підстави недійсності трудового договору є одностороннім. Так, за таких самих підстав як вчинення правочину під впливом оман, погрози, примушення (п. 1 ч. 2. ст. 54), вчинення правочину без наміру створити юридичні наслідки (п. 2 ч. 2. ст. 54) можливо було б визнавати недійсним переведення працівника, зміну істотних умов праці тощо.

Також, включення до проекту Трудового кодексу поняття правочину дало б змогу значно зменшити обсяг нормативного матеріалу, що міститься в Кодексі. Так, наприклад, у Проекті міститься велика кількість норм, якими встановлюється форма вчинення певних дій сторонами трудових правовідносин або іншими особами. Зокрема, у ч. 1 ст. 41 Проекту вказано, що трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу; ст. 79 Проекту передбачено надання працівником письмової згоди на переведення на іншу роботу; ст. 100 Проекту встановлено зобов'язання роботодавця письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці про звільнення у зв'язку із скороченням. Разом з тим, включення до Проекту поняття «правочин» дозволить в окремій статті визначити перелік правочинів, які підлягають вчиненню сторонами виключно у письмовій формі, таким чином не розширюючи обсяг по окремих статтях Кодексу.

Включення до трудового законодавства норм, які б становили інститут правочинів, не повинно відбуватись шляхом механічного копіювання положень цивільного законодавства. Разом з тим, враховуючи історичний зв'язок трудового та цивільного права, факт



того, що трудове право виокремилось в окрему галузь з цивільного права, положення цивільного законодавства щодо правочинів повинні стати основою для розробки відповідних трудових норм.

На даний час включення до трудового законодавства положень щодо трудових правочинів відіграло би велике значення і через необхідність відмежування цивільних правочинів від трудових з огляду на наступне.

Непоодиноким на даний час є практика підміни відносин з приводу матеріальної відповідальності працівника відносинами цивільно-правовими за наступною схемою: з керівним працівником, який повинен відповідати за збереження матеріальних цінностей, проте з яким відповідно до законодавства не можна укласти договір про повну матеріальну відповідальність укладається договір поставки, за яким працівник зобов'язується по товарних накладних приймати і оплачувати товар в обсягах і асортименті, що надає постачальних; після проведення інвентаризації на підприємстві і виявлення нестачі певних товарів, дані товари включаються до товарної накладної і відправляються працівнику, який їх змушений оплатити в силу положень договору поставки. Звісно, в даному випадку присутній факт необачності працівника при укладенні даного договору, проте він пов'язаний перш за все з більш вигідними умовами праці і розміром оплати праці.

В даному випадку договір поставки фактично замінює собою договір про повну матеріальну відповідальність, якій навіть у випадку його укладення буде недійсним. Разом з тим, визнати у судовому порядку даний договір поставки удаваним технічно не є можливим, оскільки відповідно до ст. 235 ЦК України удаваним є правочин, який вчинено сторонами для приховання іншого правочину, який вони насправді вчинили, а договір про повну матеріальну відповідальність, по-перше, не визначено як правочин; по-друге, відповідно до ст. 202 ЦК України правочином є дія, спрямована на набуття саме цивільних прав.

Крім того, включення до чинного трудового законодавства поняття трудового правочину необхідно також для розмежування останнього з цивільними правочинами, які також мають місце між сторонами трудових правовідносин. Як приклад даної необхідності можна привести Рішення Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ у справі № 6-29141св11 від 2 листопада 2011 року. Так, відповідно, судом

було зроблено висновок, що незважаючи на те, що працівником і роботодавцем було укладено договір про зобов'язання відшкодувати витрати на навчання працівника у випадку дострокового розірвання строкового трудового договору з ініціативи роботодавця, відносини, що виникли між сторонами в результаті укладання даного договору повинні регулюватися нормами цивільного законодавства.

Отже, все вищезазначене свідчить, що розробка і включення до трудового законодавства, зокрема, до проекту Трудового кодексу, норм, якими б визначалися поняття трудового правочину, вимоги, додержання яких є необхідним для його чинності, підстави визнання трудового правочину недійсним на даний час викликана, перш за все, практичною необхідністю.

**Субботин Е. А.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри права і соціології  
Макеєвського економіко-гуманитарного інститута

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, УСТАНОВЛЕННЫХ НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, БУДУЩЕЕ**

1. Известно, что трудовой договор, заключаемый на определенный срок, ухудшает правовое положение работника по сравнению с теми, кто выполняет работу по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Он является юридическим актом, который: 1) лишает работника права на свободное расторжение трудового договора на условиях, установленных ст. 38 КЗоТ; 2) наделяет работодателя правом на прекращение трудового договора по истечении его срока, т. е. по основанию, никак не связанному ни со способностями работника, ни с его поведением на работе; 3) освобождает работодателя от обязанности обращаться за согласием на такое увольнение в выборный орган первичной профсоюзной организации; 4) не обязывает работодателя к выплате работнику выходного пособия; 5) позволяет работодателю игнорировать гарантии при увольнении, установленные для определенных категорий работников (для беременных, работниц с детьми определенного возраста, лиц, находящихся в отпуске, пр.); 6) способствует превращению работника в безработного; 7) причиняет работнику моральный ущерб.

Такое правовое регулирование трудовых отношений не имеет под собой объективной основы, поскольку не вызывается общественной потребностью. Очевидно, что оно не соответствует принципу равенства трудовых прав граждан (ст. 2.1 КЗоТ).

2. На первом этапе эту проблему пытались решить методом судебного и доктринального толкования норм права. В 1975 году Пленум Верховного Суда СССР признал незаконным срочный трудовой договор со стрелком ВОХР Ивановой на том основании, что в материалах дела не было сведений о том, что интересы производства требовали в данном случае заключения именно срочного трудового договора [1]. Спустя два года Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда СССР посчитала нужным расширить предмет толкования и разъяснить: «Заключение трудового договора на определенный срок для выполнения работы, которая по своему характеру является постоянной, допустимо лишь в случаях, предусмотренных законом (для замещения отсутствующего работника, для работы в районах Крайнего Севера и др.), а также когда инициатива заключения трудового договора на определенный срок исходит от работника». [2]

Под воздействием судебного толкования стало меняться и доктринальное. Перестало господствовать мнение, что право сторон на заключение трудового договора на определенный срок ничем не ограничено [3]. Пришло понимание, что это мнение основывалось на толковании одной – единственной нормы – вне связи ее с другими и в отрыве от принципа, в соответствии с которым признаются недействительными любые условия любых договоров о труде, если они ухудшают правовое положение работника по сравнению с законодательством о труде (ст.9 КЗоТ). Стало ясным, что ограничение трудового правоотношения определенным сроком правомерно лишь тогда, когда это диктуется производственной необходимостью или разрешается законом путем прямого на то указания.

Это позволило автору данной статьи определить срочный трудовой договор как «соглашение о труде в качестве рабочего или служащего в случаях и на срок, установленных законодательством для данного вида соглашений, а также в некоторых других случаях, когда характер и продолжительность работы определяются конкретной производственной необходимостью» [4].

3. Спустя пять лет Международная организация труда пришла к аналогичному выводу, коль скоро приняла Рекомендацию об ограничении использования договоров о найме на определенный

срок случаями, «когда с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения или интересов трудящегося эти трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок» [5].

С этого момента начинается второй этап в решении данной проблемы, на котором ее стали рассматривать как пробел в праве. Моделью устранения (восполнения) пробела стала названная выше Рекомендация МОТ. В Украине ее реализовали путем дополнения статьи 23 КЗоТ частью второй.

В процессе правоприменения выявилось несовершенство данной модели, т. к., следуя ей, право сторон на заключение срочного трудового договора приходилось определять посредством оценочных понятий («характер работы», «условия работы», «интересы трудящегося»), которые понимались по-разному. Автор монографического исследования данной проблемы С. А. Сильченко пришел к верному выводу, что недостаточная определенность этих понятий «способствует необоснованному заключению срочного трудового договора по желанию работодателя» [6].

4. Проблему определения сферы применения срочного трудового договора надо было решать не путем принятия «недостающих» норм права, а прямо противоположным способом – путем исключения из права «лишних» норм – тех, что противоречат принципу равенства трудовых прав граждан.

Прежде всего надо отказаться от самого понятия «срочный трудовой договор», поскольку «срочно» – это только то, что «спешно, безотлагательно» [7]. Этому признаку не отвечают даже те трудовые договоры, которые заключаются для временной работы. Не случайно в международном трудовом праве это понятие не фигурирует. Вместо него используется другое – «договор о найме на определенный срок».

Трудовой договор этого типа отличается лишь тем, что обязательным элементом его содержания является условие о выполнении работником работы в течение определенного срока. Ничто не мешает включать это условие в качестве дополнительного в трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок. Очевидно, что такой трудовой договор не может прекращаться по «истечении срока», так как фактическим основанием будет «окончание работы определенной продолжительности». Это основание не требует закрепления в отдельной правовой норме. Его можно включить в состав пункта 1 статьи 40 как наиболее для этой цели подходяще-

го. Тогда на работника будут распространяться все, без исключения, гарантии, предусмотренные законом для лиц, выполняющих работу по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок [1].

Такое решение вопроса потребует отказа от статьи 23 и дополнения статьи 24 частью первой следующего содержания:

«Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Ограничение трудового отношения определенным сроком не допускается, кроме случаев, когда работник выполняет работу определенной продолжительности и по ее окончании не может быть переведен, с его согласия, на другую работу».

Ухудшение правового положения работника, вызванное ограничением трудового отношения определенным сроком, компенсируется предоставлением ему льгот, виды и размер которых устанавливаются законом.

Статья 24 такого содержания потребует изъятия из нее пункта третьего и исключения из Кодекса Законов о труде части третьей статьи 21, пунктов второго и восьмого статьи 36, статей 39 и 39.1. Из названия статьи 38 должны быть изъяты слова «заключенного на неопределенный срок», а из ее текста – слова «заключенный на неопределенный срок».

Такое правовое регулирование трудовых отношений будет полностью соответствовать принципу равенства трудовых прав граждан, а, значит, и статье 24 Конституции Украины – о равенстве конституционных прав и свобод граждан.

Этот опыт может быть использован в деятельности Международной организации труда по совершенствованию международно-го трудового права.

### **Литература:**

1. Бюллетень Верховного Суда СССР, 1976, №1, с. 13.
2. Бюллетень Верховного Суда СССР, 1977, №4, с. 41.
3. Комментарий к законодательству о труде. – М., 1975, с. 39.
4. Субботин Е. А., Понятие и роль срочного трудового договора в свете решений XXV съезда КПСС./ Всесоюзный юридический заочный институт. – Труды, Т. 50. – Москва, 1977. – 101 с.
5. Рекомендация МОТ №166 1982 г. «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» / Конвенции и рекомендации

Международной организации труда (1965–1999). – Т. 2. – Женева : Международное бюро труда, 1999. – С.1230–1235.

6. С. О. Сільченко «Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення». / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків. – 2005. – 117 с.

7. С. И. Ожегов. Словарь русского языка. / – Москва. – 1984. – 677 с.

**Сулейманова Г. В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедры

гражданского процессуального и трудового права,

Южный Федеральный университет

(г. Ростов-на-Дону, Россия)

## **ЗАЕМНЫЙ ТРУД КАК РАЗНОВИДНОСТЬ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Согласно статье 15 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Исходя из легального определения трудового отношения выделяют его характерные признаки: – работник подчиняется работодателю, работа выполняется у работодателя, работодатель обеспечивает все необходимые условия труда и непосредственно контролирует процесс труда.

Что касается заемного труда, то здесь можно выделить целый ряд признаков, позволяющих отнести этот вид отношений между работником и работодателем к числу нетипичных трудовых отношений.

Нормы о заемном труде появились в ТК РФ в мае 2014 года и вступают в действие с 1 января 2016 года<sup>1</sup>.

По общему правилу заемный труд запрещен. В связи с этим необходимо обратить внимание на понятие заемного труда, которое дается в ТК РФ. Согласно ст.56.1 ТК РФ, заемный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Давая определение понятия, законодатель указал на признаки, которые позволяют отличить заемный труд от работы по обычному трудовому договору. Во-первых, это тот факт, что работа осуществляется «под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника».

Во-вторых, работа выполняется в интересах физического или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Регулируя отношения по применению заемного труда, ТК РФ предусматривает возможность существования трехстороннего правоотношения в сфере действия норм трудового права. В отношениях по заемному труду участвуют частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством РФ о занятости населения в РФ вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) (исполнитель), работник и физическое или юридическое лицо, не являющееся работодателем данного работника (принимающая сторона, заказчик). Именно на трехсторонний характер, как на характерную особенность правоотношений по заемному труду, обращают внимание исследователи этого вопроса<sup>2</sup>.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>3</sup> в новой редакции закрепляет положение о том, что осуществлять дея-

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». // Собрание законодательства РФ. 2014. N 19. Ст. 2321.

<sup>2</sup> Лушникова М. В. Регулирование заемного труда: историческая преемственность. // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. №5; Пшеничников С. В. Заемный труд как форма нестандартных трудовых отношений. // Современный юрист. 2013. №4.

<sup>3</sup> Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 02.07.2013, с изм. от 05.05.2014) «О занятости населения в Российской Федерации». // Первоначальный текст документа опубликован: Собрание законодательства РФ. 1196. №17. Ст. 1915.

тельность по предоставлению труда работников (персонала), а значит, и выступать в качестве работодателей, вправе:

1) частные агентства занятости – юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

– юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

– юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

– юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Основанием для возникновения правоотношения по применению заемного труда является не только трудовой договор, но и договор о предоставлении труда работников (персонала), согласно которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Не вдаваясь в полемику по поводу правовой природы договора о предоставлении персонала<sup>1</sup>, хотелось бы обратить внимание на особенности трудового договора между частным агентством занятости и работником.

---

<sup>1</sup> Ершова Е. А. Актуальные теоретические и практические проблемы заемного труда. // Российский судья. 2005. N 12; Архипов В. В. Заемный труд: судебная практика и современное законодательство. // Законодательство и экономика. 2009. N 9.



Частные агентства занятости имеют право направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Таким образом, предполагается, что у заемного работника должен быть трудовой договор с частным агентством занятости и с согласия работника его могут временно переводить для выполнения трудовой функции, предусмотренной этим трудовым договором, в другую организацию, то есть, речь идет о временном переводе на другую работу, предполагающем изменение места работы.

Согласно ст. 341.3 ТК РФ частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника. Представляется, что эта норма не согласуется с действующим порядком ведения трудовых книжек. Согласно ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения о переводах на другую постоянную работу, а перевод, о котором идет речь при регулировании заемного труда, является временным. В данном случае законодателю необходимо устранить коллизию, возникшую между двумя нормами ТК РФ.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

Между тем, ТК РФ наделяет принимающую сторону рядом обязанностей, установленных законодательством для работодателя, например в том, что касается расследования несчастного случая на производстве или выплаты заработной платы. Принимающая сторона наделяется правами, обязанностями и ответственностью работодателя, но таковым действующим трудовым законодательством не признается.

Что касается особенностей правового статуса работника, выполняющего работу у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), то здесь, наоборот, можно отметить сужение объема прав по сравнению с работой в рамках обычного трудового отношения. Так, такие работники фактически

лишаються можливості бути суб'єктами колективних відносин по соціальному партнерству; не ясно, як буде вироблятися оплата їх праці частними агентствами зайнятості в той період, коли не виконується робота по договору про надання персоналу і т.д.

Все це дозволяє зробити висновок про те, що правове регулювання зайнятості ще далеко від досконалості і потребує в подальшому вдосконаленні.

**Цесарський Ф. А.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Формування ринку праці покликано сприяти раціональному використанню робочої сили, зростанню ролі трудового договору як основного регулятора застосування найманої праці. Укладаючи трудовий договір, його сторони – роботодавець і працівник як рівноправні учасники ринку праці – керуються вже не імперативними нормами держави, як це було в умовах планового ведення господарства, а своїми інтересами та цілями. Серед останніх домінує отримання прибутку: працівником – від реалізації своїх здібностей виконувати певну роботу, роботодавцем – від використання праці найманих працівників. Внаслідок названих причин ринкові відносини впливають на характер трудового договору. Володіючи ознаками публічності, відображаючи волю і інтереси держави, сучасний трудовий договір у міру становлення ринкової економіки все більше набуває риси, властиві договорам приватного права, в основі яких лежать добровільно прийняті на себе сторонами зобов'язання, обумовлені їх інтересами і вільним виявленням.

Сучасні динамічні умови розвитку ринку праці визначають і той факт, що повинні виникати нові та вдосконалюватися старі форми укладання трудових договорів. Зокрема, йдеться про дистанційні моделі, які можуть застосовуватися, коли роботодавець та працівник знаходяться в різних географічних точках.

Характер відносин між суб'єктами ринку праці при дистанційній зайнятості залежить від способу оформлення відносин між ними.

Як зазначає М. Г. Беляєва, на практиці зустрічаються три форми договору між працівником і роботодавцем:

1. Трудовий договір. Працівник, який уклав традиційний трудовий договір з роботодавцем, виконує свої трудові обов'язки не на території роботодавця, а вдома або в іншому зручному йому місці.

Така форма організації праці дозволяється працівникам, які вже мають досвід роботи з даним роботодавцем і добре зарекомендували себе, так як в цьому разі відносини між суб'єктами будуються на високому рівні довіри та лояльності. Всі відносини між працівником і роботодавцем регулюються трудовим договором, і роботодавець має вимагати виконання встановленого режиму праці (наприклад, присутності працівника в певні години на робочому місці, у комп'ютера або телефону). Досить часто робота вдома поєднується з роботою в офісі, наприклад, кілька годин або днів на тиждень, для спільного обговорення робочих питань в колективі та виконання обов'язків, які не можуть бути виконані поза межами офісу. Працівник користується всіма соціальними і трудовими гарантіями відповідно з Трудовим кодексом. Якщо робота має разовий або сезонний характер, роботодавець може укласти з працівником строковий трудовий договір.

2. Договір підряду, платного надання послуг або інший договір цивільно-правового характеру. При укладенні такого договору працівник виступає як виконавець, і відносини сторін регулюються не трудовим, а цивільним законодавством. Звичайно, в даному випадку працівник не вправі розраховувати на соціальні гарантії, передбачені трудовим кодексом (виплату допомоги з тимчасової непрацездатності, надання щорічних і навчальних відпусток, відшкодування шкоди у зв'язку із заподіянням шкоди здоров'ю і т. ін.). Але укладення цивільно-правового договору – це не найгірший варіант для сумлінного працівника, оскільки у випадку порушення умов договору він може звернутися за захистом своїх прав до суду. На жаль, в Україні при дистанційній зайнятості широке поширення одержав і третій варіант оформлення відносин.

3. Усна або «віртуальна» угода. За такою домовленістю взаємодія роботодавця і працівника відбувається в неправовому полі. Основною причиною небажання роботодавця офіційно оформляти відносини з працівником є прагнення скоротити витрати,

пов'язані з наймом робочої сили. Не укладаючи трудовий договір з працівником, роботодавець не несе ніяких зобов'язань перед найманим працівником. У нього не зростає чисельність працівників, що веде до заниження фонду оплати праці і оподаткованої бази для визначення деяких податків і зборів. Дорівнюють нулю і витрати, пов'язані з розірванням договору з працівником. Роботодавець економить також і на кадровій роботі – оформленні трудових договорів, розрахунку та нарахуванні заробітної плати та інших виплат, веденні всієї документації і т. ін.

З точки зору теорії здається, що відносини між виконавцем і споживачем послуг праці при дистанційній роботі ближче до підрядних. На користь такого погляду можна привести наступні аргументи.

По-перше, при роботі «на відстані» відсутній основний, на думку юристів, критерій відносин найму – безпосередній контроль за процесом праці з боку роботодавця.

По-друге, працюючи за трудовим договором зобов'язаний виконувати роботу особисто, у той час як в умовах дистанційної зайнятості працівник може залучити інших осіб для реалізації своїх зобов'язань, що також свідчить скоріше про підрядний характер відносин.

По-третє, роботодавець не може відповідати за безпеку праці працівника, якщо той працює вдома, а не на території роботодавця.

По-четверте, у разі трудових відносин ризик випадкової загибелі або випадкового пошкодження результату виконаної роботи несе роботодавець, працівник не позбавляється заробітної плати і несе матеріальну відповідальність лише у разі його вини. При дистанційній роботі ризик псування результату до його передачі замовнику (наприклад, зникнення файлів або оброблюваних баз даних в результаті пошкодження їх комп'ютерним вірусом) лежить на виконавці. Якщо замовник не отримав необхідний результат, то він його й не оплатить. Це також побічно свідчить про те, що при дистанційній роботі є підстави для укладення договору підряду або іншого договору цивільно-правового характеру.

Але в багатьох випадках роботодавцю краще вступити в трудові відносини з виконавцем. Стабільність положення і захищеність працівника при укладенні трудового договору дозволяє йому зосередитися на роботі, а не на пошуку чергового замовника. Роботодавець же, надаючи працівнику не тільки можливість працювати

вдома, в комфортніших умовах, але і повний соціальний пакет, може утримати цінного працівника. Звичайно, це в першу чергу стосується висококваліфікованих працівників, які мають специфічний людський капітал (набором знань і умінь, цінних саме для цього роботодавця), яким непросто знайти заміну.

Що стосується неможливості здійснення контролю за процесом праці з боку роботодавця, то відомо, що при інтелектуальній творчій праці безпосередній контроль за працівником неефективний, і роботодавцю цілком достатньо контролювати лише кінцевий результат праці працівника, не втручаючись в його поточну діяльність. Відносини між працівником і роботодавцем у разі укладення трудового договору на невизначений термін зазвичай більшою мірою базуються на довірі і накопиченому досвіді спільної праці, ніж у випадку разових підрядних договорів з незнайомими особами.

Звичайно, незважаючи на спонтанно виникаючі засоби захисту працівників і роботодавців від недобросовісної поведінки іншої сторони, слід прагнути до того, щоб їх відносини були в правовому полі і регулювалися не лише усними угодами, але й грамотно оформлені договорами. Адже ризики сторін варіюються залежно від способу оформлення відносин з партнером. Якщо укладено письмовий договір, вони можуть захистити свої права в суді. Якщо ж домовленості усні чи існують лише в електронному вигляді, сторони ризикують набагато більше.

Остаточний вибір форми договору залежить від багатьох обставин – обсягу роботи, її тривалості, наявності або відсутності у працівника специфічних навичок, можливостей вимірювання результатів праці працівника, репутації сторін та інших особливостей конкретної операції.

У цілому розвиток дистанційної зайнятості є кроком до більшої гнучкості ринку праці, що є об'єктивною тенденцією як для країн з перехідною економікою, так і для країн з розвинутою ринковою системою. Однак використання сучасних технологій сприяє переходу від традиційної системи стабільної зайнятості до нестійкої і неповної зайнятості, що не завжди відповідає інтересам працівників. Перетворення працівників, що працюють за трудовим договором у самозайнятих підрядчиків або «фрілансерів» сприяє ізоляції і відокремленню працівників, звуженню сфери діяльності профспілок і посиленню позицій роботодавців на ринку праці. Необхідні продумані економічні і юридичні заходи щодо

переведення відносин між дистанційними працівниками і роботодавцями у правове поле і захисті кожної зі сторін договору від недобросовісної поведінки партнера.

**Швець Н. М.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАВА НА СТРАЙК**

Уперше на міжнародному рівні право на страйк було закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. У п. (d) ч. 1 ст. 8 цього Пакту вказується, що держави, які взяли участь у ньому, зобов'язуються забезпечити право на страйк за умов його здійснення відповідно до законів кожної країни. При цьому Пакт допускає запровадження законних обмежень реалізації права на страйк «для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави».

Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. також проголосила право кожної людини на страйк, що впливає з ч. 1 ст. 20: «Кожна людина має право на свободу мирних зборів і асоціацій». У цьому контексті ряд трудовиків займають позицію визнання права на страйк як складової права на свободу асоціації (об'єднання).

Право на страйк офіційно визнано Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 03.05.1996 р. У п. 4 ст. 6 Хартії передбачено «право працівників і роботодавців на колективні дії у випадку розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, за умови додержання зобов'язань, що можуть впливати з укладених раніше колективних договорів» (цей пункт було ратифіковано Україною 14 вересня 2006 р.). Під правом роботодавців на колективні дії у випадку конфліктної ситуації у міжнародній практиці розуміють локаут, хоча застосування останнього як знаряддя боротьби досить суперечливе.

В актах Міжнародної організації праці (далі – МОП) відсутнє визначення страйку, хоча цей термін і згадується в Конвенції 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105), ратифікованої Україною 5 жовтня 2000 р. (п. (г) ст. 1) і в ч. 4 ст. 1 Рекомендації

МОП 1951 р. про добровільне примирення й арбітраж (№ 92). Право на страйк опосередковано витікає з Конвенції МОП 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87).

Принципова позиція МОП – заохочувати вирішення конфліктів шляхом примирних процедур, проте це не означає, що організація категорично відкидає існування права на страйк. МОП контролює дотримання права на страйк. Організація розробила важливий механізм моніторингу, що дозволяє відстежувати застосування конвенцій урядами країн, які їх підписали. Кожна країна зобов'язана надавати МОП звіт щодо заходів, вжитих для забезпечення дотримання підписаних конвенцій.

Зокрема, МОП у 2000 році виступила з критикою деяких аспектів законопроекту РФ, що стосувався врегулювання трудових спорів. Організація наполягала на анулюванні урядом країни вимог визначення тривалості страйку та спрощенні процедури проведення страйку. Ці критичні зауваження мали б стати тривожним сигналом і для нашої країни, чинне законодавство якої також передбачає ускладнену, заформалізовану процедуру організації та проведення страйку. Ми прихильно ставимося до положень перспективного законодавства у контексті спрощення процедури проведення страйку з метою надання працівникам можливості скористатися гарантованим Конституцією України правом на страйк у виправданих випадках, адже практика засвідчує, що чинний Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» виписаний у такий спосіб, щоб унеможливити процедуру організації та проведення законного страйку, що порушує загальновизнані міжнародні стандарти.

У п. 13 підрозділу «Свобода об'єднання та колективних переговорів» Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. визначено, що право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів включає право на страйк з урахуванням зобов'язань і обмежень, які випливають з національних законів та колективних договорів. Водночас у абз. 2 цього ж пункту закріплено, що з метою сприяння вирішенню трудових конфліктів відповідно до національного законодавства мають бути створені системи примирення, посередництва і арбітражу. З одного боку, пункт 13 містить положення щодо чіткого визначення права на страйк, з іншого – в цьому ж пункті наголошується на необхідності створення таких механізмів, що мінімізують страйковий рух.

Проведене узагальнення норм міжнародних актів дозволяє сформулювати висновок, що право на страйк – складова права на свободу об'єднання (асоціації), оскільки право на страйк – колективне право, що може бути реалізоване лише шляхом об'єднання працівників у представницькі органи, організації (профспілки, страйкові комітети), які представлятимуть та захищатимуть колективні інтереси працівників у випадку їх порушення з боку роботодавця. За нормами українського законодавства рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників. Право на страйк супроводжується колективними діями з боку тих, хто бере участь у ньому.

Усі міжнародні акти єдині в тому, що реалізація права на страйк у кожній окремо взятій країні має відбуватися у чіткій відповідності до положень законодавства з урахуванням обмежень, що випливають із законів та колективних договорів держави. Це зауваження робиться з огляду на широко поширену практику включення у тексти колективних договорів умови про утримання від страйків, що передбачає добровільну відмову від страйків на період дії колективного договору, або ж положення про обов'язкове мирне вирішення колективного трудового спору шляхом звернення до примирної комісії, трудового арбітражу, що фактично означає відмову від страйків до вичерпання примирної процедури вирішення конфлікту.

І, насамкінець, можна виділити такі елементи міжнародного стандарту права на страйк як складової права на об'єднання:

- 1) право на страйк – колективне право;
- 2) реалізація права на страйк не виключає можливості його обмеження у нормах законів та колективних договорах.

**Юровська В. В.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

**ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЗАКОНУ  
ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ  
«ПРО ДЕРЖАВНИЙ БЮДЖЕТ УКРАЇНИ НА 2014 РІК»**

31 липня 2014 р. Верховна Рада України прийняла Закон про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет Украї-



ни на 2014 рік» [1] (надалі за текстом – Закон), яким передбачено, зокрема:

– надати право керівникам центральних органів виконавчої влади у межах бюджетних призначень без згоди та попередження працівників встановлювати для них режим роботи на умовах неповного робочого часу та надавати відпустки без збереження заробітної плати на визначений цими керівниками термін;

– установити, що під час здійснення центральними органами виконавчої влади цих заходів положення статті 26 Закону України "Про відпустки" та статей 56 та 84 Кодексу законів про працю України (в частині обмеження терміну відпустки без збереження заробітної плати, необхідності повідомлення не пізніше ніж за два місяці та погодження з працівником встановлення режиму роботи на умовах неповного робочого часу) не застосовуються.

До прийняття Закону в ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України [2] передбачалось, що про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. На протязі цих двох місяців він гарантовано отримував би заробітну плату і мав можливість пошуку іншої роботи, у разі, якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а він не згодний продовжувати роботу в нових умовах. Із прийняттям Закону в умовах економічної нестабільності працівник позбавлений цього права. Так, відсутність попередження за два місяці може суттєво вплинути на гарантоване працівникові право на отримання заробітної плати.

У зв'язку із прийняттям в існуючій редакції Закону в умовах загострення соціального напруження, стрімкого зростання безробіття, замороження державних соціальних стандартів і гарантій виникає багато запитань. Викликають застереження запропоновані у Законі звуження гарантій права на працю – зняття обмеження терміну відпустки без збереження заробітної плати, скасування повідомлення не пізніше ніж за два місяці та погодження з працівником встановлення режиму роботи на умовах неповного робочого часу (стаття 26 Закону України «Про відпустки» та статті 32, 56, та 84 Кодексу законів про працю України), встановлення на розсуд керівників державних органів, бюджетних установ та підприємств, установ і організацій, які отримують підтримку з бюджету, надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати,

встановлення для працівників режиму роботи на умовах неповного робочого часу, зменшення або скасування стимулюючих виплат, підвищень посадових окладів, зменшення надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

Тому у Зверненні Федерації профспілок України до Верховної Ради України слушно зауважено, що цей Закон містить низку норм, які обмежують права працівників, погіршують рівень життя та соціального забезпечення населення та порушують норми Конституції України. Надання права роботодавцям без згоди та попередження працівників запроваджувати неповний робочий час та відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, здійснювати заходи з «оптимізації» штатної чисельності працівників, призведе до значного звуження конституційних гарантій прав громадян на працю, зниженню доходів громадян тощо.

Крім того, запропоновані Законом зміни можуть призвести до збільшення рівня безробіття серед працівників бюджетної сфери, оскільки навантаження щодо зменшення обсягу бюджетних видатків переважно стосуватиметься державних службовців, основною мотивацією для роботи яких є додаткові стимулюючі виплати. Звертаємо увагу на те, що розрахунки щодо обсягу економії коштів від реалізації вказаних змін не з'ясовані. Прийняття вищезазначених положень суперечить Конституції України щодо неправомірності зупинення законом про державний бюджет України дії інших законів України про надання пільг, компенсацій і гарантій, внесення змін до інших законів України, встановлення іншого (додаткового) правового регулювання відносин ніж передбачено законами України, звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод громадян при прийнятті нових або внесенні змін до чинних законів (відповідно до Рішення Конституційного Суду України (у справі про соціальні гарантії громадян № 1-29/2007) від 9 липня 2007 року № 6-рп/2007) [3].

Враховуючи надзвичайно напружену зовнішньополітичну та фінансово-економічну ситуацію в країні, слід з розумінням ставитися до можливого введення певних тимчасових обмежень у сфері регулювання трудових відносин, але строки дії цих норм мають бути обмежені та визначені. Крім того, запропоновані зміни негативно вплинуть на надходження коштів до Фондів соціального страхування, що неминуче призведе до значного погіршення рівня матеріального забезпечення безробітних, надання соціальних послуг та виплати пенсій.

Вважаємо, що запропоновані зміни не відповідають намірам держави інтегруватися у європейський простір. Тому, в умовах росту інфляції, знецінення заробітної плати працівників, зменшення фінансування державних соціальних програм прийняття Закону про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2014 рік" у існуючій редакції призведе до порушення прав працівників та негативно вплине на їх матеріальне становище, що може послужити детонатором соціального вибуху.

### **Література**

1. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1622-18>.

2. Кодекс законів про працю України. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Рішення Конституційного Суду України (у справі про соціальні гарантії громадян № 1-29/2007) від 9 липня 2007 року № 6-рп/2007. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0a6p710-07>.

**Юшко А. М.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Складна політична ситуація в Україні і проведення мобілізації виявили потребу в додатковому правовому регулюванні суспільних відносин у різних сферах життя, зокрема, у сфері праці й соціального захисту населення.

Після прийняття першого Указу Президента України від 17.03.2014 № 303/2014 «Про часткову мобілізацію» постало багато питань щодо подальшої долі трудових правовідносин працівників, які попали під мобілізацію, а також правильного їх оформлення. Перші роз'яснення компетентних органів державної влади з'явилися лише в квітні<sup>1</sup>, а до того кадровики роботодавців, чий

---

<sup>1</sup> Див.: Роз'яснення Міноборони України від 29.04.2014 «Роз'яснення щодо забезпечення гарантій збереження за громадянами, призваними на військову службу під час мобі-

працівники були призвані на військову службу під час мобілізації, проводили їх звільнення за п. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), що передбачав припинення трудового договору в разі призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

1 квітня 2014 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації» від 27 березня 2014 року № 1169-VII, яким внесено зміни до законодавчих актів України, у тому числі й до КЗпП України.

Відповідно до частини другої статті 39 Закону України «Про військовий обов’язок і військову службу» та частини третьої статті 119 КЗпП України працівникам, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку.

Середній заробіток працівнику нараховується відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 року № 100.

З 8 червня 2014 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації» від 20.05.2014 № 1275-VII, яким були внесені зміни до низки чинних законодавчих актів України, зокрема, Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Податкового кодексу України, Законів України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», «Про військовий обов’язок і військову службу», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» тощо.

Згідно із змінами, внесеними цим Законом до частини 3 ст. 119 КЗпП, за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, органі-

---

лізації, робочого місця (посади) та середнього заробітку» і роз’яснення Державної інспекції України з питань праці від 30.04.2014 «Щодо мобілізації»

зації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів держбюджету в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до п. 2 Прикінцевих положень цього Закону дію частини 3 ст. 119 КЗпП України у новій редакції поширено на громадян України, які, починаючи з 18.03.2014 були призвані на військову службу на підставі Указу Президента України від 17.03.2014 № 303 «Про часткову мобілізацію». Крім того, Законом від 20.05.2014 № 1275 були внесені зміни до пункту 3 ст. 36 КЗпП України, відповідно до якого підставами для припинення трудового договору є призов або вступ працівника чи власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, *крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року.*

Фактиці Державної інспекції України з питань праці пояснюють, що зазначені гарантії поширюються на всіх працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, та на працівників, які вступили на військову службу під час мобілізації за особистим бажанням.<sup>1</sup>

Підставою для надання таких гарантій працівникові є повістка військового комісаріату про призов працівника на військову службу.

Таким чином, всі працівники, які були звільнені з роботи на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України у зв'язку із призовом на військову службу під час мобілізації, мають бути поновлені роботодавцем на роботі у зв'язку із набуттям чинності Законом від 20.05.2014 № 1275. Поновлення на роботі здійснюється шляхом скасування наказу про звільнення, внесення відповідного запису до трудової книжки (за її наявності на підприємстві, в установі, організації) та особової справи (особової картки) працівника. Про факт скасування наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити працівника шляхом направлення йому за місцем реєстрації (фактичного проживання) листа із доданням копії наказу.

---

<sup>1</sup> Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 17.06.2014 «Щодо поновлення на роботі працівників, які були звільнені у зв'язку з призовом на військову службу під час мобілізації»

Починаючи з дати звільнення працівнику також має бути нарахована середня заробітна плата без нарахування податків та єдиного соціального внеску.

Відмова роботодавця від скасування наказу про звільнення працівника у зв'язку із призовом на військову службу під час мобілізації та/або невіплата середньої заробітної плати є порушенням законодавства про працю і тягне за собою відповідальність, передбачену законодавством (кримінальну, адміністративну та дисциплінарну).

У разі надходження звернень працівників, звільнених на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України під час мобілізації, територіальні державні інспекції з питань праці мають провести позапланову перевірку і у разі виявлення порушень вжити заходів в межах повноважень щодо усунення порушень та притягнення до відповідальності винних посадових осіб.

Що ж до компенсації роботодавцям із державного бюджету середнього заробітку працівникам, за якими зберігається місце роботи і посада під час мобілізації, на особливий період, то будь-яких роз'яснень, чи це має бути затверджений Кабінетом Міністрів України новий порядок, чи необхідно користуватися досі чинними нормативними актами, поки що нема.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.11.2006 № 1644 «Про порядок і розміри грошового забезпечення та заохочення військовозобов'язаних та резервістів», зокрема, пункту 2, виплата середнього заробітку військовозобов'язаним, у тому числі резервістам, призваним на збори, проводиться підприємствами, установами та організаціями, в яких працюють призвані на збори громадяни, з наступним відшкодуванням цих витрат за рахунок коштів, передбачених у державному бюджеті на утримання Міністерства оборони та інших центральних органів виконавчої влади, які здійснюють керівництво військовими формуваннями.

Наказом Міноборони України від 12.03.2007 № 80 затверджено Інструкцію про умови виплати грошового забезпечення та заохочення військовозобов'язаних та резервістів. Згідно з п. 7 цієї Інструкції за військовозобов'язаними, призваними на збори, зберігається на весь період зборів, уключаючи час проїзду до місця їх проведення і назад, місце роботи, займана посада та середній заробіток як на основній, так і на сумісних роботах.

Зазначені особи не підлягають звільненню з роботи з ініціативи власника або вповноваженого ним органу незалежно від підпо-

рядкування і форм власності з дня отримання повістки про призов і до повернення, крім випадків ліквідації установи, підприємства, організації тощо, де вони працювали.

Виплата середнього заробітку військовозобов'язаним, призваним на збори, провадиться підприємствами, установами та організаціями, де працюють (працювали) призвані на збори, з подальшим відшкодуванням цих витрат військовими комісаріатами (п. 11 Інструкції).

Підприємства, установи та організації для покриття витрат на виплату середньої заробітної плати військовозобов'язаним, призваним на збори, подають до військового комісаріату, у якому перебувають на обліку військовозобов'язані, рахунки, котрі акцептуються першими відділами (відділеннями) військових комісаріатів і передаються до фінансово-господарчих відділень для оплати. До рахунків додаються відомості на виплату середньої заробітної плати, нарахованої військовозобов'язаним, призваним на збори, згідно з цією Інструкцією за встановленою формою (п. 12 Інструкції).

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що основні питання забезпечення трудових прав мобілізованих працівників на державному рівні врегульовані.

**Яковлев О. А.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАВОВИЙ РЕЖИМ»**

Наукове дослідження повинно ґрунтуватися на методологічній основі. Важливою складовою методологічного інструментарію є понятійний апарат, який має бути послідовно і несуперечливо використаний протягом усього пізнавального процесу. Галузеві юридичні науки оперують як власними набором понять, так і поняттями, що мають загальною юридичне значення. Досить часто, хоча і не завжди, ці поняття співвідносяться як конкретне і загальне. Наприклад, дисциплінарна і матеріальна відповідальність (конкретні поняття) є різновидами загального (юридична відповідальність). У такому випадку галузі права мають спиратися на

загальноюридичні поняття і категорії, звертаючи увагу на відповідні теоретико-правові розробки.

Однією із загальноюридичних категорій, які широко використовуються у галузевих науках (особливо публічно-правового спектру, у тому числі конституційне право, адміністративне право, митне право та ін.), є категорія правовий режим. Поширена ця категорія і у законодавстві, у ст. 92 Конституції України серед питань, які визначаються і встановлюються виключно законами України згадується про правовий режим власності, державного кордону, воєнного і надзвичайного стану, зон надзвичайної екологічної ситуації, економічний і міграційний режим. У Податковому кодексі України передбачаються спеціальні податкові режими (ст. 11). У Митному кодексі України закріплюються митні режими (ст. 4), режими транзиту і тимчасового ввезення (ст. 44) тощо.

У той же час, у трудовому праві ця категорія не є сталою для понятійного апарату даної науки. Комплексні дослідження з тематики трудо-правових режимів відсутні попри те, що Кодекс законів про працю України містить термін «режим роботи» (ст. 32). Така ситуація є невинуватою, адже правовий режим (точніше правові режими) обґрунтовано вважаються одним з критеріїв поділу системи права на галузі, а отже характеристика даної категорії становить вагоме завдання науковців, які провадять дослідження у сфері трудового права.

Досить довго теоретичні розвідки з проблематики правових режимів майже повністю обмежувалися роботами визнаного радянського і російського класика теорії права С. С. Алексєєва, який під правовим режимом розумів порядок регулювання суспільних відносин, виражений у комплексі правових засобів. Це лаконічне і навіть елегантне визначення, однак, не дає можливість сумістити правовий режим з такими категоріями як «правове регулювання суспільних відносин», «правопорядок» тощо.

Підходів С. С. Алексєєва опонує Д. М. Бахрах, на думку якого правовий режим – це система норм права, яка регулює діяльність, відносини між людьми з приводу певних об'єктів. Д. М. Бахрах також доводить, що можна розрізняти юридичну сторону режиму (систему правил) і фактичну сторону режиму (реальне здійснення режимних норм). Серед сучасних підходів до розуміння правових режимів слід окремо згадати про роботи Г. С. Беляєвої, І. О. Соколової, Е. Ф. Шамсумової, спеціально присвячені теоретичному аналізу правових режимів.



У підходах І. О. Соколової, а також В. Д. Ткаченко і Є. Б. Ручкіна зроблено акцент на тому, що правовий режим виражає результат впливу законодавця на певні суспільні відносини. Він є станом нормативної урегульованості останніх, який виникає внаслідок використання у процесі законотворчості специфічного поєднання способів, методів і типів правового регулювання. Правовий режим охоплює собою об'єкт, на який спрямований нормативний вплив, права (повноваження) і зміст регулювання – законні інтереси та обов'язки суб'єктів права (фізичних і юридичних осіб, органів публічної влади та їх посадових осіб, територіальних громад, держави у цілому).

З огляду на це ключовим для розуміння правового режиму є характеристика способів, методів і типів правового регулювання.

Під способами правового регулювання суспільних відносин розуміють первинні (тобто такі, що не містять у собі більш прості) засоби правового впливу на поведінку людей, пов'язані з наділенням їх суб'єктивними юридичними правами або покладанням на них юридичних обов'язків. Використання різних способів регулювання не є однорідним, що яскраво проявляється у регулюванні відносин праці. У трудових відносинах первинним способом регулювання є дозвіл, тоді як у відносинах, пов'язаних з трудовими – зобов'язання (у сфері зайнятості чи контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю) чи заборона (у сфері пригнічення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності).

Методи правового регулювання відображають сполучення основних і допоміжних способів, порядок встановлення, способи реалізації і захисту прав суб'єктів правовідносин, ступінь деталізованості правового регулювання і роль суб'єктів права у цьому процесі. Регулювання трудо-правових відносин показує, що, по перше, галузь права не може будуватися на застосуванні виключно одного методу регулювання, оскільки відносини між приватними особами частіше за все доцільніше регулювати диспозитивно, тоді як відносини за участі суб'єктів владних повноважень у процесі здійснення останніх слід регулювати імперативно; а по-друге, що ці методи не протиставленні одне одному: елементи імперативності можуть бути властиві суто диспозитивному регулюванню (наприклад, укладення трудового договору), а елементи диспозитивності – у імперативному регулюванні (наприклад, при вирішенні трудових спорів).

До структури правового режиму включаються також типи правового регулювання – спеціальнодозвільний і загальнодозвіль-

ний. При цьому ми не відносимо до елементів правового режиму види правового регулювання, адже вони не мають самостійного значення. Види скоріше показують, які можливі випадки поєднання наведених елементів правових режимів і в яких відносинах такі поєднання слід використовувати.

Специфіка поєднання способів, методів і типів правового регулювання проявляється на рівні не лише галузі права, адже немає галузі, в якій регулювання є цілковито однорідним. Можна говорити про виокремлення галузевих, підгалузевих та інституційних правових режимів. Крім того, можна виділяти правові режими, що мають функціональне призначення, коли йдеться про групу норм, які не утворюють якійсь елемент системи права, але стосуються регулювання певного питання (і режим праці є саме таким).

З точки зору об'єкту регулювання можна вести мову про матеріальні і процесуальні режими. Матеріальні режими встановлюються при врегулюванні прав і обов'язків суб'єктів права (наприклад, права і обов'язки працюючих, підстави розірвання трудового договору). Натомість процесуальні режими встановлюються, коли відбувається регулювання реалізації і захисту цих прав або здійснення обов'язків із залученням суб'єктів владних повноважень (наприклад, режим наглядової діяльності органів Держгірпромнагляду).

Правові режими також можна поділити на приватно-правові і публічно-правові. Приватно-правові режими встановлюються при регулюванні більшості трудових відносин і характеризуються перевагою дозволів як способів регулювання, диспозитивного методу і загальнодозвільного типу правового регулювання, наявністю рекомендаційного та (або заохочувального) регулювання, позовною формою захисту прав, широкою автономією суб'єктів права у врегулюванні своїх відносин тощо. Публічно-правові режими зумовлюють домінування заборон і зобов'язань, імперативного методу і часто спеціальнодозвільного типу правового регулювання, покладенням ініціативи щодо захисту прав на компетентні органи, централізованим і максимально деталізованим регулюванням тощо.

Нарешті, з точки зору функціонального призначення режими класифікуються на регулятивні і охоронні. Регулятивні режими стосуються ситуації належного здійснення учасниками відносин своїм правам (повноважень) і обов'язків. Охоронні режими функціонують у ситуаціях захисту і відновлення порушених прав.

Важливо також розуміти, що наведені класифікації правових режимів не слід протиставляти одне одному. Вони мають на меті показати правові режими, що існують у правовій системі, з різних боків. Одні і ті самі режими можуть підпадати під певні види різних класифікацій. Наприклад, охоронний режим є одночасно і процесуальним та публічно-правовим, а матеріально-правовий режим є також і регулятивним.

**Яковлєва Г. О.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ФІЗІОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ СПЕЦИФІКИ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Наука як галузь суспільного виробництва має свою специфіку. Тому виконання трудової функції науковими працівниками регулюється поряд із загальними спеціальними нормами трудового законодавства. Диференціація правового регулювання праці таких осіб здійснюється за допомогою централізованого, а головним чином галузевого і локального правового регулювання, яке враховує особливості організації й умов праці в цій галузі господарства або на конкретному підприємстві.

Спеціальні норми в регулюванні трудових правовідносин наукових працівників займають значне місце. Принцип єдності і диференціації трудового законодавства вимагає, щоб у нормах трудового права, які регулюють діяльність певної категорії працівників, враховувалось не тільки загальне й особливе в умовах їх праці, а й оптимальне поєднання загального і особливого. Це може бути досягнуте на підставі дослідження умов і характеру праці самих суб'єктів трудових відносин, тобто факторів, що обумовлюють ступінь диференціації законодавства про працю. Характер спеціальних норм повинен відповідати основній меті правового регулювання трудових відносин в цій галузі суспільної праці. Поєднання загального й особливого, виражене в правових нормах, що регулюють трудові відносини наукових працівників, буде оптимальним, якщо воно забезпечить: найвищу продуктивність праці (творчу віддачу) нових наукових знань дослідників, конструкторів і проєктувальників; максимальну економію робочого часу і матеріальних

коштів; моральне і матеріальне стимулювання високоефективної наукової діяльності; максимальне скорочення термінів робіт як на окремих стадіях, так і в загальному циклі «дослідження–виробництво»; залучення (відбір і підготовка кадрів) до сфери науки найбільш здібних до наукової діяльності працівників; об'єктивну атестацію та розстановку наукових кадрів.

У зв'язку зі змінами умов наукової діяльності необхідно встановити конкретні основи диференціації законодавства про працю науковців в сучасних умовах або довести зникнення підстав, що раніше викликали необхідність в спеціальних нормах, які регулюють трудові відносини працівників науки. Ця проблема може бути вирішена шляхом аналізу специфіки наукової діяльності та теоретичних основ принципу єдності й диференціації науки трудового права.

В межах досліджуваної проблеми до інтелектуально-фізіологічних критеріїв специфіки наукової діяльності можна віднести, по-перше, **особливий психо-нервовий стан наукових працівників**, який обумовлений інтелектуальним творчим характером наукової діяльності. У порівнянні з іншими видами розумової та творчої діяльності наукова відрізняється посиленою роботою думки, вимагає особливої напруженості. Перший обов'язок наукового працівника – думати. Ще давній китайський вислів стверджує: «Ти можеш стати розумним трьома шляхами: шляхом досвіду – це самий гіркий шлях; шляхом наслідування – це самий легкий; шляхом роздумів – це самий благородний». Сучасний науковець озброєний багатьма засобами, які полегшують наукове пізнання, але надмірне захоплення перспективами автоматизації розумової праці викликає зменшення ролі творчості в праці вченого.

Мислення – один з основних елементів наукової праці. Зрозуміло, що науковець в процесі виконання всієї своєї роботи не перестає думати, але особливу цінність має «політ» думки – вільна робота розуму, яка не пов'язана з виконанням будь-якої конкретної розумової операції. Недаремно кажуть, що в роботі вченого самі плідні хвилини ті, протягом яких він «нічого не робить»: саме в них концентрується творчий процес. Таким чином, науковому працівнику потрібні здібності не тільки до тієї чи іншої конкретної галузі знання, але й до концентрації думок. Цей фактор слід враховувати при визначенні кола обов'язків науковця за трудовим договором, визначенні ступеня відповідальності за виконання наукової роботи.

Певне значення в процесі наукової творчості відіграє інтуїтивний фактор, який полягає в індивідуальній здатності вченого здійснювати наукове передбачення, висунути нову гіпотезу, зробити припущення.

Наукова діяльність – це тривалий процес вивчення, дослідження, обмірковування ідей, а потім вираження їх у науковій продукції (звіті, монографії, статті, розробці, дослідному зразку тощо). Напружена розумова праця, тобто така, що вимагає від вченого великої витрати нервової енергії, є специфічною особливістю наукової діяльності. Ця специфіка повинна бути компенсована створенням особливих умов праці та її регулювання, тобто за допомогою диференціації трудового законодавства, яке регулює, наприклад, робочий час, час відпочинку й оплату праці наукових працівників.

Наукова праця також характеризується **самоорганізацією**. Оскільки такий вид діяльності піддається правовій регламентації тільки в певних межах, то науковцю слід самостійно здійснювати організацію виконання своєї роботи. Наприклад, у ранкові години доцільно виконувати найбільш складні завдання; в процесі робочого часу бажано робити нетривалі перерви для відпочинку; дотримуватись послідовності у виконанні запланованих завдань тощо.

По-друге, особливу роль відіграє **особистісний чинник**. Це виражається у підвищеній значущості „живої» праці вчених, їх творчій віддачі, наявності таких якостей, як творче обдарування, здібність до оригінальних синтетичних побудов, наполегливість і завзятість у досягненні мети. Незважаючи на створення новітніх приладів, сучасного обладнання, що застосовується в наукових установах, роль людини безперервно зростає. Механізація і автоматизація процесів, що широко впроваджується в промисловому виробництві, надають істотну допомогу в дослідженнях і розробках, але замінити людський мозок не може жоден «робот». Такі процеси, як порівняння концепцій, остаточний аналіз результатів експериментування, формулювання висновків тощо зможе здійснювати тільки людина, її мозок. Якщо в промисловості основним чинником, що характеризує рівень ефективності виробництва продукції, є технічне оснащення підприємств (якість станків, обладнання, технологічного процесу), то в науково-дослідній діяльності на перший план виступає «жива» праця, якість самих виконавців – наукових працівників. До засобів діяльності наукових працівників передусім відносять їх самих, їх мозок, інтелектуальну силу.

По-третє, особливістю наукової творчості є також **професійна мобільність науковця**. Така мобільність проявляється як виникнення нових інтересів вченого і зміни в зв'язку з цим тематики та сфери наукового дослідження. Ця здатність виражається у формі зміни трудової функції, яка не завжди свідчить про переведення науковця на іншу роботу. Трудова функція наукового працівника як правова категорія характеризується видом роботи, його обов'язком займатися науковою діяльністю. Остання має різні форми, що передбачає конкретизацію наукової праці залежно від її цільового призначення (фундаментальні дослідження, конструкторські розробки, проектування тощо).

Поява нових галузей наук на межі вже існуючих (біофізика, фізична хімія тощо), проникнення наук одна в одну є особливістю сучасного науково-технічного розвитку. Науковому працівнику потрібні глибокі знання не тільки своєї спеціальності, але й знання суміжних дисциплін – мати «міждисциплінарний кругозір».

По-четверте, **умови праці, моральна атмосфера в колективі або „психологічний клімат“** впливають на продуктивність діяльності людини, де б вона не працювала. У економічній літературі (а також в психології) особливе місце відводиться науковій (творчій) діяльності. Зіпсований настрій співробітника в науково-дослідному процесі набагато сильніше впливає на результати роботи, ніж в промисловому виробництві. Соціологи досліджували залежність між творчими здібностями і продуктивністю вченого. Перші дослідження привели до висновку, що між здібностями і досягненнями ніякого зв'язку не виявилось (нульова кореляція). Пояснення цьому парадоксу було знайдено після введення в аналіз ще однієї величини – ситуації (соціальних відносин в трудовому колективі), в якій працює вчений. Було з'ясовано, що при позитивній ситуації науковець максимально виявляє свої творчі здібності, що веде до високої продуктивності. І навпаки, негативна ситуація позбавляє його можливості застосувати своє обдарування, творчі здібності, що приводить до низької продуктивності.

Однією з важливих умов створення позитивної ситуації є психологічна сумісність співробітників наукового колективу, без чого неможливо забезпечити максимальну віддачу кожного індивідуума. Психологічна сумісність розглядається як обов'язкова умова формування творчого колективу. Крім того, при плануванні тематики наукових досліджень враховуються, як правило, інтереси і схильності виконавців, накопичений досвід. Прояв зацікавле-

ності темою, віра в її доцільність мобілізує інтелект і нервові сили вченого і дає найбільш ефективний результат наукового дослідження. Ігнорування спеціалізації, а також інтересів виконавців при плануванні, як показує досвід, іноді спричиняє за собою небажані наслідки.

Зазначені особливості праці науковців повинні знайти своє відображення у нормативно-правових актах, що регулюють особливий порядок відбору і заміщення наукових посад, режими робочого часу, методи оцінки виконаних робіт, порядок проведення експертизи результатів наукових досліджень, періодичну атестацію тощо. На нашу думку, в сучасних умовах поряд з централізованою диференціацією існують передумови до розширення локального регулювання праці науковців в цій сфері.

**Богдан І. А.,**  
канд. юрид. наук  
(г. Київ, Україна)

## **РОЛЬ ПРЕЗУМПЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ КВАЛИФИКАЦИИ «ФРИЛАНСА»**

Пространство, категория, при помощи которой человеком воспринимается и эмпирически осмысливается окружающий жизненный мир, утрачивает свое первостепенное значение в процессе взаимодействия людей между собой. Восприятие «дистанции», как одного из проявлений пространства изменилось, что повлекло изменения и в пространственной организации труда.

Ранее при выезде из одного населенного пункта в другой, человек считался вне пространственных границ предприятия, учреждения, организации, то есть вне воспринимаемого пространства, а непосредственная связь с ним считалась прерванной или достаточно затрудненной до его возвращения. В современных условиях нахождение человека на другом континенте оценивается иначе: человек находится на дистанции в пределах досягаемости, а связь с ним благодаря техническим средствам может поддерживаться непрерывно.

Общество, в том числе и общественная организация труда, функционирует, не предполагая непосредственных контактов между работниками, работником и работодателем. Как утвержда-

ют социологи, общественный выбор был сделан в пользу времени [1] – взаимодействие должно происходить сейчас, в текущем времени, независимо от местонахождения взаимодействующих субъектов.

В развитие данного тезиса высказывается и Болотина Н. Б., утверждая, что сегодня на Западе наблюдается тенденция к индивидуализации и персонализации режимов труда. Это важный признак современного производства, который и будет определять применение рабочей силы в XXI ст., когда возраст, семейное положение, психика, личные склонности, жизненный биологический ритм будут определяющими при распределении трудовой нагрузки. Именно такой подход будет отвечать интересам работающих и позволит повысить производительность труда [2, с. 266–267].

Все это указывает на тенденцию развития, так называемых, «нестандартных», «нетипичных» форм занятости, обеспечивающих гибкость регулирования трудовых отношениях ценой лишения работников социальной защиты и полной занятости.

Благодаря технической возможности индивидуализировать условия труда, а также возможности полноценно осуществлять свою трудовую функцию вне непосредственного контакта на удаленной от работодателя дистанции, работник получил «личный суверенитет» в распоряжении и организации своего рабочего времени и времени отдыха, что послужило поводом для формирования феномена «фриланса».

2. В правовой доктрине термины «фриланс» и лицо его осуществляющее «фрилансер» не определены настолько, чтобы можно было говорить об их однозначности.

До исследования юридической природы фриланса и определения его места в системе правоотношений, это явление остается исключительно социологическим феноменом и существует между официальным оформлением трудовых отношений и частным предпринимательством лица, иногда, но необязательно, принимая либо одну из форм, либо обе формы одновременно.

Этимология термина «фриланс» происходит от наименования лица, занимающегося фрилансом, англ. слова «free lancer», что буквально означает — вольный копейщик, свободный наёмник; в переносном значении — вольный художник.

Фрилансер как лицо, осуществляющее свою деятельности в условиях определенной свободы без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения



определённого перечня работ (внештатный работник). Будучи вне постоянного штата какой-либо компании, фрилансер может одновременно выполнять заказы для разных клиентов [3]. Другие источники дают схожие значения, обращая внимание на портрет фрилансера, утверждая, что это, узкий специалист, как правило, представитель творческой профессии и т.д [4]. Так, согласно исследованию журнала «Корреспондент» от 01.01.2014 г. основную долю украинских фрилансеров составляет специалисты ИТ-сферы, после которых следуют дизайнеры, копирайтеры, переводчики и другие представители творческих профессий [5].

Обобщая статьи по социологии следует сделать вывод, что фриланс рассматривается как 1) новая гибкая форма занятости [6, с. 28]; 2) форма организации труда [7, с.1]. При этом вопрос о юридической принадлежности отношений, связанных с фрилансом, остается неоднозначным и решается ситуативно либо в сторону оформления трудовых отношений, либо – гражданско-правовых, хозяйственно-правовых.

Фриланс как явление, возникшее вне каких-либо формальностей в процессе реализации своей способности к труду, что не уменьшает необходимости дать этому феномену правовую оценку, предопределить принципы его развития в правовом поле. При определенных условиях, а именно в контексте позитивистской школы права, фриланс может быть сведен к незаконной деятельности и к полному нормативному его запрету.

Кроме этого, любая неформальность отношений, в частности и фриланса, рождает негативные последствия среди которых главными недостатками являются: отсутствие юридических последствий такой деятельности в виде невозможности подтверждения стажа, отсутствие социальных гарантий, прерывание трудовой биографии, невозможности фрилансеру полноценно реализовать свои способности к труду и творчеству и т.д.

3. При этом существует разрыв между материальным содержанием отношений фриланса и его юридической формой. Методология выявления принадлежности фриланса к той или иной группе правоотношений видится через исследования наличия/отсутствия у указанного феномена существенных признаков трудовых отношений, что, тем самым, расставляет приоритеты в правовом регулировании. В случае наличия таких признаков, фриланс – доказательство заключения трудового договора, а соответственно и презумпции возникновения трудовых отношений, в случае их

отсутствия фриланс – проявление осуществления хозяйственной деятельности.

Имманентным признаком трудовых отношений является то обстоятельство, выполняет ли фрилансер работу определенного рода (по профессии, специальности, квалификации) или нет. Второстепенное значение приобретает форма выражение других признаков трудовых отношений: подчинение работника внутреннему трудовому распорядку и включение работника в трудовой коллектив. Так как именно вопрос о применении своей квалификации, профессиональных способностей и является доказательством выполнения фрилансером трудовой функции, что дает основания говорить о наличии у лица статуса работника.

В свое время Таль Л. С., исследуя природу трудового договора, отмечал, что отличительным признаком, обнимающим все виды трудового договора, одни видят в вовлечении личности работника в оборот вследствие неотделимости от нее «товара-труда», другие – этим договором стороны органически связываются в одно социальное поле, в коллективный хозяйствующих субъект [8, с. 129].

Соглашаясь с комментарием Панасюка О. Т. в отношении указанной цитаты Талья Л. С., есть основания утверждать, что фрилансер все же включается в социальное поле предприятия (проявлением которого является трудовой коллектив) в той мере, в какой стремится выполнить поставленные работодателем задачи и в которой эти задачи требуют такого включения.

В свою очередь, внутренний трудовой распорядок устанавливается между сторонами отношения фриланса не в автоматическом порядке, а в договорном, что в целом также не противоречит законодательству о труде, и не свидетельствует об отсутствии распорядка в принципе.

С учетом содержания абзаца 4 статьи 24 КЗоТ, согласно которой трудовой договор считается заключенным и тогда, когда приказ или распоряжение не были изданы, но работника фактически было допущено к работе, а также содержание статьи 9 КЗоТ о том, что условия соглашений о труде, ухудшающие положение работников в сравнении с законодательством Украины о труде, являются недействительными, можна сделать соответствующее заключение.

По своей юридической природе отношения фриланса являются трудовыми, а фрилансеров следует считать работниками, на которых распространяются гарантии, предусмотренные законодательством о труде. Будучи по сути проявлением трудовых отноше-

ний, фриланс розвиває їх в відповідності з зміною просторовно-часової організації праці.

#### **Список использованных источников:**

1. Филиппов Александр Социология пространства. – You tube. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=7tСаах4f3Q8>.

2. Трудове право України: Підручник/ За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – 2 – ге вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.

3. Википедия Свободная энциклопедия – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%B5%D1%80> .

4. Англо-русский экономический словарь. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://economy\\_en\\_ru.academic.ru/27022/freelance](http://economy_en_ru.academic.ru/27022/freelance).

5. Максим Бутченко. Корреспондент: Освобождение труда. Украинские фрилансеры. – в мировой тройке по сумме гонораров. – журнал Корреспондент. – 01.01.2014 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://korrespondent.net/business/career/3280964-korrespondent-osvobozhdenye-truda-ukraynskye-frylansery-v-myrovoi-troike-po-summe-honorarov>.

6. Стребков Д. О. Инновационный потенциал агентов новой экономики. – Форсайт. – 2010. – Т. 4. – № 2. – С. 26-33. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://foresight-journal.hse.ru/data/2011/07/26/1214936753/26-33.pdf>.

7. Гебриаль В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений. – Государственное управление – Электронный вестник. – Выпуск № 17. – декабрь 2008 г. – С. 1-10. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk\\_17.\\_dekabr\\_2008\\_g./gebrial.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17._dekabr_2008_g./gebrial.pdf).

8. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006. – 539 с. (Классика российской цивилистики.).

**Бурнягіна Ю. М.,**

канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ПИТАННЯ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЗА ПІДСУМКАМИ РОБОТИ ЗА РІК**

Серед різних положень, прийнятих на рівні підприємства, важливе значення має Положення про виплату винагороди за під-

сумками роботи за рік. Така винагорода є особливим видом матеріального заохочення працівників. Її виплата вперше була введена постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 4 жовтня 1965 р. [1]. У ній закріплювалися лише загальні положення, а підприємства надалі повинні були керуватися постановою Держкомпраці СРСР і Президії ВЦРПС від 10 серпня 1983 р. «Про затвердження Рекомендацій про порядок та умови виплати працівникам підприємств та організацій народного господарства винагороди за загальні результати роботи за підсумками року» [2].

На даний час ця процедура регулюється локальними положеннями про порядок та умови виплати винагороди за загальні результати роботи за рік, затвердженими роботодавцем за погодженням з відповідним виборним профспілковим органом. При застосуванні цього матеріального заохочення найбільшою мірою враховується роль індивідуальної праці трудящих у досягненні загальних підсумків роботи підприємства. Мета цієї виплати полягає в підвищенні матеріальної зацікавленості працюючих щодо ефективності виробництва, покращання якості продукції чи (прибутку), досягнення планових показників її реалізації й рентабельності виробництва.

За допомогою винагороди за загальні результати роботи підприємств за підсумками за рік разом з іншими формами матеріального й морального заохочення стимулюється досягнення інтенсивності розвитку суспільного виробництва, поліпшення якості роботи та ін. Ця винагорода відіграє важливу роль у зміцненні трудової дисципліни і зниженні плинності кадрів на підприємствах.

Аналіз положень про виплату винагороди за підсумками роботи за рік показує, що основні умови її регламентування зводяться до наступних: (а) вона виплачується працівникам за участь особистою працею протягом календарного року в поліпшенні підсумків роботи підприємства за рік; (б) її розмір визначається з урахуванням виплаченої працівникові заробітної плати протягом року і тривалості його роботи на підприємстві; (в) вона може бути збільшена або зменшена з огляду на результати його роботи й виконання інших умов, установлених для виплати винагороди.

Відповідно до Рекомендацій мінімальний стаж безперервної роботи для виплати винагороди доцільно встановити 1 рік, максимальний (за межі якого розміри винагороди не збільшуються) – 5 років. З урахуванням рівня плинності кадрів підприємства можуть встановлювати шкалу і з більш тривалим стажем. До стажу

роботи, що враховується при виплаті винагороди, як уже зазначалося, включається час безперервної роботи на даному підприємстві. Проте Положенням про виплату винагороди може бути передбачено включення до трудового стажу й інших періодів (наприклад, часу строкової служби в армії, роботи на виборних посадах тощо).

Розмір винагороди визначається також з урахуванням тривалості безперервного стажу роботи. Він може бути збільшений, якщо працівник був відзначений різними формами морального заохочення – нагороджений орденом, медаллю, дипломом. Положення може передбачати й інші підстави для підвищення розміру цих виплат.

Практика локального регулювання виробила основні правила виплати даної винагороди. Головною умовою набуття права на її отримання визнається робота в організації протягом всього календарного року, за підсумками якого провадиться виплата. Як правило, в положеннях передбачаються винятки із цього правила. Прикладом, в Положенні про порядок та умови виплати винагороди за загальні результати роботи за підсумками року працівникам ДК «Укртрансгаз» закріплено, що винагорода за загальні результати роботи за підсумками року може бути виплачена працівникам, які не відпрацювали повний календарний рік з поважних причин, зокрема, у зв'язку з: (а) призовом на військову службу, (б) обранням на виборну посаду в профспілкову організацію, (в) переведенням на роботу на інше підприємство чи організацію газової промисловості, на роботу в Компанію з іншого підприємства газової промисловості, (г) вступом в учбові заклади на навчання з відривом від виробництва, (д) перебуванням у відпустці, наданій відповідно до чинного законодавства по догляду за дитиною, (е) скороченням чисельності або штату працівників, (є) переведенням чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, (ж) реорганізацією або ліквідацією структурних підрозділів. У таких випадках винагорода виплачується за фактично відпрацьований час.

Працівникам, які допустили виробничі упущення або порушення трудової дисципліни, винагороду за поліпшення загальних підсумків роботи за рік може бути зменшено або не виплачено повністю. Причини цьому щодо кожного працівникові встановлюються в Положенні. Так, у Положенні про порядок та умови виплати винагороди за загальні результати роботи за підсумками року працівникам ДК «Укртрансгаз» говориться, що повністю позбавляються зазначеної винагороди працівники, до яких протягом року застосо-

уваллося дисциплінарне стягнення, яке на час виплати вищезазначеної винагороди не знято.

Необхідно відмітити, що в деяких локальних положеннях підстави позбавлення щорічної винагороди повністю або частково викладені в загальній формі, також бракує переліків виробничих упущень, за вчинення яких працівники можуть бути позбавлені премії. З метою недопущення суб'єктивізму й необґрунтованого позбавлення працівників щорічної винагороди вбачається доцільним у локальних положеннях закріплювати конкретні й чіткі формулювання цих підстав.

З нашого погляду, у всіх локальних положеннях треба встановити конкретні розміри зменшення цієї винагороди за всіма підставами залежно від характеру того чи іншого порушення, виробничого упущення й тяжкості їх наслідків.

Диференційований підхід до встановлення розміру щорічної винагороди залежно від особистого внеску кожного працівника в досягнення загальних підсумків роботи підприємства надає можливості заохочувати трудівників, які найбільше відзначилися, стимулювати ті конкретні форми їх трудової участі, що сприяють підвищенню ефективності виробництва, якості праці і зміцненню трудової дисципліни.

### **Література:**

1. О совершенствовании планирования и усиления экономического стимулирования промышленного производства: пост. ЦК КПРС и Совмина СССР от 04.10.1965 г., № 729 // СП СССР. – 1965. – № 19 – 20. – Ст. 153.

2. О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства: пост. ЦК КПСС и Совмина СССР от 10.08.1983 г. № 729 // Бюл. Госкомтруда СССР. – 1983. – № 11.

**Конопельцева О. О.,**

канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ**

Відсторонення працівника від роботи передбаченне у ст. 46 КЗпП України. За загальним правилом, що міститься в зазначеній

статті, власник або уповноважений ним орган має відсторонити працівника від роботи у наступних випадках: появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсутність в законодавстві визначення поняття «відсторонення від роботи» створює багато помилок на практиці, оскільки правильне вирішення питань, пов'язаних з цією процедурою має велике теоретичне і практичне значення.

Дослідженню окремих аспектів указаної проблеми приділяли увагу такі науковці, як К. П. Уржинський, В. О. Процевський, П. Р. Стависький. Однак, у юридичній літературі немає однозначності поглядів щодо дефініції зазначеного поняття. За загальним правилом, під відстороненням працівника від роботи розуміється тимчасове звільнення працівника від виконання його трудових обов'язків у випадку і порядку, передбачених законодавством.

Стависький П. Р. досліджуючи питання відсторонення працівника від роботи, визначив його як тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків, із призупиненням виплати заробітної плати з метою попередження шкідливих наслідків. На його думку, за правовою природою, відсторонення не є дисциплінарним стягненням, а є особливим примусовим запобіжним заходом.

Протилежну позицію займає В. О. Процевський, який не вбачає у відстороненні працівника від роботи примусового характеру, а розглядає його як проміжний, запобіжний захід, що має на меті – відвернення більшої шкоди за завдану таким відстороненням. Науковець пропонує під цим поняттям розуміти звільнення на певний термін від виконання трудової функції з призупиненням виплати заробітної плати, обумовлене, як правило, об'єктивними причинами та, яке застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків.

Метою цієї процедури є захист суспільних та особистих інтересів. Вона може мати тільки одну правову природу — тимчасове призупинення дії окремих умов трудового договору.

Умови зазначеного договору, що визначаються сторонами, поділяються на основні (за відсутності хоча б однієї з яких трудовий договір не може вважатися укладеним) і додаткові (які уточнюють, розвивають або доповнюють перші). До основних (необхід-

них) умов відносяться: (а) місце роботи (на конкретному підприємстві, установі, організації, розташованих у певній місцевості); (б) трудова функція (обов'язок виконувати її за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою); (в) оплата праці й дата початку роботи. Додатковими умовами при укладенні трудового договору є: (а) строк випробування при працевлаштуванні (ст. 26 КЗпП); (б) строк дії трудового договору (ст. 23 КЗпП); (в) тривалість робочого часу, якщо працівник працює неповний робочий день (ст. 56 КЗпП); (г) оплата витрат у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП); (д) надання житлової площі працівникові та ін.

При цьому необхідно зазначити, що саме необхідні умови трудового договору зазнають змін в момент відсторонення працівника від роботи. Оскільки ознаками відсторонення є: а) звільнення працюючого на певний термін від виконання трудової функції; б) призупинення виплати заробітної плати; в) відсторонення від роботи за поданням відповідних посадових осіб; г) відносини між працівником і роботодавцем не припиняються, а лише призупиняються.

Дійсно, однією з важливих й основних ознак відсторонення працівника від роботи є призупинення виплати заробітної плати. Проте законодавець дане теоретичне положення не тільки не врахував, а й навпаки, одним з варіантів при відстороненні передбачив збереження заробітної плати повністю або частково. Так, наприклад, заробітна зберігається повністю у разі усунення осіб, які хворіють на особливо небезпечні інфекційні захворювання або є носіями збудників цих захворювань (ст. 30 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 року). Оплата провадиться на підставі листка непрацездатності, довідки лікаря або лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) про визнання працівника тимчасово або постійно непридатним до професійної діяльності за станом здоров'я. Заробітна плата зберігається в розмірах двох третин тарифної ставки або посадового окладу (наприклад, на час простою не з вини працівника згідно зі ст. 113 КЗпП України).

Отже, відсторонення працівника від роботи не припиняє трудові правовідносини, оскільки ніяких змін умов трудового договору не відбувається. З огляду на викладене, про відсторонення можна говорити як про тимчасове призупинення трудових правовідносин. Пропонуємо в ст. 46 КЗпП України закріпити таку правову категорію, як відсторонення працівника від роботи, й визначити її таким чином: «Відсторонення від роботи — це увільнення пра-



цівника на певний строк від виконання трудової функції без збереження заробітної плати або з виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності за час його відсторонення, яке застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків».

**Красюк Т. В.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВІЗ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

Одним із напрямків співробітництва з ЄС Україна визначає культурно-освітню і науково-технічну інтеграцію, яка полягає в упровадженні європейських норм у освіті, науці і техніці, отже, національна система освіти повинна відповідати європейським стандартам. У цьому контексті виникла нагальна потреба йти в ногу з часом, із сучасними світовими тенденціями, які пов'язані з пошуком нових підходів у реформуванні та вдосконаленні вищої освіти в Україні та покращенні умов праці науково-педагогічних працівників. Тож, яким має бути сьогодні навчальний процес, обсяг навчального навантаження і оплата праці науково-педагогічних працівників, розширення академічних свобод, як краще використовувати міжнародний досвід – ці та інші питання, до яких варто постійно привертати увагу, розбудовуючи галузь національної освіти.

На даному етапі всі європейські держави, які приєдналися до Болонського процесу, вносять зміни до нормативно-правової бази вищої освіти і в освітнє законодавство в цілому. Заходи в рамках Болонського процесу переважно відбуваються за підтримки ЮНЕСКО, Ради Європи та Європейської комісії. Останніми роками прийнято цілу низку документів, що стосуються регулювання праці науково-педагогічних працівників. Серед основних, у яких безпосередньо йдеться про підвищення правового статусу науково-педагогічних працівників, можна назвати Конвенцію «Про визнання кваліфікацій, які відносяться до вищої освіти в європейському

регіоні», «Рекомендацію про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів», яка прийнята Генеральною конференцією ЮНЕСКО, Всесвітню декларацію «Про вищу освіту для XXI століття: підходи та практичні заходи», Комюніке Всесвітньої конференції з вищої освіти «Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку», Комюніке «Забезпечення росту та створення робочих місць» з модернізації систем вищої освіти європейських країн та ін. Не зважаючи на рекомендаційний характер цих документів, вони мають важливе значення в розробленні правового механізму регулювання праці науково-педагогічних працівників.

Якщо розглянути основні напрямки в розвитку вищої школи в передових країнах світу, то попри всю різноманітність систем вищої освіти, підходів в її організації і розв'язанні проблем співвідношення державного та приватного, централізованого і самоврядного начал можна виділити спільну для всіх тенденцію. Такою є демократизація, яка найбільш симптоматично виявляється в децентралізації управління навчальними закладами; розвитку університетського самоврядування; підвищенні суспільного статусу професорсько-викладацького складу; розширенні студентського самоуправління; посиленні впливу громадськості на вищу школу [1, с. 59].

Важливою ознакою і водночас умовою демократизації є децентралізація системи управління вищою освітою. Це питання є особливо актуальним для країн з високим рівнем централізації (Франція, Швеція, Японія тощо). Держава передає університетам або місцевим органам управління певні функції, пов'язані з фінансуванням ВНЗ, затвердженням плану навчання і прийому студентів, формуванням структури самого навчального закладу. Цей процес відбувається паралельно з розвитком вишівського самоврядування на основі розширення права університетів визначати всі сторони наукової, навчальної і комерційної діяльності, встановлювати посадові оклади тощо [2, с. 91].

Аналізуючи норми міжнародно-правових актів, бачимо, що в їх текстах часто зустрічається таке поняття, як «академічна свобода». У п. 17 «Рекомендацій про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів» наголошується: щоб належним чином використовувати академічну свободу, закладам вищої освіти потрібно мати свою автономію, яка не повинна обмежувати права викладацьких кадрів. Автономія є інституціональною формою

академічної свободи та необхідною передумовою для гарантування належного виконання обов'язків, які покладаються на викладачів і заклади системи вищої освіти [3].

Актуальним залишається питання оплати праці науково-педагогічних працівників. На підставі міжнародного та вітчизняного досвіду з цього питання можна зробити висновок, що наша країна, на жаль, доволі далеко від міжнародних реалій, пов'язаних з належним матеріальним забезпеченням зазначеної категорії працівників. Даний факт підштовхує представників викладацької інтелігенції вдаватися до пошуків додаткових заробітків, що часто має наслідком неналежного виконання своїх обов'язків.

Велике поле для осмислення, порівняння й узагальнення з огляду на вітчизняні реалії надає дослідження, проведене колективом авторів із Center for International Higher Education в Бостоні під назвою «Зарплати професури. Глобальний порівняльний аналіз компенсацій та інших умов трудових договорів» за редакцією (Ф. Альтбаха, Г. Андрущака, М. Юдкевич та ін.).

Як впливає з даних міжнародної практики, наведених у зазначеній роботі, в багатьох розвинених країнах існує три рівні академічної ієрархії: навчальний рівень до якого входять інструктори і асистенти; середній рівень (старші інструктори і асоціативні професори) та вищій рівень (професура). Наприклад, заробітна плата у Великій Британії на навчальному рівні становить 4,100 доларів, а на середньому 5,900 доларів. Відповідно в США на навчальному рівні майже 5,000 доларів і на середньому рівні 6,100 доларів. Професор у Великій Британії отримує 8,000 доларів, це більше на 1,000 доларів, ніж в американських університетах. У Німеччині зарплата між трьома рівнями коливається від 4,900 до 6.400 доларів, відображаючи такі ж рівні що й у Норвегії. Викладачі в Нідерландах, наприклад, отримують заробітну плату, яка нижче на 500 доларів на кожному рівні ієрархії, порівняно із Великою Британією. Найменш привабливою для європейських викладачів є зарплата у французьких університетах, яка на всіх трьох рівнях ієрархії порівняно із США менша приблизно на 2,500 доларів. Найбільшу винагороду за викладацьку працю отримують професори Швейцарії – в середньому 17000 франків на місяць. Автори зазначеного дослідження наводять і інші приклади. Так, у Казахстані університетський викладач отримує в половину менше, ніж людина, яка має рівну з ним кваліфікацію і працює в іншій сфері. На жаль, Росія виявилась єдиною державою, де викладачам вузів платять менше, ніж у середньому складає ва-

ловий внутрішній продукт на душу населення – всього 60%. Дані бостонських учених дають підстави для висновку, що в Європі спостерігаються суттєві відмінності у розмірі заробітної плати викладачів. Водночас академічні зарплати у Великій Британії принципово не відрізняються від зарплат у США. Велика роль у підвищенні матеріальної оцінки праці викладачів вузів відводиться преміальній системі, введеної для заохочення викладацької та дослідницької діяльності поряд із законами про збільшення автономії вузів та впровадження більшої диференціації академічних кадрів. Викладачі часто отримують додаткові пільги та надбавки до своєї заробітної плати. Деякі додаткові виплати обумовлюються при укладенні колективних угод. Наприклад, у Нідерландах такі виплати залежать від сімейного стану викладача і національних нормативно-правових документів, які регулюють пенсійні відрахування та медичні страховки. Інші надбавки визначаються індивідуально, наприклад, премії за результатами діяльності або, як у випадку з німецькими викладачами, залежить від навиків ведення переговорів [4].

У Комюніке «Забезпечення росту та створення робочих місць» з модернізації систем вищої освіти європейських країн Європейська комісія закликала європейські університети створити більше стимулів для винагороди за видатні досягнення у викладанні та наукових дослідженнях. У документі зазначено залучати викладачів слід шляхом гнучких, відкритих і прозорих процедур, а також через надання їм сприятливих кар'єрних перспектив. Без лояльного і адекватно винагороджуваного професорсько-викладацького складу вузам буде складно залучати кращих і талановитих викладачів для роботи і для забезпечення того рівня викладання та наукових досліджень, в якому має потребу Європа, для того щоб бути конкурентоспроможним регіоном, де рушійною силою є знання.

Однією із проблем реалізації принципів Болонського процесу в Україні є неузгодженість нової структури навчального процесу та реального навантаження викладачів. Важливий показник якості наданої освіти – співвідношення студентів і викладачів. У кращих ВНЗ США на одного викладача припадає шість студентів; серед вузівських наставників частка докторів наук складає близько 97% [5, с. 82]. З досвіду діяльності вищих навчальних закладів провідних країн Європи, початкове навантаження викладача має становити від 240 до 720 годин на рік, залежно від його посади, рівня кваліфікації і наукової активності. При цьому межа 720 годин – навчальне навантаження для працівників без наукового ступеня, малого до-

свіду роботи і відсутності вагомих наукових розробок. Наприклад, у Польщі навчальне навантаження викладачів на рік у ВНЗ передбачено в межах 120-240 годин, у Франції 200 годин, Португалії 250 годин, США та Канаді 350 годин. Українському викладачу, на відміну від європейських колег, доводиться витратити весь свій робочий час на аудиторні заняття, не залишаючи часу для власного розвитку та наукової роботи. Тож, виходячи з досвіду європейських та інших країн світу, для підвищення ефективності праці науково-педагогічних працівників українських вузів давно вже назріла беззаперечна нагальна потреба перегляду співвідношення кількості викладачів та студентів[6]. Цілком згодні з С. Плаксієм, який вважає, що економія на викладачах – шлях до кадрового «обвалу» у вузах та їхньої інтелектуальної злиденності, що, у свою чергу, зумовлює припинення спадкоємності, погіршення якості підготовки фахівців, зниження концентрації знань у всьому суспільстві [7, с. 16].

Питання професійної підготовки та підвищення кваліфікації знайшли своє відображення у Всесвітній декларації «Про вищу освіту для ХХІ сторіччя: підходи та практичні заходи» (Париж, 1998р.). Цей документ закликає до проведення активної політики підвищення кваліфікації співробітників як суттєво важливого елементу діяльності вищих навчальних закладів. Пропонується розробити чітку політику щодо викладачів вищих навчальних закладів, які згідно з вимогами часу, повинні виступати не тільки як джерело знань і їх передавач, а й бути спроможними прищеплювати студентам вміння вчитися, брати на себе ініціативу; розвивати потяг до нових знань; проведенню наукових досліджень. Цьому, безумовно сприяють особистісні якості викладача, його невпинне бажання професійного удосконалення, але, як правильно зазначено в декларації, відновлення на удосконалення педагогічних навиків має відбуватися на базі відповідних державних програм підвищення кваліфікації [8].

Цікавим, на нашу думку, є досвід підготовки кадрів у сфері науки університетів Заходу, де вимогою до викладачів є обов'язковість їхньої участі у рейтингових конференціях і публікації наукових статей у рейтингових журналах. Причому від викладачів вимагається виключно інтелектуальна праця, а всі затрати покриваються зі спеціального фонду наукових досліджень. У Массачусетському технологічному інституті такий фонд становить приблизно 500 тисяч доларів у розрахунку на одного викладача на рік. 80% цього фонду становлять фінанси, отримані з державних федеральних джерел [9].

Упроваджуючи досвід зарубіжних країн у ВНЗ України, необхідно брати все корисне, що може підвищити якість навчального

процесу: розширення академічних свобод, зменшення аудиторного навантаження і покращення матеріального становища викладачів. Крім того, необхідно удосконалювати національну нормативно-правову базу, враховуючи як практику, так і чинні норми міжнародного права, які, безумовно будуть покращувати умови праці науково-педагогічних працівників.

### **Література:**

1. Рарог Ю. В. Сучасні тенденції у реформуванні вищої освіти в розвинутих країнах світу / Юрій Рарог // Наукові записки Національного університету «Києвсько-Могилянська академія». – 2001. – Т.19: Політичні науки. – С. 59–64.

2. Тимошенко О. Освіта України в контексті розвитку світових тенденцій // Вища освіта України. – 2009. – №3. – С. 90–97.

3. Рекомендації про статус викладацьких кадрів ВНЗ від 11.11.1997р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://un.by/f/file/Recommendations.pdf>.

4. Джонгблойд Б. Оплата академического труда в Западной Европе [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/281/2481/>

5. Васильченко З., Васильченко І. Удосконалення та реформування освітньої парадигми у провідних країнах світу // Вища школа. – 2009. – №5. – С. 77–89.

6. Совсун І. Освітнє пере(за)вантаження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ru.osvita.ua/vnz/high\\_school/35550/](http://ru.osvita.ua/vnz/high_school/35550/)

7. Плаксий С. Сверхэксплуатация преподавателей – главная угроза высшей школе и развитию России в XXI в. // Вестник высшей школы. – 2004. – №3. – С. 16–22.

8. Всесвітня декларація «Про вищу освіту для XXI сторіччя: підходи та практичні заходи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://e.-joe.ru/sod/99/4/99/st180.html>.

9. Дзеркало тижня. – 2004. – 6 листопада.

**Макогон О. В.,**

канд. юрид. наук, адвокат  
(м. Київ, Україна)

## **ЩОДО ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СПОРТСМЕНІВ У ПРОФЕСІЙНОМУ СПОРТІ**

Функціонування будь-якої галузі суспільних відносин забезпечується зайнятими у ній суб'єктами. Нормативно усі визнані

державою професії класифіковані у Національному класифікаторі професій ДК 003:2010.<sup>1</sup> Однією з форм групування професій за кваліфікаційними ознаками є розподіл за категоріями «професіонал», «фахівець». У загальному розумінні професіонал – це спеціаліст у певній сфері трудової діяльності, який досяг рівня майстерства, що вимагається, для ефективного виконання визначених задач<sup>2</sup>. Однією з важливих ознак професіонала є те, що особа сконцентрована на одній сфері суспільно-корисної діяльності. У статті 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 р. № 3808-ХІІ<sup>3</sup> (надалі – Закон України «Про фізичну культуру і спорт») закріплено, що професійний спорт – це комерційний напрям діяльності у спорті. Тому усі суб'єкти, які залучені до сфери професійного спорту (професійні спортивні клуби, спортсмени-професіонали тощо) здійснюють спортивну діяльність та зайняті у такій з метою отримання прибутку та джерел до існування. Результатом діяльності професійних спортивних клубів, які є роботодавцями спортсменів – професіоналів, є надання послуг споживачам такої діяльності (глядачам, відвідувачам тощо), які задовольняють свої особистісні культурні, спортивні, естетичні, видовищні тощо потреби.

Відповідно до частини другої статті 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» діяльність у професійному спорті спортсменів, яка полягає у підготовці та участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів і є основним джерелом їх доходів, провадиться відповідно до Закону України «Про фізичну культуру і спорт», Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, а також статутних й регламентних документів відповідних суб'єктів сфери фізичної культури і спорту та міжнародних спортивних організацій. У частині третій статті 38 цього ж Закону України зазначається, що спортсмен набуває статусу спортсмена-професіонала з моменту укладення контракту з відповідними суб'єктами сфери фізичної культури і спорту про участь у змаганнях серед спортсменів-професіоналів.

Трудові відносини у професійному спорті виникають, реалізуються та припиняються між двома суб'єктами: спортсменом-про-

---

<sup>1</sup> Національний класифікатор професій ДК 003:2010 [електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.dk003.com>

<sup>2</sup> Дружинин В. Н. Психология: учебник для гуманитарных вузов /В. Н. Дружинин. – СПб.: Издательский дом «Питер», 2009. – С. 407

<sup>3</sup> Закон України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 р. № 3808-ХІІ // Голос України. – 29.01.1994

фесіоналом та суб'єктом сфери фізичної культури і спорту. У статті 1 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» суб'єктами сфери фізичної культури і спорту визнаються фізичні особи, які займаються фізичною культурою і спортом, у тому числі спортсмени; фахівці сфери фізичної культури і спорту; заклади фізичної культури і спорту; відповідні органи влади. У межах теми цієї доповіді під суб'єктом сфери фізичної культури і спорту буде розумітися професійний спортивний клуб як заклад фізичної культури і спорту.

Відповідно до Випуску 85 «Спортивна діяльність» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників спортсмен-професіонал – це працівник, який перебуває в офіційних трудових відносинах з організаційними структурами професійного спорту, оформлених у вигляді трудового контракту (угоди, договору) з урахуванням чинного законодавства України, статутів, положень відповідних українських та міжнародних спортивних організацій, правил міжнародних та національних федерацій, чітко дотримується укладених умов контракту (угоди, договору та інших договірно-правових документів, у тому числі і тих, що стосуються реклами)<sup>1</sup>.

Ключовою характеристикою трудових відносин спортсменів-професіоналів є те, що трудова функція спортсмена-професіонала як працівника, а також умови, які створюються відповідним професійним спортивним клубом як роботодавцем, направлені, головним чином, на отримання матеріальної винагороди за рахунок спільних спортивних досягнень. З урахуванням того, що професійний спорт розвивається саме з метою отримання прибутку, то суб'єкти трудових відносин у професійному спорті взаємно зацікавлені у належному нормативному регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин та у формулюванні максимально повно взаємних прав та обов'язків.

Трудові відносини у сфері професійного спорту регулюються відповідно до вимог КЗпП України, що прямо закріплено у статті 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» та інших нормативно-правових актів, у тому числі локальних актів професійного спортивного клубу як роботодавця та правил і процедур, що прийняті національними та міжнародними спортивними федера-

---

<sup>1</sup> Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 85 «Спортивна діяльність» [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/articles-2778>



ціями, які визнаються та дотримуються роботодавцем – професійним спортивним клубом та поширюються на спортсмена-професіонала.

Потрібно наголосити, що на відміну від спорту вищих досягнень, олімпійського спорту, у правовому регулюванні професійного спорту важливе значення набуває визначення правил поведінки, які кваліфікуються як корпоративні норми, що визначені Алексеевим С. С. як загальні правила недержавних утворень<sup>1</sup>. Зазначені корпоративні норми поширюються на суб'єктів суспільних відносин у сфері професійного спорту та приймаються, виконуються, змінюються, припиняються рішенням професійного спортивного клубу, спортивної федерації, членом якої є та з якою взаємодіє професійний спортивний клуб, які, у визначених законодавством України випадках, потребують реєстрації (погодження, легалізації) відповідним органом державної влади, та індивідуалізації, якщо йдеться про трудові відносини із спортсменами-професіоналами.

Отже, правове регулювання трудових відносин із спортсменами-професіоналами ґрунтується на загальних положеннях нормативно-правових актів України, що регулюють той чи інший аспект трудових та пов'язаних з ними відносин, з урахуванням норм актів законодавства України, що регулюють спортивну діяльність, що деталізуються нормами локальних актів й взаємною волею суб'єктів таких відносин з урахуванням того, що визначені умови не суперечать чинному законодавству України та не погіршують правове становище працівника – спортсмена-професіонала.

Керуючись частиною третьою статті 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» та частиною третьою статті 21 КЗпП України із спортсменами-професіоналами повинен укладатися контракт як особлива форма трудового договору. Трудові відносини у сфері професійного спорту є специфічними та складними за своєю суттю, оскільки змістом таких суспільних відносин є не окремі права та обов'язки суб'єктів, а цілий комплекс таких, причому кожен із суб'єктів трудових правовідносин у сфері професійного спорту наділений одночасно як правами, так і певними обов'язками.

Незважаючи на те, що на спортсмена-професіонала поширюються усі трудові та соціальні гарантії, деталізація елементів тру-

---

<sup>1</sup> Алексеев С. С. Общая теория права: учебник. – 2-е изд., перераб. доп./ С. С. Алексеев – М.: Проспект, 2011. – С. 123

дових відносин, у своїй більшості, залишається на розсуд суб'єктів таких відносин. Регулювання трудових відносин у професійному спорті є комбінацією трудового та договірної (зобов'язального) права<sup>1</sup>. Не можна заперечувати, що істотним є вплив норм, що застосовуються за аналогією закону (стаття 8 ЦК України) та як звичай ділового обороту (стаття 7 ЦК України). При регулюванні трудових та пов'язаних з ними суспільних відносин суб'єкти таких відносин на підставі статті 9 ЦК України можуть застосовувати положення ЦК України до врегулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. У цьому погоджуюся з Шевченко О. О., яка стверджує, що до трудових та пов'язаних з ними відносин можливе субсидіарне застосування відповідних норм цивільного законодавства, оскільки зазначені відносини не піддавалися спеціальному регулюванню трудовим законодавством і застосування цивільного законодавства не суперечить сутності цих відносин<sup>2</sup>.

Як зазначалося вище, виникнення трудових відносин у сфері професійного спорту пов'язується з укладенням спортсменом трудового договору (контракту) з професійним спортивним клубом, що наділяє спортсмена статусу професіонала та надає такому право на участь у спортивних змаганнях серед професіоналів. Трудові договори із спортсменами-професіоналами повинні містити ті ж самі істотні умови, що й трудовий договір з будь-яким працівником, які визначені у КЗпП України. Беручи до уваги трудову функцію спортсменів-професіоналів, а також віднесення трудового договору із спортсменом-професіоналом до особливої категорії договорів – контракту, то трудовий договір (контракт) повинен містити додаткові умови щодо порядку тренування, підготовки до спортивних змагань та участі у таких, компенсаційних виплат, у тому числі при звільненні, достроковому розірванні трудового договору (контракту), участь у рекламних кампаніях та розподіл доходу від реклами, соціальних виплат у зв'язку з пошкодженням здоров'я та необхідністю проходження лікування й реабілітації, надання додаткових (у тому числі побутових) благ тощо. Головне,

---

<sup>1</sup> Wong Glenn M. Essentials of sports law / Glenn M. Wong. – Santa Barbara: ABC – CLIO, 2010. – P. 515.

<sup>2</sup> Шевченко О. А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов [Электронный ресурс] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Шевченко. – М.: РГБ, 2005 (Из фондов Российской Государственной Библиотеки) // Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/05/0582/050582013.pdf2>

що після досягнення сторонами трудового договору згоди щодо усіх обов'язкових та додаткових умов, такий трудовий договір (контракт) вважається погодженим, а усі умови – істотними.

**Прудивус О. В.,**  
канд. юрид. наук, доц.,  
голова Запорізького окружного адміністративного суду

## **ПРОБЛЕМИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПІДСТАВ**

Сучасний етап розвитку законодавства про працю характеризується реформуванням його засад, пов'язаним, у першу чергу, із розробкою та прийняттям нового Трудового кодексу України (далі – Проект ТКУ). Поряд з роботою над Проектом ТКУ, законодавство про працю удосконалюється шляхом внесення змін до чинного Кодексу законів про працю України і прийняття окремих законів, у яких тим чи іншим чином регулюються трудові відносини.

Суттєвих змін під впливом факторів, пов'язаних з розвитком суспільства в цілому і умов господарювання, зокрема, зазнають практично всі інститути трудового права. Та, мабуть, найбільших змін у процесі реформування законодавства про працю потребує провідний інститут трудового права – трудовий договір.

В інституті трудового договору є багато проблем, що заслуговують на увагу науковців і практичних працівників. Оскільки припинення трудових правовідносин пов'язане із забезпеченням права людини на працю, з особливою обережністю слід ставитись до підстав і порядку розірвання трудового договору. Як відомо, за загальною структурно-видовою класифікацією до підстав припинення трудового договору за ініціативою роботодавця належать підстави організаційно-правового характеру: зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП); поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п.6 ст.40 КЗпП) та інші підстави, передбачені законодавством для окремих категорій працівників.

Уявляється, підстава, встановлена пунктом 1 ст. 40 КЗпП, потребує окремого аналізу. Ліквідація підприємства, установи, ор-

ганізації логічно пов'язана зі скороченням чисельності й штату працівників, оскільки вся чисельність працівників скорочується, а всі штатні посади скасовуються як і сам штатний розклад. Таким чином, після ліквідації підприємства припиняється дія всіх господарських і трудових договорів, через це всі працівники підлягають звільненню відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП з дотриманням порядку, передбаченого законом.

Що ж стосується реорганізації як підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 1 ст. 40 КЗпП, то її проведення викликає певні питання. Пленуму Верховного Суду України у п. 19 постанови № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. надав в цілому цінні і змістовні рекомендації щодо застосування п. 1 ст. 40 КЗпП. Особливу увагу слід звернути на позицію, згідно якої при реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників. Вона наповнює логічним змістом недосконалий текст п. 1 ст. 40 КЗпП, з якого випливає, що сама по собі реорганізація підприємства є підставою для звільнення працівників. У процесі реорганізації може відбутися не тільки зменшення, а й зростання кількості працівників.

Тому реалізація підстави припинення трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП має відбуватися у тісному зв'язку із положенням ч. 4 ст. 36 КЗпП: «У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40)».

У зв'язку з цим потребує удосконалення ст. 98 Проекту ТКУ. Закріплюючи право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням, вона водночас фактично відтворює текст чинного п. 1 ст. 40 КЗпП з його недоліками.

Не можна без застережень погодитись з Пленумом Верховного Суду України у тому, що звільнення за п. 1 ст. 40 може мати місце, якщо воно супроводжується змінами у складі працівників за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. У цьому випадку, скоріше за все, має місце не припинення трудового договору, а переведення працівника на іншу роботу або зміна істотних умов праці (ст. 32 КЗпП).

Викликає заперечення і те, що при ліквідації підприємства (установи, організації) правила п. 1 ст. 40 КЗпП можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство. В цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку (п. 19 цієї ж постанови Пленуму ВСУ). Одночасне утворення на базі підприємства, що ліквідується, нового підприємства, означає реорганізацію. У цих випадках теж слід керуватися ч. 4 ст. 36 КЗпП

Останнім часом чинний Кодекс законів про працю зазнає змін, пов'язаних, у тому числі, з включенням до нього підстав припинення трудових відносин з організаційних підстав. Так, ч. 2 ст. 40 доповнено пунктом 10, у якому міститься призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду. Актуальність таких змін не викликає заперечень. Але, зважаючи на те, що практика застосування цієї підстави ще не дуже велика, його реалізація може викликати питання.

Стаття 41 чинного КЗпП теж зазнала суттєвих змін, з приводу яких можна висловити певні міркування. Зокрема, п. 4 встановлено таку підставу, як перебування, всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи. У цих відносинах можливі варіанти, адже трудовий зв'язок між близькими особами є двостороннім, і кожна з них може перебувати не тільки у підпорядкуванні, а й бути безпосереднім керівником другої близької особи. Потребує відповідної уваги і встановлена п. 5 ст. 41 підстава у вигляді припинення повноважень посадових осіб. Чи не потребує вона встановлених ч. 3 ст. 40 гарантій?

Нарешті, звернемо увагу на форму викладення новітнього матеріалу у КЗпП. Така підстава припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, як повторне порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166<sup>10</sup>, 166<sup>12</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення, вміщена не у ч. 1 ст. 41, а стала основою для формування самостійної ч. 2 ст. 41 КЗпП. На перший погляд, це не є логічним. Але, з огляду на припис «власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір» за цією підставою, її слід відокремлювати від перелічених у ч. 1 ст. 41 під-

став. У цьому випадку у роботодавця немає можливості для вибору варіантів поведінки – він зобов'язаний, а не має право, звільнити відповідних працівників.

**Радіонова-Водяницька В. О.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ЗМІСТУ ПРАВОВОГО ПРИНЦИПУ ДОСТУПНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ**

Сучасний рівень економічного розвитку України характеризується загостренням конкурентної боротьби, виходом її на новий якісний рівень, коли все більш великого значення набуває професійний рівень працівника. Стати професіоналом можна шляхом постійного розвитку професійних здібностей, тобто саме через професійне зростання працівник може вдосконалюватися, розвиватися, реалізовувати свій внутрішній потенціал. Професіоналізм працівника – це здатність виконувати роботу певної складності, відповідальності, вміння й інтелектуальності за наявності відповідного для цієї роботи рівня підготовки, який виступає основою професіоналізму.

Професіоналізм не може розглядатися у відриві від поняття «професія». Під нею розуміється вид трудової діяльності, пов'язаної з тією чи іншою виробничою функцією (функціями) та такої, що вимагає певної загальноосвітньої та спеціальної підготовки. Конкретна галузь діяльності в межах даної професії формує певну спеціальність. При цьому в рамках однієї професії може бути відокремлена різна кількість спеціальностей залежно від рівня науково-технічних інновацій, об'ємів та складності завдань, що вирішуються. Відповідність спеціальності працівника тій, яка потрібна для якісного виконання службових обов'язків, є важливим критерієм раціонального використання людських ресурсів. На підставі Класифікатора професій ДК 003:2010 формується перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями. Він визначає кваліфікації для кожного напрямку і спеціальності відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Однак, у даний час компетенція працівників багато в чому не задовольняє

роботодавців, а система професійної освіти лише починає перехід на освітні програми, засновані на компетенціях, спираючись при цьому, однак, на застарілі класифікатори напрямків підготовки.

Невід'ємною частиною професіоналізації працівника є професійний розвиток. За Конвенцією МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» 1975 р. кожний член-ратифіканти ухвалює та розвиває всебічні й скоординовані політику і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості. Ці політика і програми належним чином враховують: а) потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; б) стадію та рівень економічного, соціального і культурного розвитку; в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями. Кожна держава поступово розширює, пристосовує і гармонізує свої системи професійної підготовки з тим, щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їхнього життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

Професійний розвиток є передумовою та основою професійного зростання. Професійний розвиток та професійне зростання – не тотожні поняття. Перший є необоротною, цілеспрямованою та закономірною зміною у професійному стані людини. Він більше характеризує внутрішній стан працівника, в той час як професійне зростання є зовнішньо вираженим підтвердженням професійного розвитку людини. Професійне зростання є більш ширшим за своїм змістом та сутністю, це є певний процес, який неможливий без професійного розвитку, але й не обмежується лише ним, включаючи в себе й певні соціальні атрибути (сертифікати, дипломи про освіту, відзнаки за сумлінну працю), і правові гарантії (збереження місця роботи для працівників, які направляються на підвищення кваліфікації; підвищення по посаді за результатами проведеної атестації).

За ст. 69 Господарського кодексу України підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами. Підприємство надає пільги своїм працівникам, які навчаються без відриву від виробництва. Підпорядкувавшись внутрішньому трудовому розпорядку, сторони трудового договору покладають на себе

зобов'язання щодо професійного розвитку працівника. Останній є постійним і має циклічний характер з етапами: освоєння професії; соціальна та професіональна адаптація; виконання професійної діяльності.

Всі працівники наділяються рівними правами й можливостями у сфері професійного розвитку. Будь-яке обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками забороняється.

Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

**Сидоренко А. С.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри приватного права  
Полтавського юридичного інституту  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

За сучасних умов розвитку нашої держави потребує удосконалення правовий механізм регулювання суспільних відносин.



Саме у сфері праці виникає багато проблем, що не дозволяють реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси громадян.

Проблема полягає у недосконалому відповідному нормативно-правового забезпечення між правовими нормами у галузі єдності й диференціації праці. За сучасних умов назріла необхідність зміни підходів до правового регулювання трудових відносин.

Однією із специфічних особливостей регулювання трудових відносин є наявність єдності й диференціації правового регулювання праці. Єдність правового регулювання трудових відносин свідчить про внутрішній нерозривний зв'язок всієї сукупності норм, що регулюють суспільні відносини, які складають предмет трудового права, а диференціація проявляється в наявності спеціальних норм, що поширюються на окремих категорій громадян (жінок, неповнолітніх, інвалідів і т.д.).

Єдність правового регулювання праці проявляється в наявності загальних норм, що закріплюють загальні принципи правового регулювання праці. До них в першу чергу відноситься принцип рівності прав і свобод, також єдність проявляється в правах і обов'язках працівників і роботодавців, в загальних положеннях Кодексу законів про працю України, в загальних нормативних актах трудового законодавства. Дані норми носять загальний характер.

Поряд із загальними нормами існують спеціальні норми. Такі норми забезпечують диференціацію при регулюванні відносин, які входять в предмет трудового права.

Єдність і диференціація правового регулювання праці – взаємопов'язані категорії.

Диференціація дає можливість врахувати специфіку різних груп відносин і підвищити ефективність їх правової регламентації.

Зміни і доповнення трудового законодавства, що стосуються правового регулювання праці окремих категорій громадян ставить перед наукою трудового права завдання подальшого дослідження особливостей правового регулювання праці окремих категорій громадян як в теоретичному так і в практичному аспекті трудового законодавства.

Вирішення зазначених питань і визначає актуальність дослідження проблеми диференціації правового регулювання праці.

Диференціація норм трудового права знаходить своє виражен-

ня в конкретних правових приписах у вигляді прийняття спеціальних норм, що доповнюють загальні норми трудового законодавства.

Диференціація правового регулювання праці дозволяє досягти більш реальної рівності прав і свобод окремих категорій громадян у порівнянні із загальним законодавством про працю. З цього випливає, що спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх.

Більшість спеціальних норм відноситься не до всіх працівників тієї чи іншої галузі. У більшості випадків вони поширюються на основні, ведучі професії. Праця інших працівників регулюється для всіх трудовими нормами.

Отже, загальною метою диференціації правового регулювання праці є встановлення відмінностей у правовому регулюванні окремих різновидів трудових відносин.

Диференціація в правовому регулюванні праці відбувається за відповідними напрямками, факторами. Фактори диференціації в науці трудового права поділяють на дві групи: об'єктивні і суб'єктивні.

Перша включає підстави, обумовлені об'єктивними факторами, що характеризують місце і умови праці. Ці особливості відображаються в регулюванні робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, тощо.

До числа об'єктивних можуть бути віднесені фактори, які проявляються при правовому регулюванні праці: а) умови праці на підприємстві; б) кліматичні умови в яких відбувається трудова діяльність; в) значення галузі економіки і продукції, яка випускається; г) форми власності підприємства, яке використовує найману працю; д) технічне забезпечення місця роботи і виконуваної трудової функції.

Друга група підстав диференціації правового регулювання праці характеризує громадян, що вступають у трудові відносини, тобто враховуються:

а) вік. Основні риси даної диференціації відображають насамперед вікові відмінності суб'єктів права. Наприклад, в ст. 197 КзпП України визначається, що працездатною є молодь віком від 15 до 28 років;

б) фізіологічні особливості працівника. Наприклад, в ст. 174 КзпП вказано, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умо-

вами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт;

в) стан здоров'я – відноситься до особистих властивостей працівників. Наприклад, ст. 170 КзпП передбачає, що працівники, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

Проте, слід відмітити, що найбільша кількість диференційованих норм, що спирається на критерій здоров'я поширюється на інвалідів. Наприклад, ст. 172 КзпП визначає застосування праці інвалідів.

Отже, суб'єктна диференціація конкретизує застосування правових норм до різних суб'єктів.

Особливостями праці, складністю роботи і підвищеною відповідальністю пояснюються спеціальні вимоги до кваліфікації і діловим якостям працівників, що закріплюються в спеціальних правилах прийняття та звільнення з роботи.

Отже, диференціація правового регулювання праці дозволяє досягти більш реальної рівності прав і свобод окремих категорій громадян у порівнянні із загальним законодавством про працю.

Дослідження питання єдності й диференціації правового регулювання праці є актуальним, оскільки чинний Кодекс законів про працю України неповно регулює питання диференціації правового регулювання праці окремих категорій працівників. Нагальною є необхідність нормативного встановлення підстав і умов забезпечення захисту прав працюючих громадян.

**Ширант А. А.,**  
адвокат, канд. юрид. наук  
(м. Київ, Україна)

## **ПРОБЛЕМИ ТЛУМАЧЕННЯ ЗМІСТУ СТАТТІ 117 КЗпПУ, ЯКА ВСТАНОВЛЮЄ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАТРИМКУ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКА**

Стаття 117 Кодексу Законів про працю України (КЗпПУ) зазначає, що в разі не виплати з вини власника або уповноваженого

ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

До початку 2014 року при вирішені трудових спорів суди застосовували правову позицію Верховного Суду України щодо періоду виплати середнього заробітку за ст. 117 КЗпПУ, яка була викладена ним у пункті 20 Постанови Пленуму «Про застосування законодавства про оплату праці» від 1999 року, а саме: установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст. 117 КЗпП стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при непроведенні його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини.

Тобто Верховний Суд України в 1999 році прийшов до висновку, що період, за який застосовується відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, обмежується датою постановлення рішення судом. Закономірно, що ця дія суду – постановлення рішення – може мати місце виключно у разі судового розгляду трудового спору. Тобто обмеження періоду, за який застосовується відповідальність за ст. 117 КЗпПУ, датою постановлення рішення має місце у разі застосування судом норми матеріального права (ст.117 КЗпПУ) до правовідносин сторін.

Із вищевказаної правової позиції Верховного Суду України також однозначно слідує, що період застосування відповідальності до роботодавця згідно ст. 117 КЗпПУ може також обмежуватися датою фактичного розрахунку виключно у разі, якщо роботодавець здійснив розрахунок з працівником до винесення судом рішення по справі.

Отже, період відповідальності роботодавця згідно ст. 117 КЗпПУ обмежуються: (1) або датою фактичного розрахунку з працівником у разі, якщо роботодавець розрахувався з працівником до винесення судом рішення по справі; (2) або днем постановлення рішення, якщо роботодавець не розрахувався з працівником до такого дня.

Вказане тлумачення Верховному Суду України порядку застосування статті 117 КЗпПУ є виваженим та відповідає цілям правового регулювання – досягнення справедливості.

Проте після прийняття 29 січня 2014 року Верховним Судом України постанови у справі № 6-144цс13 правила застосування ст. 117 КЗпПУ до правовідносин сторін змінилися. Верховний Суд України у вказаній постанові зазначив, що непроведення з вини роботодавця розрахунку з працівником у строки, визначені ст. 116 КЗпПУ є підставою для відповідальності, передбаченої ст. 117 зазначеного Кодексу, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Після ухвалення судового рішення про стягнення заборогованості із заробітної плати роботодавцем не звільняється від такої відповідальності.

Таким чином Верховний Суд України принципово змінив підход до визначення періоду відповідальності роботодавця у разі затримки розрахунку з працівником при звільненні: відтепер такий період обмежений виключно датою фактичного розрахунку, – факт винесення рішення судом по справі вже не обмежує вказаний період.

На перший погляд, позиція Верховного Суду України від 2014 року суттєво посилює правовий захист працівника. Проте після системного осмислення правових наслідків для правовідносин колишніх сторін трудового договору слід зазначити, що таке посилення захисту прав працівника має місце внаслідок надання відповідальності роботодавця ознак карності через обтяження конституційного права роботодавця на судове оскарження рішення.

Відтепер відповідальність за ст. 117 КЗпПУ застосовується судами не по день винесення рішення (як це вказано в постанові Пленуму Верховного Суду України у 1999 року), а по день фактичного розрахунку і після винесення рішення. Тобто фактично роботодавець за своє право оскарження рішення платить працівнику середній заробіток, тобто за правомірне діяння (оскарження рішення) роботодавець несе відповідальність згідно ст. 117 КЗпПУ.

Слід наголосити, що подання апеляційної та касаційної скарги роботодавцем – це право роботодавця, яке гарантоване Конститу-

цією України, та не може бути обмежене обов'язком сплатити працівнику за цей період суми середнього заробітку за кожен місяць такого оскарження. За правомірне діяння не може бути покладена відповідальність.

При новації правового регулювання даного питання також доцільно переосмислити фактичну неможливість повороту виконання рішення по трудовим спорам згідно ст. 239 КЗпПУ. Зазначене значно обмежує майнові інтереси роботодавця, – оскільки у разі, якщо суд касаційної інстанції відмовить роботодавцю в зупиненні виконання рішення, а в подальшому винесе рішення на користь роботодавця, – роботодавець несе майнові збитки й в тому разі, якщо діяв згідно трудового законодавства.

Отже слід констатувати про наявність стійкої тенденції тлумачення Верховним Судом України приписів статті 117 КЗпПУ на користь працівника за рахунок грубого порушення прав роботодавця, а зазначене створює умови для зловживання правами працівниками, що шкодить досягненню цілей правового регулювання трудових відносин – досягнення справедливості.

Тому доцільним є уточнення позиції Верховного Суду України щодо неможливості покладання на роботодавця відповідальності згідно статті 117 КЗпПУ за період оскарження роботодавцем рішення суду: з дати винесення рішення по (1) дату закінчення касаційного оскарження рішення або (2) по дату винесення судом касаційної інстанції рішення про відмову в допуску заяви про перегляд справи Верховним Судом України або (3) по дату винесення рішення Верховним Судом України про розгляд заяви про перегляд рішення згідно 354 ЦПК України, оскільки слушні правові висновки Верховного Суду України, які містяться в його постанові Пленуму № 13 «Про застосування законодавства про оплату праці» від 1999 року (пункт 20), на сьогодні судами ігноруються.

**Грицай Ю. В.,**

викладач Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ**

Одним з найактуальніших питань кадрової політики в Україні є рівень управління персоналом державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Удосконалення системи управ-

ління персоналом в Україні є втіленням практичної реалізації програмного документу країни – «Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки» (далі – Стратегія) [2, 4]. Стратегія передбачає такі форми її реалізації як вдосконалення існуючої системи прогнозування, підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою, формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку таких кадрів відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку.

Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI (набирає чинності 01.01.2015 відповідно до Закону України від 19.12.2013 № 714-VII) передбачає утворення служби персоналу як окремого підрозділу, що дозволить забезпечити здійснення керівником державної служби в державному органі своїх повноважень, та буде відповідати за документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження і припинення, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення професійної компетентності державних службовців [2, 4].

Метою статті є обґрунтування науково-теоретичних засад розвитку персоналу як складової кадрової політики в Україні.

Досить болючим питанням в Україні сьогодні в системі добору кадрів є невідповідність рівня професіоналізму державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування потребам розвитку демократичної держави і суспільства в цілому. Що в свою чергу часто гальмує подальший розвиток, зменшує ефективність державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, робить необхідним визначення механізмів і шляхів його формування.

Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, яка була схвалена 01 квітня 2014 року Кабінетом Міністрів України [3], чітко окреслює таку проблему як зниження кваліфікаційного рівня посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. Це є важливою задачею, яка потребує ефективного вирішення.

Процеси добору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ефективності діяльності виробничо-господарської організації і на соціально-психологічному кліматі в колективі.

Значимість правильного рішення при підборі кадрів є досить високою. Суть цього процесу полягає в тому, щоб з урахуванням

вимог до кандидата на наявну вакансію залучити придатних кваліфікованих працівників для наступної їхньої оцінки і прийому на роботу.

Дефініцію рівня професійної компетентності особи законодавець надає у ст. 1 Закону України «Про державну службу». Що означає характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками [2].

Тому особлива роль служби персоналу державного органу проявляється під час реалізації добору кадрів, у ході якого необхідно орієнтуватись на широке коло претендентів, створювати умови щодо залучення висококваліфікованих кадрів та обирати з них найкращих.

Реалізувати такі поставлені задачі на практиці можливо за умови тісної взаємодії та налагодженої роботи між керівниками державних органів, службами персоналу, представниками системи підготовки, підвищення кваліфікації та науковцями у галузі управління персоналом.

Сьогодні спостерігається відсутність цілісної нормативно-правової бази кадрового забезпечення суспільства та держави; застарілість кадрів, які займаються кадровою роботою, кадровим управлінням, кадровою політикою. Як зазначає Ю. П. Сурмін [5], парадоксальність сучасного кадрового стану в Україні в тому, що вона є крупним світовим генератором трудових ресурсів у зовнішнє середовище, характеризується знаним безробіттям та одночасно дефіцитом сучасних робітників з відповідною освітою та професійною мораллю. Протягом двадцятиріччя була ліквідована радянська кадрова система та кадрові питання були віддані в повне розпорядження стихійних процесів та приватних інтересів. Сьогодні недостатньою мірою застосовуються сучасні технології управління людськими ресурсами, відсутні єдині управлінські стандарти державної служби в органах державної влади та місцевого самоврядування.

На мій погляд, шляхи вирішення виниклих проблем у кадровій політиці повинні базуватися, перш за все, на об'єктивному професійному доборі кандидатів на посади державних службовців і органів місцевого самоврядування, що забезпечить відповідність рівня професіоналізму службовців потребам розвитку демократичної держави і суспільства в цілому, та по-друге на мотивації як передумові продуктивності праці.



Особлива увага повинна бути звернута на співбесіду. Саме співбесіда є основним методом оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Це дає можливість визначити професійну та морально-психологічну підготовку кандидата. Застарілість загальновідомого стандартизованого методу проведення співбесіди, а саме недосконалість формулювань питань, що використовуються повинні залишитись в минулому. Необхідний індивідуальний підхід до кожного претендента.

Продуктивність та спрямованість на досягнення організаційних цілей державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування залежить від мотивації. Специфіка роботи в органах державної влади та місцевого самоврядування вимагає уміння так організувати свою роботу, щоб їх віддача була максимальною. При цьому важливим фактором посилення трудового потенціалу повинна стати особиста зацікавленість службовців, заснована на можливості задоволення своїх соціальних та матеріальних потреб.

Останніми роками у вітчизняній та закордонній літературі з психології нерідко розглядається проблема психологічного вигорання та пов'язаного із ним синдрому хронічної втоми. Уперше термін «емоційне вигорання» запропонував американський психолог Герберт Фреденберг у 1974 році при проведенні досліджень з числа працівників, які відчували поступове виснаження, втрату мотивації до основного виду діяльності та зниження працездатності.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Своєю чергою мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [11].

Мотив – це внутрішні спонукання, які змушують людину робити ті чи інші вчинки. Мотивом можуть бути потреби, інтереси, вдоволення, емоції, установки, ідеали. Мотив у працях вітчизняних психологів розуміється як усвідомлена потреба, предмет потреби та отожднюється з потребою.

Матеріальна мотивація – це прагнення певного матеріального стандарту життя. Вона залежить від ряду чинників, а саме: рівня та структури особистого доходу; матеріального забезпечення наяв-

них грошових доходів; дієвої системи стимулів, що застосовуються у відповідному органі, установі, організації. Зв'язок мотивації з результатами праці опосередкований природними здібностями та набутими навичками праці, оскільки мотивація є джерелом діяльності державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування. Отже, мотивація є одним з найважливіших факторів результативності роботи.

Згідно Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, яка була схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 червня 2012 р. № 411-р, основними заходами щодо підвищення ефективності процесів управління людськими ресурсами у системі державної служби були визначені:

- посилення спроможності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування до оптимізації процесів управління людськими ресурсами – реалізується шляхом, по-перше, наукового забезпечення розвитку системи державної служби та її адаптації до стандартів Європейського Союзу, по-друге, посилення інституційної спроможності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, по-третє, врегулювання конфлікту інтересів та запобігання проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, по-п'яте, формування позитивного іміджу державного службовця та залучення обдарованої молоді на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, і, нарешті, надання правової, консультативної та іншої допомоги органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування з питань модернізації державної служби;

- розвиток системи державної служби з використанням кращих міжнародних практик – реалізується за рахунок оновлення та актуалізації існуючої міжвідомчої договірної бази з країнами-партнерами та продовження співпраці у напрямі розвитку системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а також забезпечення участі України у роботі міжнародних організацій, що займаються питаннями державної служби та державного управління [7].

Таким чином, реалізація вимог Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби в Україні на період до 2016 року повинна забезпечити: по-перше, удосконалення системи державної служби, ліквідацію її неефективних та застарілих елементів; розвиток системи державної служби з використанням кращих

міжнародних практик, успішність адміністративної реформи. Як наслідок, впровадження ефективної системи управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування створить передумови для подальшого здійснення заходів, спрямованих на модернізацію державного управління на основі демократичних цінностей. Однак Постановою Кабінету Міністрів України від 05.03.2014 № 71 з метою оптимізації державних цільових програм і національних проєктів, економії бюджетних коштів достроково припинено виконання Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби в Україні на період до 2016 року [8], а питання необхідності вирішення поставлених завдань залишається відкритим та актуальним.

Розвитком персоналу є цілеспрямований комплекс інформаційних та освітніх елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників. Кібанов А. Я. характеризує розвиток персоналу як сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом організації в сфері навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації [6]. Все перераховане охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантну посаду, поточну оцінку кадрів, планування ділової кар'єри та службового просування кандидатів, роботу з кадровим резервом.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI [9] передбачає такі основні напрямки діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників як планування потреб у розвитку, організація професійного навчання, стимулювання професійного зростання, проведення атестації та оцінка її результатів. Вищезазначений Закон України в рівній мірі відноситься і до державних службовців, і до посадових осіб місцевого самоврядування, тому ефективність управління персоналом є важливим завданням, вирішення якого безпосередньо впливає на ефективність персоналу у відповідному державному органі та органі місцевого самоврядування.

Аналізуючи наведене, можна визначитись з тим, одним із основних аспектів управління персоналом є мотивація державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Другий аспект пов'язаний з розвитком персоналу шляхом перепідготовки і підвищення кваліфікації. Це обумовлено тим, що кваліфікація спеціаліста пропорційна ключовим показникам роботи.

Реалізація державної кадрової політики має бути спрямована на досягнення:

– в соціальному аспекті – високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці;

– в економічному аспекті – забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення;

– в інституційному аспекті – удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті;

– в організаційному аспекті – розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності.

Отже, формування та реалізація державної кадрової політики має здійснюватися на засадах системної діяльності. Тільки єдність комплексного та всебічного підходів є складовою модернізації кадрової політики в Україні. Державна кадрова політика на сучасному етапі розвитку нашої держави повинна створювати підґрунтя для ефективного використання людського потенціалу, а професіоналізм – бути основним принципом діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

### **Література:**

1. Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки: Указ Президента України № 45/2012 від 01 лютого 2012 р. // Офіційний вісник України. – 2012. – № 10.

2. Про державну службу: Закон України // Урядовий кур'єр, 17 січня 2012 р., № 8. – 16с. – С. 12.

3. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. – Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>.

4. Про внесення змін до Закону України «Про державну службу»: Закон України від 19 грудня 2013 року № 714-VII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/714-18>.

5. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп./авт.кол.: Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр. проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук проф. К. О. Ващенка, д-ра соц. наук проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.

6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник/ год ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. И перераб. – М.: ИНФРА-М., 2003. – 638 с.

7. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 411-р від 27.06.2012 р. // Урядовий кур'єр, 24 липня 2012 р., № 130.

8. Деякі питання оптимізації державних цільових програм і національних проектів, економії бюджетних коштів та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 71 від 05.03.2014. // Урядовий кур'єр, 20 березня 2014 р., № 51.

9. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. – [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

10. Реформування державного управління в Україні: проблеми та перспективи / Кол. авт.; Наук. кер. акад. В. В. Цветков – К.: Оріони, 1998. – с. 354.

11. Іванченко Г. В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г. В. Іванченко // Економіст. – 2010. – № 3. – С. 21–23.

12. Юкіш В. В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління / В. В. Юкіш // Інноваційна економіка. – 2009. – № 8. – С. 62–66.

**Гончаренко В. М.,**  
асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ**

Статтю 50 Кодексу законів про працю України встановлено максимальну тривалість робочого часу працівників, яка є нормальною тривалістю робочого часу. Вона не може перевищувати 40 годин на тиждень, і це відповідає міжнародному стандарту. Цю норму не може бути збільшено ні колективними, ні трудовими договорами, в тому числі контрактами. Але іноді працівники вимушені працювати понад встановлену норму робочого часу. Таку роботу регламентовано чинним законодавством України. Це, насамперед, стосується надурочних робіт та робіт, які проводяться на умовах ненормованого робочого часу.

Якщо порядок залучення до надурочних робіт чітко визначено у КЗпП України, то роботу на умовах ненормованого робочого часу (дня) КЗпП не регламентує.

На сьогодні чинною є постанова НКП СРСР від 13.02.1928 р. №106 «О работниках с ненормированным рабочим днем», яка певним чином регламентує застосування ненормованого робочого дня.

Правовій природі ненормованого робочого часу в науковій літературі приділяли увагу як науковці радянського часу, так і сучасні фахівці трудового права, в тому числі Н. Александров, О. Процевський, В. Прокопенко, В. Силаєв, А. Петров, В. Венедиктова, М. Московченко та інші. В їх працях, зокрема, досліджувались такі актуальні питання як поняття, зміст ненормованого робочого часу, його відмінність від надурочних робіт, право застосовна практика тощо. Але низка питань до сьогоднішнього часу залишається дискусійною.

В умовах ринкових відносин, щоб запобігти випадків зловживань з боку роботодавців щодо застосування ненормованого робочого часу, важливо, на наш погляд, визначити мету застосування робіт за межами встановленої трудовим законодавством тривалості робочого часу. І надурочні роботи, і робота на умовах ненормованого робочого часу проводяться, перш за все, в інтересах роботодавця і з його ініціативи. Тому, вважаємо, такі роботи повинні проводитися тільки за письмовим розпорядженням роботодавця.

Таке твердження ґрунтується на тому, що робота на умовах, зокрема, ненормованого робочого часу повинна відбуватися під контролем роботодавця, а в подальшому відповідно компенсуватися.

На сьогодні таку компенсацію передбачено статтею 8 Закону України «Про відпустки» наданням додаткової відпустки тривалістю до 7 календарних днів. Але постає питання: як тривалість наданої відпустки відповідає фактично відпрацьованому понад норму часу. Можна припустити, що працівник за рік напрацював сумарно більше ніж максимальна тривалість додаткової відпустки.

Для працівника це дуже не вигідно. Виходячи з цього прикладу, вважаємо за необхідне законодавчо встановити (як у випадку з надурочними роботами), обмеження у часі для таких робіт (або у конкретних годинах або разів на тиждень, місяць). Ця пропозиція ґрунтується, перш за все, на тому, що для працівників з ненормованим робочим часом такий «переробіток» гіпотетично може мати постійний характер.

Треба також не забувати, що такі «переробітки», безумовно, сприяють порушенню норм про охорону праці і прав працівників.

Ми підтримуємо твердження О. Новикової, яка вважає, що ненормований робочий час «по суті являє собою латентну форму примусової праці, оскільки дозволяє роботодавцю практично безкарно залучати працівників до роботи за межами нормальної тривалості робочого часу необмежену кількість разів».

Питання компенсації за «переробітки» при ненормованому робочому часі можна вирішити за аналогією оплати надурочних робіт. Надурочні роботи оплачуються у подвійному розмірі. а це набагато вигідніше для працівника, ніж оплата додаткових днів відпустки із розрахунку середнього заробітку.

Проектом ТКУ передбачено компенсацію за роботу на умовах ненормованого робочого часу. Тобто працівникам за роботу на таких умовах надається щорічно додаткова трудова відпустка чи/ї встановлюється підвищений розмір оплати праці. Вважаємо, що у ТКУ треба закріпити право вибору на компенсацію за працівниками, а підвищений розмір оплати праці замінити на конкретну (подвійну) оплату.

У зв'язку зі застосуванням ненормованого робочого часу постає практичне питання щодо належного або неналежного виконання трудових обов'язків працівником, який працює на таких умовах. Сутність питання розкривається через з'ясування наступного: чи можна вважати робочим той відрізок часу, коли працівник фактично залишив роботу, режим виконання якої встановлено за графіком підприємства, розпорядження щодо продовження роботи від роботодавця не надходило, але через деякий час працівник повернувся на роботу з особистих міркувань. В цей час з'ясовується, що працівник повинен був виконати ще якусь свою роботу. Буде такий факт розцінюватися як порушення трудової дисципліни чи ні? Судова практика, яка ґрунтується на п.25 Постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 6.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів», вважає, що такий час є робочим. Поява в цей час на роботі в стані алкогольного сп'яніння розглядається як порушення трудової дисципліни. Дану позицію Верховного Суду України, на наш погляд, не можна вважати правильною, так як, по-перше, немає часових обмежень застосування ненормованого часу, а по-друге, немає розпорядження роботодавця на продовження (закінчення) роботи.

Більшість науковців вважає, що ненормований робочий час (або день) означає неможливість нормування часу робочого процесу протягом робочого дня. Така позиція, вважаємо, є помилковою, бо вона, перш за все, ґрунтується на нормі п.1 постанови НКП СРСР від 13.02.1928 р. Але з розвитком певних наукових досягнень в галузі нормування праці та її оплати та практики їх упродовження, треба розуміти, що на сьогодні будь-яку роботу можна внормувати виходячи з існуючих норм часу, норм виробітку, норм обслуговування тощо.

Тільки правильна організація роботи, її планування на майбутнє дозволить уникнути введення для працівників ненормованого робочого часу.

**Соловйов О. В.,**  
асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ДОПОМОГИ З ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ АБО ПРОФЕСІЙНИМ ЗАХВОРЮВАННЯМ**

Допомога з тимчасової непрацездатності є самостійним видом страхового забезпечення. Як вид соціального забезпечення, допомога характеризується в теорії тим, що має строго цільове призначення, у нашому випадку — це часткове відшкодування заробітку, втраченого у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Така втрата може бути як пов'язана так і не пов'язана з нещасним випадком на виробництві.

Пунктом 1 частини 1 статті 35 Закону України від 18.01.2001 р. № 2240-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням» регламентовано, що у разі настання такого страхового випадку, як «тимчасова непрацездатність унаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві», застрахованій особі надається допомога по тимчасовій непрацездатності «у формі матері-



ального забезпечення, яка повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу)».

Допомога з тимчасової непрацездатності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням виплачується за весь період тимчасової непрацездатності застрахованого до його видужання або встановлення, стійкої втрати професійної працездатності. Розмір допомоги становить 100 відсотків середнього заробітку (оподатковованого доходу). При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються роботодавцем за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

Конвенція Міжнародної Організації Праці №121 від 08.07.1964 р. «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» допускає можливість невиконання грошової допомоги протягом перших трьох днів. Так само як і в Україні, в багатьох країнах протягом перших декількох днів непрацездатності допомога виплачується роботодавцем, і лише випадки тривалої тимчасової непрацездатності оплачуються страховиком. Наприклад, у Німеччині роботодавець виплачує за рахунок власних коштів допомогу протягом перших 6 тижнів непрацездатності, що значно довше, ніж у більшості економічно розвинених країн. У Російській Федерації перші два дні непрацездатності у зв'язку з загальним захворюванням оплачує роботодавець за рахунок власних коштів. Але ця норма не відноситься до допомоги з тимчасової непрацездатності, яка призначається по соціальному страхуванню від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань. Виплата зазначеної допомоги здійснюється страхувальником, за рахунок страхових внесків на відміну від українського законодавства з першого дня.

Розглянемо відмінність допомоги з тимчасової непрацездатності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням від допомоги з тимчасової непрацездатності, яка настала внаслідок загального захворювання. Необхідно зазначити, що допомога з тимчасової непрацездатності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням відрізняється від допомоги з тимчасової непрацездатності, яка настала внаслідок загального захворювання, передусім, тим, що виплачується не Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, а Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

України. Це по-перше. По-друге, допомога по «виробничій» тимчасовій непрацездатності виплачується згідно з абз.3 ч.4 ст.34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» незалежно від тривалості страхового стажу в розмірі 100% середнього заробітку (оподаткованого доходу). На відміну від цього, допомога з тимчасової непрацездатності, яка настала внаслідок загального захворювання, виплачується в залежності від тривалості страхового стажу в таких розмірах:

- 60 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж до п'яти років;
- 80 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж від п'яти до восьми років;
- 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж понад вісім років.

Також необхідно звернути увагу на те, що інвалідам, які працюють на підприємствах та в організаціях товариств УТОГ і УТОС, допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності.

Що стосується розміру допомоги з тимчасової непрацездатності, то відповідно до міжнародних норм розмір грошових допомог з тимчасової непрацездатності повинен бути не менше, ніж дві третини заробітку постраждалої особи.

Як згідно зі статтею 53 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням» так і згідно з частиною десятою статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» для розрахунку середньої заробітної плати застрахованого найманого працівника застосовується один і той же Порядок, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 1266.

Для розрахунків середньої заробітної плати враховуються всі передбачені системою оплати праці види виплат, незалежно від

джерел цих виплат. У розрахунки береться не тільки заробітна плата по посадовому окладу або за відрядними розцінками, але й оплата, нарахована працівникам за виконану роботу у відсотках від виручки від реалізації продукції, а також оплата, яка була видана в натуральній формі. До уваги приймаються надбавки й доплати до тарифних ставок, виплати, пов'язані з умовами праці, оплата роботи у вихідні й неробочі святкові дні, оплата понаднормової роботи. Крім цього, при розрахунках ураховуються всі види премій і інші передбачені системою оплати праці види виплат.

При будь-якому режимі роботи розрахунки середньої заробітної плати працівника проводиться виходячи з фактично нарахованої йому заробітної плати й фактично відпрацьованого їм часу за 6 місяців, що передують виплаті допомоги.

У всіх випадках середній місячний заробіток працівника, що відпрацював повністю норму робочого часу, не може бути менш встановленого законом мінімального розміру оплати праці. Якщо середній заробіток працівника менше мінімального розміру оплати праці, то допомога призначається в розмірі мінімальної заробітної плати на день настання страхового випадку. Таким чином, допомога з тимчасової непрацездатності фактично може перевищувати 100% середнього заробітку постраждалого працівника. Відповідно до інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затверджену наказом МОЗ від 13 листопада 2001р. № 455, допомога з тимчасової непрацездатності виплачується за місцем роботи на підставі листка непрацездатності.

На відміну від щомісячних страхових виплат, призначуваних при стійкій втраті працездатності, розмір допомоги з тимчасової непрацездатності не може бути зменшений, якщо ушкодження здоров'я відбулося в результаті грубої необережності потерпілого.

Згідно з діючим законодавством, до страхових виплат не зараховуються пенсії, допомоги й інші виплати, призначені застрахованому як до, так і після настання страхового випадку. У зв'язку із цим, допомога з тимчасової непрацездатності при загостренні захворювання, яке сталося у результаті трудового каліцтва або професійного захворювання призначається в розмірі повного заробітку протягом усього періоду непрацездатності відповідно до чинних правил.

## **ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН З ПИТАНЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ**

Як відомо, однією з особливостей трудовправового статусу найманого працівника є наявність або відсутність громадянства держави, де робота виконується.

Загальна модель правового статусу іноземців надана в ст. 26 п. 1 Конституції України. Відповідно до неї іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України [1], тобто Україна розповсюджує на іноземців національний режим законодавства.

Згадане вище положення розвинуто в Законі України «Про правовий статус іноземців». Відповідно до нього іноземцями визнаються іноземні громадяни – особи, які належать до громадянства іноземних держав і не є громадянами України, та особи без громадянства – особи, які не належать до громадянства будь-якої держави (ст. 1) [4].

Іноземні громадяни, вступаючи в трудові відносини на території України, поділяються на ряд категорій, в кожній з яких трудовправовий статус у визначеній сфері має свої особливості. Так О. В. Журба, розрізняє такі основні категорії іноземних громадян:

1. За терміном перебування на території України:
  - іноземні громадяни, що постійно проживають на території;
  - іноземні громадяни, що тимчасово проживають на території;
  - іноземні громадяни, які тимчасово перебувають на території,у тому числі іноземна робоча сила, що залучається на певний час з інших держав.
2. За підставами в'їзду в Україну: працівники-мігранти; біженці; особи, що прибувають з метою навчання.

3. За видами організацій і підприємств, з якими іноземні громадяни перебувають в трудових відносинах:

- ті, хто працюють в українських організаціях;
- ті, хто задіяні на підприємствах і в організаціях з іноземними інвестиціями, у тому числі – з пайовою участю іноземних інвестицій, що повністю належать іноземним інвесторам, у філіях іноземних юридичних осіб;
- ті, хто працюють на підприємствах і в організаціях, розташованих у вільних економічних зонах (ВЕЗ);
- ті, які відряджаються на якийсь час іноземними юридичними особами до України для виконання певних робіт;
- працівники дипломатичних представництв іноземних держав в Україні [6;86].

Відповідно до зазначеної класифікації іноземців їх трудові взаємовідносини врегульовані великою кількістю нормативних актів.

Розділ VIII Закону України «Про міжнародне приватне право» містить спеціальні колізійні норми щодо регулювання трудових відносин. Так ст. 52 встановлює, що до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Звідси видно, що український законодавець застосовує класичну для трудових відносин колізійну прив'язку закону місця виконання роботи (*lex loci laboris*), відсилаючи до внутрішнього законодавства України. Виняток з вказаного правила впроваджує ст. 54, яка вказує на особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні [3]. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо:

1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України;

2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України [3].

Закон України «Про правовий статус іноземців» у ст. 8 зазначає, що:

– іноземці мають рівні із громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України й міжнародними договорами України;

– іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть займатися трудовою діяльністю, відповідно до одержаного у встановленому порядку дозволу на працевлаштування;

– іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо, відповідно до законодавства України, призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України [4].

Закон України «Про відпустки» зазначає, що нарівні із громадянами України іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки. Додатковими джерелами є:

– тимчасове положення про умови і порядок оформлення іноземними громадянами дозволів на працевлаштування в Україні;

– угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів;

– угоди між Урядом України та Урядом відповідної держави про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та громадян відповідної держави, які працюють за межами кордонів своїх країн (укладені, зокрема, із Російською Федерацією, Республікою Молдова, Республікою Вірменія, Республікою Білорусь, Латвійською Республікою, Республікою Польща, тощо);

– інші міжнародні, міждержавні та внутрішні нормативно – правові акти.

Слід відмітити що працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства на території України має суттєві особливості. Порядок оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01.11.1999 № 2028, передбачає, що дозвіл на працевлаштування оформляється іноземному громадянину або особі без громадянства, які мають намір займатися в Україні трудовою діяльністю, за умови, що в країні (регіоні) відсутні працівники, які можуть виконувати цей вид роботи, або є достатні обґрунтування доцільності використання праці іноземних фахівців, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України. Дозвіл видається Державним центром зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України та його органами на

місцях, для робіт на підприємстві, в установі, організації, які запросили іноземця на певну посаду (за фахом).

У разі використання праці іноземців або осіб без громадянства без дозволу державної служби зайнятості України з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку особу в п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

Іноземці можуть працювати в Україні без дозволів на працевлаштування у випадках, спеціально визначених її законодавством. Так, наприклад, відповідно до п. 5 Положення про Агентство координації міжнародної технічної допомоги, затвердженого Указом Президента України від 26 червня 1995 року, зазначене Агентство може залучати на контрактній основі іноземних учених, фахівців і експертів для консультацій та вивчення проблем, пов'язаних з його діяльністю. Умови праці сторони зазначають у контракті. Зазвичай вони ґрунтуються на вимогах законодавства України. Також без отримання дозволу на працевлаштування в Україні іноземні громадяни та особи без громадянства можуть працевлаштовуватися в Україні, якщо вони найняті інвестором у межах і за посадами (спеціальністю), визначеними угодою про розподіл продукції. Це положення передбачено в Законі України «Про угоди про розподіл продукції» від 14.09.1999.

Займаючись підприємницькою діяльністю на території України, іноземні громадяни та особи без громадянства користуються такими самими правами і несуть ті самі обов'язки, що й громадяни України, якщо інше не впливає з її законодавчих актів. Для здійснення підприємницької діяльності працедавець має право укладати з громадянами договори (контракти) про використання їх праці.

Трудові права іноземців регулюються законодавством України, міжнародними угодами, а також на їх підставі установчими документами підприємства, індивідуальним трудовим контрактом, колективним договором. Умови трудового контракту і колективного договору не повинні погіршувати становища іноземців під час виконання трудових обов'язків в спільних підприємствах, порівняно з законодавством України.

Іноземці можуть діяти як службовці та інші працівники від імені іноземного суб'єкта господарської діяльності, а тому бути співробітниками представництв цих суб'єктів в Україні від його

імені та за його дорученням. Для здійснення ними представницьких функцій управління зарубіжних установ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України видає іноземцям спеціальні службові картки на певний термін, які діють на всій території нашої держави та повертаються до Міністерства після припинення повноважень їх володільців.

Трудовий статус іноземців – членів дипломатичного персоналу, співробітників адміністративно-технічного, обслуговуючого персоналу дипломатичних представництв визначається законодавством держави їх місця перебування та законодавством держави, що надіслала їх в Україну. На співробітників міжнародних урядових організацій поширюються норми актів цих організацій.

Підсумовуючи вищесказане, можна відмітити, що можливість працевлаштування і роботи іноземця в країні перебування безпечно є одним з найважливіших елементів його правового статусу, оскільки стосується, власне, питання про саме існування людини. Розвиток міжнародних відносин на сучасному етапі, поживлення контактів не лише між державами, а й на рівні фізичних і юридичних осіб, що належать до різних держав, міграційні процеси, виїзд за кордон з метою працевлаштування – все це зумовлює посилення уваги науковців, політичних діячів та органів державної влади до проблем правової регламентації приватноправових відносин, ускладнених іноземним елементом. Одним із вирішальних напрямків державної політики України є реформування її внутрішнього законодавства з метою наближення його до світових стандартів правового поля демократичної країни.

### **Список літератури.**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. – К.: Вища шк., 2006.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
3. Про міжнародне приватне право. Закон України від 23 червня 2005 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 32, ст.422.
4. Про правовий статус іноземців. Закон України від 04 лютого 1994 року. (зі змінами і доповненнями від 26 вересня 2002 року) // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 50.
5. Про біженців. Закон України від 21 червня 2001 року // Урядовий кур'єр. – 2001. – 12 вересня.
6. Журба О. В. Поняття та сутність праці за кордоном та сучасної української трудової міграції // Форум праці. – 2008. – № 1. – С. 130–133.



## **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Проблема «захист трудових прав працівників» у трудовому праві не є новою, попри спроби ґрунтовно розібратися в його змісті ще за радянського періоду. Але вони не принесли результатів, які б поставили крапку у наукових пошуках, – труднощі у визначенні терміна залишаються й досі. Радянські вчені вказували на відсутність визначення поняття «захист трудових прав» як у трудовому законодавстві, так і в науковій літературі, прагнучи заповнити дану прогалину, а тому трактували дану дефініцію з різних позицій. На сучасному етапі наука трудового права також не дає однозначного визначення даного терміну, а сучасні вчені, як і дослідники радянського періоду, не сходяться у єдиному розумінні його основних характеристик. У радянській науці трудового права, на нашу думку, панівною була концепція, яка чітко розмежовувала два поняття: захист і охорону трудових прав. Хоча деякі вчені відзначали, що в юридичній літературі вони часто вживалися як синоніми, проте, виділення поняття захисту поряд з охороною трудових прав уявлялося їм правильним. Охорона прав, на думку прихильників даної точки зору, забезпечується всією системою державних і громадських органів, що здійснюють правоохоронні функції, та є широкою системою заходів, що включають і контроль, і нагляд з боку компетентних органів, і захист порушених суб'єктивних прав. Правоохоронна діяльність розумілася радянськими вченими як процес, завершальний етап якого припадав на відновлення порушеного права. Саме під відновленням порушеного права вчені і розуміли захист права. Тому поняття захисту включалося в поняття охорони трудових прав працівників, а саме підкреслювалося, що захист є складовою частиною охорони, а об'єкт захисту трудових прав визначався як конкретне суб'єктивне трудове право, що охороняється шляхом захисту. Захист, таким чином, виступала не чим іншим, як одним з елементів (способів) охорони трудових прав працівників. Основне призначення охорони прав, таким чином, радянські вчені вбачали у попередженні порушень суб'єктивних прав, усунення перешкод щодо їх здійснення.

І якщо у радянській науці, незважаючи на деякі різночитання, існувала цілком певна позиція з питання розуміння захисту трудових прав працівників то в сучасній юридичній літературі не має одностайного вирішення, єдиної думки з даної проблеми.. Дана обставина обумовлена тим, що трудове право, як і будь-яка інша галузь права, постійно еволюціонує, новий виток розвитку законодавчої бази приносить зміни в існуючі наукові парадигми. Поняття, які раніше розглядалися через призму одних ознак, тепер характеризуються зовсім іншими. Сучасне трудове право активно реформується, тому нове розуміння наукових категорій тільки формується, а це неминуче породжує множинність варіантів їх трактування. Деякі вчені залишаються прихильниками чіткого розмежування понять охорони та захисту трудових прав працівників. Це і Київська, Харківська, Львівська, Чернівецька школи права. Діапазон поглядів сучасних дослідників на проблему розуміння захисту трудових прав є широким, у ньому відведено місце і точці зору про подвійність її трактування: у сучасному трудовому праві зберігається традиція виділення широкого та вузького розуміння категорії захисту трудових прав працівників. Отже, захист трудових прав працівників у широкому розумінні є функцією трудового права, а у вузькому – спеціалізована діяльність уповноважених суб'єктів щодо профілактики трудових правопорушень, відновлення порушених прав і притягнення до відповідальності винних осіб. Тому захист трудових прав можна розглядати : як функцію трудового права; як діяльність уповноважених суб'єктів; як новий комплексний інститут трудового права. Отже суть захисної функції трудового права особливо точно висловили як українські так і російські вчені, серед яких О. І. Процевський, С. А. Іванов, Р. З. Лівшиць і Ю. П. Орловський, вказуючи, що «захисна функція трудового права існує у тій мірі, в якій норми трудового права створюють здорові умови праці, охороняють права та інтереси найманих працівників». Саме ж здійснення «функції захисту трудових прав працівників визначає сутність і призначення трудового права». Щодо захисту трудових прав як діяльності уповноважених суб'єктів, необхідно зауважити, що захист трудових прав здійснює не будь-який суб'єкт трудового права, а лише особа, яка уповноважена законом на здійснення захисту трудових прав. На сучасному етапі трудові права працівників захищаються: самим працівником, тобто шляхом самозахисту, профспілками та іншими громадськими організаціями, органами соціального партнер-

ства, органами державного контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, судовими органами тощо. Щодо захисту трудових прав працівників як нового комплексного інституту трудового права, необхідно зауважити на наступне: предметом правового регулювання інституту захисту трудових прав виступають відносини щодо захисту трудових прав суб'єктів трудових відносин, які, є новим видом відносин безпосередньо пов'язаних з трудовими відносинами і тому підлягають включенню до предмета трудового права як науки. Відмінною рисою зазначених відносин виступає їх комплексність, так як при захисті трудових прав складається не одне конкретне відношення, а кілька різних, але при цьому однорідних за своєю захисною спрямованістю відносин: відносини, що виникають при реалізації того чи іншого способу захисту, відносини щодо захисту трудових прав працівників тощо. На сучасному етапі трудове законодавство в результаті свого реформування відкрило працівникам безліч інших можливостей щодо захисту своїх трудових прав, які реалізуються у відповідних суспільних відносинах (відносинах, що складаються при самозахисті, захисту профспілковими організаціями, захисту, що забезпечується органами соціального партнерства, захисту трудових прав органами державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, судовому захисту тощо.). Тому пропонуємо в рамках такої наукової абстракції, як «відносини щодо захисту трудових прав суб'єктів трудових відносин» об'єднати всі відносини, спрямовані на захист трудових прав.

**Яблоновська Г. Г.,**  
викладач кафедри державно-правових дисциплін  
та міжнародного права  
Харківського національного педагогічного  
університету ім. Г. С. Сковороди

## **ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ (СПЕЦІАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЖІНОК): ЗА ЧИ ПРОТИ?**

Не дивлячись на проголошену заборону всіх форм дискримінації, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок передбачає можливість встановлення спеціальних заходів, тобто позитивної дискримінації. Саме застосування позитивної дискримінації, як зазначається у доповіді, може змінити ситуа-

цію на краще, оскільки вона дала б змогу значно збільшити участь жінок у роботі парламенту, уряду, в органах місцевого самоврядування, що могло б гармонізувати сучасні суспільні відносини в державі.

У науковій літературі немає однозначної відповіді щодо можливості існування позитивної дискримінації (тобто щодо оцінки гендерних аспектів у трудових правовідносинах). Проаналізувавши погляди вчених на цю проблему, можна відзначити, що існують різні підходи. Одні вчені цілком підтримують позитивну дискримінацію (М. Буроменський), а інші – повністю заперечують її доцільність (І. П. Лаврінчук, Н. Б. Болотіна).

Як зазначає М. Буроменський, позитивна дискримінація не містить нічого образливого, бо на сьогоднішній день цілком зрозуміло, о жінки мають потребу у спеціальному захисті своїх прав. Заходи позитивної дискримінації якраз є тими заходами, що забезпечують жінкам рівні можливості у доступі до універсальних прав. Слід з цим погодитися і не намагатися воювати з цими заходами. При цьому ці заходи могли б дійсно дати позитивний результат.

Щодо І. П. Лаврінчук, то вона має іншу точку зору з приводу надання додаткових пільг та гарантій жінкам, зокрема у галузі зайнятості. Отже, на її погляд, визначення осібно жінок з такими додатковими правами, по-перше, ще більше знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих же умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами.

На нашу думку, слід зазначити, що заходи з надання пільг та переваг окремим категоріям працівників мають бути санкціоновані вищим органом законодавчої влади у вигляді закону з обов'язковим обґрунтуванням, інакше вони будуть розцінені як дискримінаційні.

В Україні реформи пішли таким шляхом, що багато соціальних проблем, у тому числі й у сфері зайнятості, мають жіночий вимір. Споконвічно в родині чоловікові приділялася роль годувальника, а жінці – дружини й господарки будинку. Але, незважаючи на те, що трансформація соціально-економічних процесів давно змінила їх ролі, від жінки, як і раніше, вимагається повна віддача в домашньому господарстві й вихованні дітей, тоді як чоловік, як правило, звільнений від цього. Поєднання трудової діяльності

з виконанням сімейних обов'язків для жінок фактично становить подвійний робочий день. На нашу думку, антидискримінаційний спосіб законодавчого регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, заснований на концепції рівності можливостей, повинен містити в собі не тільки надання рівних прав, а й вироблення деяких спеціальних заходів щодо забезпечення рівності, за допомогою яких вирівнюються можливості працівників у сфері зайнятості, що забезпечується таким методом трудового права, як єдність і диференціація правового регулювання.

На наш погляд, в умовах сьогодення, такий критерій, як сімейні обов'язки, може виступати як самостійна підстава диференціації, що застосовується до працівників будь-якої статі. Ми поділяємо думку Г. С. Скачкової, яка зазначає, що підґрунтя диференціації повинні складати 2 види різних обставин – стосовно: (а) винятково жінок – так звані спеціальні підстави диференціації, що враховують фізіологічні особливості жіночого організму – стать, вагітність, пологи й годування дитини, і (б) соціальних сімейних обов'язків громадян безвідносно до статі працівника. Різні обставини, які виступають підґрунтям диференціації, по-різному визначають її суть. Якщо йдеться про правові норми, щодо праці жінки з огляду на її материнські функції (тобто з урахуванням фізіологічних особливостей її організму), то маємо на увазі суб'єктивну диференціацію, якщо ж про правові норми, що стосуються працівників, які мають обов'язки щодо інших найближчих родичів, така диференціація має соціальний характер, тому що зумовлена фактом наявності сімейних відносин, що мають соціально-об'єктивну природу.

Зауважимо, що правові норми, які входять до зазначених груп, мають різні цілі. Якщо у першому випадку вони спрямовані на попередження несприятливого впливу шкідливих виробничих чинників на організм матері й дитини (наприклад законодавством обмежено застосування праці жінок на певних видах робіт, у нічний час, установлені особливі гарантії охорони праці вагітних жінок і т. д.), то у другому – на забезпечення можливості поєднання трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків.

Проаналізувавши зміст нині діючого КЗпП та проекту Трудового кодексу від 22.02.2012 р. (реєстраційний № 1108) можна дійти певних висновків. Глава XII КЗпП України має назву «Праця жінок», норми, які у ній містяться, регламентують правове становище лише жінок (окрім ст. 189 у якій згадується про батька) і не враховує інтереси працівників із сімейними обов'язками. Щодо

проекту Трудового Кодексу, то в ньому, в книзі IV, яка має назву «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників», у главі першій йдеться про особливості праці працівників із сімейними обов'язками. У цю ж главу включено норми, що регулюють працю жінок. На нашу думку, обидва варіанти потребують удосконалення і внесення змін. Доцільним з практичної точки зору видається поділити главу XII «Праця жінок» КЗпП на дві самостійні глави: «Особливості регулювання праці жінок» та «Особливості регулювання праці працівників із сімейними обов'язками». Щодо проекту Трудового кодексу, то у главі першій, книзі VI треба змінити назву з «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками» на «Особливості праці жінок і працівників із сімейними обов'язками», оскільки не кожна жінка може бути визнана працівником із сімейними обов'язками, для цього необхідна наявність певних обставин, таких як наявність дітей віком до трьох років тощо. Цю ж главу доречно поділити на два розділи: перший – стосується лише жінок, а другий, відповідно, працівників із сімейними обов'язками. У розділі, присвяченому жінкам, усі надані гарантії й пільги можна поділити на дві групи: (1) норми з охорони праці жінок з урахуванням фізіологічних властивостей жіночого організму, (2) пільги і гарантії, що враховують стан активного материнства працюючої жінки (до них відносяться такі обставини, як вагітність і пологи). У зв'язку з тим, що сімейні обов'язки пов'язані з наявністю дітей, виникають у батьків тільки після народження дітей, а все, що передує цьому, стосується тільки організму матері (і отже тільки жінок), усі інші гарантії і пільги мають бути віднесені до розділу «Особливості регулювання праці працівників із сімейними обов'язками». Положення цього розділу мають включати в себе пільги і гарантії для працівників, які мають дітей і/або непрацездатних членів у родині.

Таким чином, у трудовому законодавстві існують пільги і гарантії, які притаманні лише жінкам, пов'язані з їх фізіологічними властивостями і станом активного материнства, всі ж інші гарантії надаються не тільки жінкам, а й працівникам із сімейними обов'язками. Погоджуючись з С. В. Поповим, зауважимо, що подібний захід сприятиме ослабленню дискримінації щодо жінок при прийомі їх на роботу, оскільки законодавець заздалегідь не знатиме, хто із членів родини скористається наданою законом гарантією, адже рішення залежить тільки від самих працівників.

## **ПРО ОБОВ'ЯЗОК ВИКОРИСТАННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ**

Усі науковці сходяться у думці, що найзначущішою рисою щорічних відпусток є мета їх надання – сприяння працівнику у відновленні його сил та працездатності. Логічним продовженням цього висновку є теза про те, що надання працівнику щорічної відпустки є обов'язком роботодавця, який витікає із положень законодавства. Але чи зобов'язаний працівник використовувати свою щорічну відпустку?

Стаття 2 ЗУ «Про відпустки» має назву «право на відпустки» і прямо говорить, що у кожного працівника є право, а не обов'язок на відпустку. Логічно припустити, що оскільки є право, то повинна бути й можливість відмовитись від його реалізації, але національне законодавство не передбачає такої можливості, навпроти забороняючи повністю замінювати щорічну відпустку грошовою компенсацією.

Можливо використання щорічної відпустки на сьогодні – це обов'язок працівника? Проте, жодне вчення про трудові правовідносини чи трудовий договір не передбачає обов'язку працівника щодо використання щорічної відпустки; так само і національне законодавство ніколи не містило відповідальності особи за невиконання «обов'язку» використати щорічну відпустку. Механізм часткової заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією, закріплений у статті 24 ЗУ «Про відпустки», виступає проміжним варіантом розв'язання описаної проблеми: законодавець визнає, що використання працівником щорічної відпустки є правом, від реалізації якого можна частково відмовитись, але, усвідомлюючи низьку правову культуру роботодавців та працівників, остерігається регламентувати процедуру повної заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією.

У преамбулі Глобального плану дій (з охорони здоров'я працівників) на 2008-2017 роки, схваленого Всесвітньою організацією охорони здоров'я 23 травня 2007 року, підкреслюється, що здоров'я працівників є необхідною попередньою умовою підви-

щення продуктивності праці та економічного розвитку. Отже, якщо виходити з того, що трудове законодавство має на меті створення не тільки мінімального рівня захисту прав працівників, але й максимального рівня захисту їх здоров'я, необхідно з'ясувати, наскільки щорічна відпустка є необхідною для здоров'я працівника.

Видатний канадський фізіолог-ендокринолог Ганс Сельє, вивчаючи біологічні закономірності виникнення у людей стресу, дійшов висновку, що організм завжди однаково реагує на зовнішні подразники: (1) спочатку має місце реакція тривоги через недовідченість та невміння впоратись із ситуацією; (2) її заміняє фаза опору, коли людина вправно досягає поставлених цілей; (3) потім настає етап виснаження, витрачання запасів енергії, що призводить до стомлення (разом ці фази отримали назву загального адаптаційного синдрому, а сам винахід цієї закономірності вважається в медичній науці таким, що значно випередив свій час). На думку ученого, така циклічність відтворюється у мініатюрі декілька разів на день, а повною мірою — протягом усього життя. Дослідник вказує, що після важкого виснаження лише тривалий відпочинок може відновити опірність та здатність до адаптації до попереднього рівня.

Іншими словами, щорічна відпустка виступає тим інструментом, за допомогою якого відбувається відновлення організму після тривалого виснаження, що має місце протягом робочого року. Відсутність тривалого відпочинку призводить до того, що організм працівника постійно перебуває у фазі виснаження, що, з одного боку, заважає йому виконувати трудові обов'язки належним чином, а з другого, — спричиняє більш швидке старіння людини.

Усвідомлюючи небеззаперечність такого підходу, схилиємось до думки, що надання працівнику щорічної відпустки є необхідним як для збереження здоров'я окремого працівника, так і для забезпечення більш ефективного економічного зростання. Тому вважаємо, що законодавець, керуючись прагненням збереження трудового потенціалу країни та науковими досягненнями у галузі фізіології та гігієни праці, повинен регламентувати, що використання працівником щорічної відпустки є його обов'язком.

Ця теза робить можливими щонайменше два інших висновки. По-перше, оскільки використання щорічної відпустки стає одним із трудових обов'язків працівника, відмова від використання щорічної відпустки є порушенням трудової дисципліни, за що до



працівника повинні застосовуватись заходи дисциплінарної відповідальності. По-друге, надання працівнику права на часткову заміну щорічної відпустки грошовою компенсацією стає нелогічним, оскільки тривалість щорічної відпустки є величиною, що вираховується спеціалістами різних галузей знань, і є тією мінімальною межею, яка є необхідною для належного відновлення організму працівника. Крім цього, виплата працівнику грошової компенсації за невикористану частину щорічної відпустки ставить у невідгідне становище роботодавця, який повинен оплачувати цей час у подвійному розмірі. Якщо звернутись до норм, присвячених оплаті надурочних робіт, де має місце схожа ситуація, то залучення працівника до виконання таких робіт дозволяється лише у виключних випадках, які надають роботодавцю можливість відреагувати на певні несприятливі виробничі ситуації. Через це подвійна оплата праці надурочних робіт є інтересом самого роботодавця; подвійна ж оплата часу невикористаної щорічної відпустки більшою мірою є інтересом працівника. Тому, беручи за основу ідею балансу інтересів працівника і роботодавця, вважаємо за необхідне вилучити із законодавства норму, що дозволяє за бажанням працівника замінювати йому частину щорічної відпустки грошовою компенсацією. У разі ж виникнення необхідності залучення працівника, що перебуває у щорічній відпустці, до виконання трудових обов'язків, слід застосовувати процедуру відкликання.

Дума О. О.,  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПОНОВЛЕННЯ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНОГО АБО ПЕРЕВЕДЕНОГО НА ІНШУ РОБОТУ ПРАЦІВНИКА СЕРЕД ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ**

Невід'ємним елементом системи суб'єктивних прав і обов'язків є механізм їх гарантування державою. Важливе місце в забезпеченні реалізації суб'єктивних прав і обов'язків займають спеціальні юридичні засоби охорони законності та правопорядку. Вони покликані забезпечити неухильне додержання правових норм, дають можливість застосовувати міри правового впливу на суб'єктів права.

В теорії права і галузевих науках більшість авторів виокремлюють цілу систему державно-примусових заходів. Так, наприклад, за С. С. Алексєєвим, міри державно-правового примусу виявляються у вигляді профілактичних, превентивних заходів, юридичних санкцій за правопорушення в якості заходів захисту і заходів відповідальності.

За загальним правилом у трудовому праві примус конкретизується у таких проявах: юридичній відповідальності (дисциплінарній та матеріальній), заходах захисту (поновлення) і запобіжних заходах.

Трудова відповідальність не може бути єдиною формою (способом) охорони трудових правовідносин від порушень зі сторони суб'єктів трудового права.

В галузевих науках, втім як і в науці трудового права, тривалий час виділяють специфічні заходи примусу, які іменуються заходами захисту. Однак в літературі та законодавстві відсутній єдиний підхід до критеріїв розмежування заходів захисту і юридичної відповідальності, так як вони достатньо тісно пов'язані між собою. При цьому вони відіграють різну роль в державному правохоронному механізмі.

Зокрема, у трудовому праві більшість дослідників визнають поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника заходом захисту, однак існує точка зору, що цей випадок є проявом реалізації юридичної відповідальності в трудовому праві.

У свою чергу, відмінність заходів захисту від заходів юридичної відповідальності виявляється у наступному:

1) для їх застосування достатньо настання зазначених в законі юридичних фактів (дій або подій) незалежно від порушення норми права; практично відсутня процедура доказування, яка здійснюється правомочними державними органами, на відміну від юридичної відповідальності, де необхідно доводити наявність всіх елементів правопорушення (його складу);

2) для використання цих заходів не обов'язкова наявність такої підстави, як вина;

3) заходи захисту використовуються в цілях охорони інтересів суспільства від будь-яких небезпечних і шкідливих посягань на правопорядок або на здійснення діяльності, що охороняється законом, а також для відновлення порушених прав, як реакція на факт невиконання юридичних обов'язків і порушення суб'єктивних

прав, а не санкція у вигляді наслідку правопорушення (всіх елементів його складу);

4) заходи захисту можуть бути реалізовані самими потерпілими без звернення за допомогою до державних органів;

5) в рамках використання заходів захисту каральна функція по відношенню до суб'єкта, до якого вони застосовуються, просто відсутня;

6) при застосуванні заходів захисту відсутнє засудження і додаткове обтяження (додатковий обов'язок).

Поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника сприяє поверненню втраченого стану – відновленню трудових правовідносин. Приведення до життя цього заходу у разі звільнення без законної підстави або з порушенням встановленого порядку забезпечується шляхом здійснення правозастосовним органом держави, судом, певних дій, які зводяться до гарантування (примусового забезпечення) працівникові права на працю.

Вбачається, що поновлення на роботі має відмінні ознаки по відношенню до заходів захисту. Відмежування заходів захисту від інших елементів системи державно-правового примусу дозволяє глибше вивчити ефективність різних по своєму характеру примусових заходів.

**Корнєва П. М.,**  
аспірантка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СОЦІАЛЬНІЙ ПРАВОВІЙ ДЕРЖАВІ**

Відповідно до ст. 1 Основного Закону, Україна є суверенною і незалежною, соціальною та правовою державою. Термін «соціальний» можна розглядати у двох контекстах. У широкому значенні – як синонім слова «суспільний», тобто, такий, що означає будь-яке явище або процес, що має місце у відносинах між людьми або іншими суб'єктами суспільних зв'язків. У вузькому значенні соціальна сфера включає в себе не все суспільне життя, а лише особливу систему відносин з розподілу суспільних благ між різними соціальними групами населення. Саме це значення і мається на

увазі, коли йдеться про такі поняття, як «соціальна держава», «соціальне забезпечення».

Соціальна держава прагне до забезпечення кожному громадянину гідного рівня життя, соціальної захищеності, співучасті в управлінні виробництвом, а також приблизно однакових життєвих можливостей для самореалізації. Діяльність органів такої держави орієнтована на встановлення соціальної справедливості, утвердження у суспільстві загального блага і злагоди.

Соціальна спрямованість розвитку України конкретизується у ст. 46 Конституції, де закріплено право громадян 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 та в інших випадках, передбачених законом.

З практичної точки зору важливим є визначення особливостей втілення принципу справедливості в процесі провадження діяльності у сфері соціального забезпечення. В першу чергу це стосується діяльності органів державної влади, що реалізують державну політику у сфері соціального забезпечення, а саме – відповідних органів виконавчої, законодавчої та судової гілок влади.

Відповідно до ст. 92 Конституції, виключно законами України визначаються основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення. Таким чином, саме законодавець формулює загальні засади розвитку системи соціального забезпечення. Реалізація даного повноваження Верховною Радою України має здійснюватися в контексті принципу справедливості. Статею 46 Конституції визначено, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, які є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Отже, при запровадженні розміру соціальних виплат законодавець повинен виходити із встановленого для всіх громадян прожиткового мінімуму, що виходить з вимог справедливості.

Постійне реформування системи соціального та пенсійного забезпечення обумовлює необхідність прийняття законодавцем нормативно-правових актів у цій сфері, зміст яких має відповідати вимогам справедливості. Наприклад, втіленням принципу справедливості є закріплення положення про неможливість зворотної дії правових норм, які погіршують положення осіб в частині їх соціального і пенсійного забезпечення. Такі приписи містяться

у п. 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», де передбачається, що обмеження пенсії максимальним розміром, встановленим цим Законом, не поширюється на пенсіонерів, яким пенсія призначена до набрання чинності цим Законом. В цьому ж пункті зазначено, що порядок виплати пенсії працюючим пенсіонерам не поширюється на пенсіонерів, яким призначена пенсія та які влаштувалися на роботу до набрання чинності цим Законом. Якщо внаслідок прийняття цього Закону розмір пенсії зменшується – пенсія виплачується в раніше встановленому розмірі.

З одного боку, законодавець при прийнятті нормативно-правових актів, що звужують обсяг прав громадян на соціальне і пенсійне забезпечення, унеможливорює поширення дії такого обмеження на відносини, які виникли раніше. Така законодавча позиція є послідовною, оскільки унеможливорює зворотню дію законів у часі. З іншого боку, сам законодавчий крок, спрямований на звуження прав та свобод окремих громадян, порівняно із обсягом прав та свобод інших, вже можна вважати порушенням принципу справедливості. Наприклад, у п. 4 Прикінцевих та перехідних положень Закону визначено різні умови для отримання пенсійного забезпечення прокурорськими працівниками, в залежності від моменту досягнення ними вислуги років. Так, для прокурорів та слідчих прокуратури, що мають страховий стаж 20 років, для отримання пенсії за вислугу років такий стаж має бути набутий ними в період до 30 вересня 2011 року. Для осіб, що зверталися для отримання пенсії за вислугу років в період із 1 жовтня 2011 року по 30 вересня 2012 року, такий стаж мав становити 20 років та 6 місяців. Відповідно, із 1 жовтня 2012 року по 30 вересня 2013 року – 21 рік і так далі. Як бачимо, практично відбувається звуження обсягу прав окремих громадян, що виражається в позбавленні їх можливості отримувати пенсію за вислугу років на більш сприятливих умовах. Отже, подібні рішення законодавця є не тільки порушенням принципу справедливості, а й приписів ч. 3 ст. 22 Конституції України, де зазначається, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Даний факт є неприпустимим у соціальній державі, а, значить, має бути усунутий шляхом внесення відповідних змін до чинних нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення.

Принцип справедливості має втілюватися і у діяльності виконавчих органів державної влади, що реалізують політику у сфері соціального забезпечення. Відповідно до приписів чинного законодавства, такими органами влади є, в першу чергу, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, а також Пенсійний Фонд України, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та інші.

Так, з метою забезпечення участі громадян в управлінні державними справами, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики у соціальній сфері створено Громадську раду при Міністерстві соціальної політики України. Її основними завданнями є: 1) створення умов для реалізації громадянами конституційного права на участь в управлінні державними справами; 2) здійснення громадського контролю за діяльністю Міністерства соціальної політики України; 3) сприяння врахуванню Міністерством соціальної політики України громадської думки під час формування та реалізації державної соціальної політики; 4) підготовка пропозицій до проектів нормативно-правових актів з питань забезпечення прав, свобод і законних інтересів громадян, розробником яких є Міністерство соціальної політики України.

Отже, Громадська рада забезпечує участь громадян в управлінні державними справами, що в свою чергу сприяє реалізації принципу справедливості в діяльності органів державної влади, які здійснюють політику у сфері соціального забезпечення. Громадська рада створена також при Пенсійному Фонді України.

Крім того, втіленням принципу справедливості є правова визначеність і передбачуваність у діяльності органів виконавчої влади у сфері соціального забезпечення. Зокрема, при зверненні громадян до органів влади з метою реалізації соціальних прав, громадяни мають бути впевнені в результатах такого звернення. Органи виконавчої влади при прийнятті розпорядчих рішень у сфері соціального забезпечення мають задовольняти законні очікування громадян, набуті на підставі чинного законодавства. Органи виконавчої влади не можуть допускати звужене тлумачення приписів законодавчих актів, що зменшують обсяг прав та свобод громадян.

Як позитив слід відзначити те, що принцип справедливості набуває все більшої вагомості у діяльності органів судової системи. Зокрема, у практиці Конституційного Суду України є декілька

рішень, безпосередньо спрямованих на реалізацію даного принципу. У рішенні Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 року № 15-рп/2004 зазначено, що справедливість розглядається як властивість права, виражена, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню. У рішенні Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 у справі про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання йдеться про те, що при призначенні пенсії, її розмірів, порядку обчислення і виплати, законодавець повинен виходити із принципу справедливості. Отже, при постановці рішень у справах про забезпечення права на соціальний захист судам важливо враховувати принцип справедливості у випадках виникнення спірних ситуацій, відсутності законодавчої урегульованості окремої групи відносин тощо.

Таким чином, принцип справедливості є основою для формування і функціонування органів державної влади, що реалізують політику держави у сфері соціального забезпечення. Втілення принципу справедливості має забезпечувати прийняття нормативно-правових актів, що створюють рівні соціальні можливості для всіх учасників суспільних відносин. Крім того, діяльність органів виконавчої та судової гілок влади, що базується на принципі справедливості, дозволяє забезпечити належну реалізацію державою соціальної функції шляхом захисту соціальних прав громадян.

**Луценко О. Є.,**  
аспірантка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ У ВИПАДКУ ВЧИНЕННЯ КОРУПЦІЙНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Корупція стала чинником, що реально загрожує національній безпеці і конституційному ладу нашої держави. Вона негативно впливає на різні сфери суспільного життя: економіку, політику, управління, соціальну і правову сфери, громадську свідомість, міжнародні відносини; є однією з основних перешкод побудови де-

мократичної, соціальної, правової держави, утвердження і реалізації принципу верховенства права.

Останнім часом в Україні для запобігання і протидії корупції зроблено чимало – прийнято спеціальний антикорупційний Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» та ряд інших законодавчих актів антикорупційного спрямування. Разом з тим ефективною антикорупційна політика може бути лише за умов існування реальних та дієвих інструментів протидії корупції, зокрема і на основі інститутів відповідальності. Подолати корупцію неможливо без невідворотного настання відповідальності за вчинення корупційного правопорушення.

Законом України «Про засади запобігання та протидії корупції» від 7 квітня 2011 року № 3206-VI (далі – Закон) було встановлено нову підставу для звільнення – вчинення корупційного правопорушення. КЗпП України у 2013 році доповнено п. 7-1 у ст. 36 (набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом), а також п. 4 та ч.4 ст. 41 (перебування всупереч вимогам Закону у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу).

Згідно із Законом корупційне правопорушення – умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у ч. 1 ст. 4 цього Закону, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність. Зі змісту зазначеного визначення випливає, що порушення усіх встановлених заборон є корупційними правопорушеннями, але, на нашу думку, об'єктивно «корупцією» є тільки порушення обмежень, передбачених статтею 6 Закону, зокрема особам забороняється використовувати свої службові повноваження та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди або у зв'язку з прийняттям обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі: 1) неправомірно сприяти фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, одержанні субсидій, субвенцій, дотацій, кредитів, пільг, укладанні контрактів (у тому числі на закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти); 2) неправомірно сприяти призначенню на посаду особи; 3) неправомірно втручатися в діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування або посадових осіб;



4) неправомірно надавати перевагу фізичним або юридичним особам у зв'язку з підготовкою проектів, виданням нормативно-правових актів та прийняттям рішень, затвердженням (погодженням) висновків.

У зв'язку з цим, вважаємо, що слід розрізняти порушення, які є власне корупцією, і порушення антикорупційних обмежень, які самі по собі ознак корупції не містять і можуть бути віднесені до числі «корупційних» лише тому, що вони сприяють створенню умов для виникнення корупції. Це дозволяє зробити висновок, що звільнення (ст. 22 цього Закону) має бути обов'язковим лише для тих випадків, коли правопорушення повністю підпадає під поняття «корупції», тобто пов'язане з одержанням чи вимаганням неправомірної вигоди з використанням для цього службових повноважень чи пов'язаних зі службовим становищем можливостей.

Особи, яких притягнуто до відповідальності за корупційні правопорушення підлягають звільненню зі служби у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, якщо інше не передбачено законом. Про звільнення особи з посади у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених цим Законом, керівник органу державної влади, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації у триденний строк письмово повідомляє суд, який постановив обвинувальний вирок або прийняв постанову про накладення адміністративного стягнення за корупційне правопорушення, та центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної служби. На наш погляд, ці положення допускають можливість невиконання рішення суду до прийняття органом виконавчої влади рішення про звільнення особи, яку він призначає на посаду.

Таким чином, українське законодавство достатньо багато приділяє уваги боротьбі з корупцією, проте вона все ж залишається однією з найгостріших проблем. Саме це й викликало необхідність встановлення спеціальної підстави припинення трудових правовідносин із державними службовцями – вчинення корупційного правопорушення, що є ще одним важливим додатковим кроком на шляху до запобігання та протидії корупції.

## **ПРАВО НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ**

Одним з пріоритетних напрямів реалізації державної політики щодо забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації є створення умов для гідної, результативно праці.

Конституція України проголошує людину, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю. Частково це положення можна реалізувати шляхом нормативного регулювання відносин, які направлені на забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці. Це право закріплено у ч. ст. 43 Конституції України. Воно задеклароване і в міжнародно-правових актах. Там воно трактується таким чином, що людина має право на справедливі та сприятливі умови праці. Це право є міжнародним універсальним стандартом у сфері праці.

Право на належні, безпечні умови праці в нашій державі здебільшого розглядається науковцями як право, яке поширюється тільки на працівників, які працюють на умовах трудового договору [1, 360; 2. 392]. Так, Ізюта П. О. у своєму дисертаційному дослідженні зазначає, що воно поширюється на всіх без виключення осіб, які працюють на підприємствах, установах, організаціях України на основі трудового договору [3, 6]. Якщо дослідити законодавство України про охорону праці, зокрема, Закон України «Про охорону праці», то можна зробити висновок, що право на належні, безпечні та здорові умови праці поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, та на усіх працюючих. Тому вся праця, яка дозволена на території України повинна відповідати умовам безпеки та гігієни праці. Право на належні, безпечні та здорові умови праці мають право всі особи, які застосовують свою працю добровільно (форми реалізації права на працю) чи шляхом застосування примусу санкціонованого державою (альтернативна (невійськова) служба; праця засуджених).

Забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюються за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і ліку-

вально-профілактичних заходів та засобів, які у своїй сукупності утворюють охорону праці [4, 7].

Правова природа охорони праці базується на факті визнання державою свого обов'язку забезпечити захист працівника як сторо-ни фактично більш слабшої в трудових правовідносинах, з метою збереження його життя, здоров'я і високого рівня працездатності протягом тривалого часу [5, 5].

Всі нормативно правові акти, які стосуються реалізації права на належні, безпечні та здорові умови праці, за сферою їхньої дії можна поділити на загальні і спеціальні.

Загальні акти, регулюють відносини, які визначають особливості права на належні, безпечні та здорові умови праці всіх працівників, а також з'ясовують в загальному його особистості щодо окремих категорій суб'єктів (жінки, молодь, інваліди тощо).

Спеціально нормативно-правові акти, регулюють особливості забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці певної категорії працівників або галузі господарства.

Особливістю всіх цих нормативно-правових актів є те, що вони потребують постійного оновлення. Адже науково-технічний прогрес вносить нововведення в усі сфери матеріального виробництва, а тому безпосередньо впливає на умови та безпеку праці. Застосування досягнень науки та техніки в промисловості, виробництві за рахунок механізації, електрифікації, та автоматизації виробничих процесів, використання програмних пристроїв, лічильно-обчислювальних машин, автоматизованих систем управління змінюють умови і характер праці людини.

Право на належні, безпечні та здорові умови праці є соціальним, оскільки в тій чи іншій мірі стосується більшості членів суспільства та гарантується державою. Працівники зацікавлені у забезпеченні свого життя та здоров'я, а роботодавці в свою чергу у ефективній роботі своєї організації, держава в цілому – у стабільності, збереженні життя та здоров'я свого населення. Це право забезпечується балансом інтересів суб'єктів трудових відносин. З цією ціллю держава проводить політику, метою якої є захист громадян у процесі застосування праці. Від цього безпосередньо залежить рівень життя працівників, можливість вільного розвитку їхньої особливості. Державна політика повинна бути спрямовувати на захист життя та здоров'я працівників на виробництві.

На сьогодні обов'язок виплати відшкодування за шкоду завдану життю і здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків, покладений на Фонд соціального страхування від

нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. У науковій літературі висловлюється думка, що такий обов'язок повинен як і раніше покладатися на роботодавця. Правильніше покласти такий обов'язок на роботодавців в разі якщо вони систематично та недобросовісно виконують вимоги закону. Це була б своєрідна санкція для порушників [7, 618–623].

Факторами які приводять до виробничого травматизму, насамперед, є порушення виробничої і трудової дисципліни, вимог безпеки праці під час експлуатації обладнання, устаткування, механізмів, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці, відсутність або недосконалість системи управління охороною праці, незадовільна організація виробництва, низький рівень відповідальності за безпеку праці, як керівника підприємств, так і працюючих. Виробничий травматизм є здебільшого наслідком недоліків і упущень у роботі роботодавців та фахівців із охорони праці.

Важливою гарантією захисту права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці є надання працівнику інформації про умови праці на робочому місці. Така інформація повинна надаватися першому, як під час прийняття на роботу, так і під час всієї його трудової діяльності.

Під час укладання трудового договору роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено, й водночас повідомити про можливі шкідливі, негативні наслідки їхнього впливу на його здоров'я, а також ознайомити з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах.

В свою чергу працівники також повинні дотримуватися обов'язків, щодо дотримання норм охорони праці. Зокрема, вони мають дбати про свою особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, виконувати правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди тощо.

Резюмуючи вищевикладене, безпечні та здорові умови праці повинні забезпечуватися шляхом: поліпшення інформування, навчання та співробітництва працівників та роботодавців; удосконалення системи запобігання нещасних випадках на виробництві та професійним захворюванням; орієнтування роботодавців на заходи

з безпеки та гігієни праці як засобів підвищення продуктивності праці; ідентифікацію та оцінку можливих нових професійних ризиків; координацію діяльності всіх суб'єктів правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці; удосконалення та спрощення нормативних документів, що регулюють відносини у сфері безпеки та гігієни праці на робочому місці. Гідні умови праці, також повинні забезпечувати оптимальне фізичне і розумове здоров'я на роботі та адаптацію умов праці до фізичних і розумових можливостей працівників.

### **Список використаної літератури:**

1. Прокопенко В. І. Трудове право України: [Підручник] / Володимир Іванович Прокопенко. – Х.: Фірма Консум, 1998.- 480с.

2. Трудове право України: Академічний курс: підручн. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп.]. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. – 544с.

3. Ізуїта П. О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття канд. юр. наук.: спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / П. О. Ізуїта. – Харків, 2008. – 20с.

4. Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці: [навчальний посібник] / Зоряна Ярославівна Козак. – Львів, 2003. – 168с.

5. Шамшина І. І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах: автореф. дис. на здобуття канд. юр. наук.: спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. І. Шамшина. – Харків, 2002. – 22с.

6. Миронов В. И. Трудовое право: Учебник для вузов (+CD) / В. И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. – 864с.

**Олійник К. М.,**

аспірантка кафедри адміністративного, господарського права  
та фінансово-економічної безпеки  
юридичного факультету  
Сумського державного університету

## **ВПЛИВ НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ НА ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

На сьогоднішній день в юридичній науці відсутня єдина думка про юридичну рівність сторін трудового договору, притому що

розкриття в ньому співвідношення елементів рівності та підпорядкування має серйозне теоретичне і практичне значення. Одні вчені вважають, що на принципі рівності сторін трудового договору базується метод правового регулювання суспільних відносин, що складають предмет трудового права [1, с. 19]. Інші вважають, що укладення трудового договору в умовах повної і остаточної ліквідації безробіття, в умовах гострої потреби підприємств в кадрах – це область повної свободи працівника, повної рівності сторін [2, с. 100]. Деякі говорять про те, що метод трудового права характеризується договірним виникненням трудових правовідносин і рівністю сторін [3, с. 22].

Слід погодитися з думкою Л. Ю. Бугрова, який простежує чітку централізацію і застарілі підходи у вирішенні теоретичних і практичних питань трудового договору в умовах протидії юридичного забезпечення свободи праці робітників і службовців [4, с. 56].

Виходячи з аналізу трудового законодавства України, зміст трудового договору формують його сторони: працівник і роботодавець. Отже, кожен з них може бути ініціатором зміни змісту трудового договору за допомогою зміни хоча б однієї з його умов. Виходячи з принципу рівності сторін трудового договору, впливає, що, за загальним правилом, встановленим законодавством, для зміни умов трудового договору необхідна угода сторін. Залежно від того, яка зі сторін, працівник чи роботодавець, була ініціатором зміни змісту трудового договору, допускаються винятки з цього правила.

У цьому зв'язку доцільно досліджувати цілі, значення і процедуру зміни змісту трудового договору на сучасному етапі розвитку України. В умовах ринкової свободи трудового договору істотне значення має уточнення поняття «зміст трудового договору».

Найбільш поширеною зміною змісту трудового договору, типовим для суспільства з ринковою економікою, є перехід на нові методи господарювання та організації праці, а так само ущільнення обов'язків допомогою суміщення професій і посад.

Обов'язок роботодавця отримати згоду працівника на виконання робіт у порядку суміщення теоретично не викликає сумніву, так як це предмет угоди сторін. Виходячи з нього, виконання роботи, яка не була обумовлена при укладанні трудового договору, слід розцінювати як зміна трудової функції, а така зміна припустима лише за згодою працівника, крім випадків, коли власник вносить зміни в організацію виробництва і праці (частина третя ст.32 Кодексу законів про працю).

Виходячи з результатів аналізу проблем зміни змісту трудового договору, проведеного О. І. Процевським [5, с.331], Л. І. Лазор [6, с. 56], Г. С. Гончаровою [7, с.168], відповідно до яких суб'єкти трудового договору вільні у зміні змісту трудового договору, за загальним правилом, без вільного волевиявлення кожної із сторін, зміна змісту трудового договору не допускається. Виходячи з даного правила, можна говорити, що зміна змісту трудового договору шляхом введення суміщення професій і посад без згоди працівника неприпустимо.

Якщо працівник дає згоду на суміщення, то раніше обумовлена трудова функція видозмінюється і дана зміна, як правильно відзначає М. В. Молодцов і В. Г. Соїфер [8, с.138], може бути в умовах вже існуючих трудових відносини врегульованих додатковою угодою про працю [9, с.42].

Справжній підхід забезпечить такий показник високої якості трудового договору, як гарантія його стабільності. У свою чергу відмова працівника, від пропозиції роботодавця про суміщення професій, не повинна негативно відображатися на первинних умовах трудового договору. Іноді при укладенні трудового договору з'ясовується, що зміст робіт не обмежується рамками однієї посади. Такий стан характерний для підприємств з невеликим штатом і досить помірним обсягом діяльності. Ми вважаємо, що при цьому необхідно враховувати можливість поєднання виконання обов'язків за кількома спеціальностями. Одна з них повинна бути основною для визначення трудової функції. Виконання обов'язків по решті має доручатися працівникові за його згодою.

У ряді випадків суміщення професій служить базою для утворення нових професій широкого профілю. Сторони можуть включати в контракт будь-які умови, однак договірне регулювання поставлено в певні рамки: відповідно до ст.9 Кодексу законів про працю України умов, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, визнаються недійсними.

На етапі становлення і розвитку трудового законодавства України вдалося встановити стійке співвідношення договірного і централізованого регулювання, яке все більше змінюється в бік посилення договірного регулювання праці. Виходячи з принципових посилок теорії трудового права, договірне регулювання не може знижувати обсяг трудових прав працівника, але може їх збільшити. Найбільшу соціальну цінність для працівника у регулюванні

трудоуних правовідносин несе в собі індивідуально-договірне, а не колективне регулювання.

### **Список літератури:**

1. Советское трудовое право / Под ред. проф. А. И. Процевского. – Киев: Вища школа, 1981. – 286с.

2. Трудовое право и научно-технический прогресс. / Под ред. проф. С. А. Иванова – М.: Наука, 1974. – 276с.

3. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. – М., 1949. – 158с.

4. Бугров Л. Ю. Принципы «неправа» в области действия советского трудового законодательства. // Советское государство и право.-1991. – №12. – С. 21–25.

5. Процевский О. І. Шляхи розвитку прав профспілок в умовах ринкових відносин. Концепція розвитку законодавства України: Матеріали науково-практичної конференції. – Київ, 1996. – 155-167.

6. Реформа трудового законодательства в СССР (Обзор докладов и выступлений на Всесоюзной научной конференции в ВНИИСЗ). // Советское государство и право. – 1991 – №4. – С.56-60.

7. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике. – Харьков: Вища школа, 1982. – 168с.

8. Молодцов М. В., Сойфер В. Г. К вопросу о трудовой функции рабочих и служащих: Сб. уч. трудов. – Свердловск, 1972. – Вып.18. – 189с.

9. Лившиц Р. З. Правовые средства формирования производственных коллективов. / В кн.: Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. – М.: Наука, 1972. – 348с.

**Орлова Н. Г.,**

аспірантка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УКОМПЛЕКТУВАННЯ МОРСЬКИХ СУДІВ ЕКІПАЖАМИ**

Питання про склад суднового екіпажу тісно пов'язане з питанням працевлаштування працівників водного транспорту та питанням трудових договорів, укладених з працівниками водного транспорту. Наявність на борту судна необхідної кількості членів екіпажу впливає на виконання вимог стосовно робочого часу, недопущення перевантаження членів екіпажу судна роботою, надання належного часу відпочинку.



Загальне визначення екіпажу судна можна сформулювати з урахуванням поняття «член екіпажу судна», що міститься у Конвенції Міжнародної морської організації «Про полегшення міжнародного морського судноплавства» 1965 р. Відповідно до цього документа екіпаж судна – це колектив осіб, дійсно зайнятих під час рейсу на борту виконанням обов’язків, пов’язаних з експлуатацією судна або обслуговуванням на ньому, та включених у судову роль.

Правило 13 глави 5 Міжнародної конвенції з охорони людського життя на морі вимагає, щоб кожне судно, яке здійснює міжнародні рейси, було укомплектовано безпечним екіпажем з точки зору охорони людського життя на морі і мало свідоцтво про мінімальний безпечний склад екіпажу, видане урядом держави, під прапором якої судно має право плавання. Кожна країна має розробити законодавство та правила, що встановлюють для зареєстрованих на її території суден норми безпеки, включаючи норми відносно кваліфікації, тривалості робочого часу і комплектації екіпажу. Йдеться не про зменшений «екстремальний» склад, а про екіпаж, розрахований для нормальної експлуатації судна з повним дотриманням усіх конвенційних вимог з безпеки судноплавства, трудового законодавства, а також з урахуванням ризиків, пов’язаних з людським фактором.

У Конвенції Організації Об’єднаних Націй з морського права 1982 р. зазначено, що кожна держава стосовно суден, що плавають під її прапором, вживає заходів з комплектування та навчання екіпажів суден. Судно має бути очолене капітаном та офіцерами відповідної кваліфікації, зокрема у сфері судноводіння, навігації, зв’язку, суднових машин і устаткування, а екіпаж – за кваліфікацією та у чисельності відповідати типу, розмірам і обладнанню судна.

Згідно статті 49 Кодексу торговельного мореплавства України до складу судового екіпажу входять капітан судна, інші особи командного складу і суднова команда.

У законодавстві України закріплено норму, яка вказує на те, що до складу екіпажу судна, крім громадян держави – прапора судна (тобто судна, що плаває під державним прапором) можуть входити іноземні громадяни та особи без громадянства (ст. 53 КТМ України). Однак є застереження про те, що капітаном судна може бути тільки громадянин держави – прапора судна.

Викликає інтерес перелік посад, що відносяться до командного складу. До нього, крім капітана, входять помічники капітана, судові механіки, електромеханіки, радіоспеціалісти, судовий

лікар, боцман. Цей перелік не є вичерпним. Законодавством передбачена можливість віднесення до командного складу компетентними державними органами, а також судовласниками інших фахівців. Що стосується судової команди (або іншими словами осіб рядового складу), то до неї зараховують осіб, що не відносяться до командного складу судна.

Ніхто з членів екіпажу судна не може бути прийнятий на роботу на судно без згоди капітана. Відтак, можна зробити висновок, що капітану належить як право прийняття працівників на судно, так і право відмови від непридатних, з його точки зору, членів екіпажу.

Примітно, що останнім часом світові судовласницькі компанії поступово обмежують право капітана у сфері найму та звільнення членів судової команди. Прагнення судовласників до обмеження прав капітана пояснюється процесом ускладнення і подорожчання підготовки судноводіїв і судових інженерів, а також помітним розвитком судової техніки, що вимагає централізованої і продуманої системи навчальної підготовки та підбору кадрів на судна торгового флоту.

Відповідно до статей 35 і 50 Кодексу торговельного мореплавства України для суден, що зареєстровані в Україні, мінімальний склад екіпажу встановлюється центральними органами виконавчої влади у галузях транспорту та рибного господарства, тобто Міністерством транспорту і зв'язку України та Державним комітетом рибного господарства України. Судно повинно мати такі основні судові документи, як свідоцтво про мінімальний склад екіпажу та судову роль (документ, у якому зазначаються відомості про кількість і склад екіпажу).

На сьогодні Правила визначення мінімального складу екіпажу, при якому допускається вихід судна в море та на внутрішні водні шляхи, що були затверджені наказом Міністерства транспорту України 30.01.2001 року, втратили свою чинність з 1 липня 2002 року на підставі наказу Міністерства транспорту України від 23.11.2001 року (однією з причин скасування правил були шаблонні підходи до визначення мінімального складу). На зміну вказаних Правил й досі не прийняті нові, що не відповідає ст. 50 Кодексу торговельного мореплавства та міжнародним угодам.

Тому необхідним є прийняття в Україні нових Правил визначення мінімального складу екіпажу, у яких слід закріпити вимоги стосовно представлення інформації про судовласника і характеристики судна, які впливають на мінімальний склад екіпажу (на-

приклад, наявність засобів автоматизації, тип засобів, що забезпечують зовнішні комунікації, район плавання); запропонований мінімальний склад екіпажу судна (для прибережного та/або необмеженого району плавання), а також доказ того, що запропонований мінімальний склад забезпечить виконання всіх вимог резолюцій Міжнародної морської організації та Міжнародної організації праці (наприклад, вказується кількість і змінність вахт на судні, хто з членів екіпажу забезпечує вахти, комунікації з берегом, технічне обслуговування обладнання, аварійне управління кермом, прибирання технологічних приміщень, ліквідацію аварійних ситуацій, медичний догляд, виконання екологічних вимог, забезпечення роботи вантажних пристроїв в порту, приготування їжі); час роботи кожного члена екіпажу при знаходженні судна в морі і при стоянці в порту.

Якщо судовласник не ставить за мету знизити мінімальний склад екіпажу на шкоду безпеці судноплавства, процедура доведення відповідності чинним вимогам не представлятиме жодних складнощів. Більш того, він отримає можливість мінімізувати екіпаж за рахунок автоматизації судів та застосування сучасних технологій.

Запропонований шлях визначення мінімального складу екіпажів доцільно застосовувати як для морських суден, так і для суден внутрішнього плавання.

**Осадько О. О.,**  
аспірант Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України

## **ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВОЇ ЧЕСТІ ТА ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЯК КАТЕГОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА**

В сучасних умовах переходу України до ринкових відносин досить актуальною є проблема вдосконалення трудового законодавства, що в свою чергу спрямоване на забезпечення та розширення прав людини у сфері праці. Не останню роль у цьому процесі відіграє забезпечення матеріального та культурного рівня населення, що у подальшому сприятиме його розвитку як соціально захищеної нації.

Питання захисту трудової честі та гідності працівника, так чи інакше, стосуються кожної людини. Однак у діючому трудовому законодавстві України, не передбачено прямих норм, що захищають честь та гідність працівника. Додавши до ст. 21 Проекту Трудового кодексу України (№ 2902 від 22.04.13 р.) пункт 3, законодавець гарантує працівникові «право на повагу його гідності і честі», проте на жаль відсутнє тлумачення, що саме слід розуміти під «честю працівника» та «гідністю працівника». Відповідно немає і правового механізму захисту честі та гідності працівника.

На сьогодні розвиток сучасного трудового законодавства, та все більша імплементація норм міжнародного трудового права, дозволяє зробити висновок про необхідність та доцільність дослідження і захисту немайнових прав працівників. Оскільки це дозволить: по-перше, здійснити розмежування між предметами трудового і цивільного права; по-друге, більш ґрунтовно вивчити юридичну природу особистих немайнових прав працівників; по-третє, розробити правовий механізм захисту цих прав.

Право на честь і гідність є не чим іншим, як правом громадянина вимагати, щоб громадська морально-політична оцінка особи формувалася на основі правильного сприйняття того, що він зробив і чого не зробив.

Досліджуючи такі поняття як «трудова честь працівника» і «трудова гідність працівника», слід зауважити, що ці поняття не нові для трудового права, однак у юридичній науці і досі відсутнє тлумачення цих понять. Ці поняття є дуже важливими для подальшого дослідження і розвитку, оскільки людина працею прагне здобути не лише матеріальне визнання результатів своєї діяльності, а й визнання цих результатів з боку суспільства, громади, трудового колективу.

Аналізуючи поняття «трудова честь» Н. П. Зарубіна, зазначає, що у філософській і правовій науці відсутнє визначення поняття, однак «дійсний сенс дуже близький до загального поняття честі». У зв'язку з цим вона робить наступні висновки: по-перше, – «честь» – як категорія етики пов'язується з конкретним суспільним становищем особи, а як відомо, становище людини в суспільстві визначає його суспільно-корисну працю; по-друге, оцінка відображає трудову діяльність особи у відповідності з визначеною професією, спеціальністю, посадою і свідчить про ставлення людини до своєї праці; по-третє, в репутації знаходить втілення думку суспільства, трудового колективу, тому що честь пов'язана з тією

спільністю людей, де протікає трудова діяльність; по-четверте, рівень оцінки залежить від тих умов, в яких протікає трудова діяльність, тобто честь – результат взаємодії трудового колективу, суспільства і особистості з приводу його праці. Не менш вагомий внесок у розвиток концепції «трудової честі» був внесений М. І. Бару, який доводив, що «у трудових правовідносинах у певній єдності співіснують майнова і немайнова сторони». Трудова честь – як зазначає М. І. Бару – містить у собі як суб'єктивний, так і об'єктивний елемент. Перший елемент – суб'єктивний – автор розглядає, як ставлення працівника до праці. Другий елемент – об'єктивний – полягає у повазі до гідності і трудової репутації працівника з боку оточуючих, в оцінці моральних якостей працівника. Відносини, що виникають з приводу трудової честі, регулюються як правовими нормами, так й правилами моралі.

Отже, підсумовуючи викладене, ми вважаємо, що під *трудовою честю працівника* слід розглядати ставлення працівника до праці, результатом якого є оцінка його трудової діяльності з боку трудового колективу, адміністрації і т.д.

Що стосується *трудової гідності працівника*, то варто погодитись з думкою М. В. Лушнікової, яка зазначає що гідність людини як об'єкт правового захисту, на відміну від честі та ділової репутації, вказує на загальноприйнятий рівний стандарт моральних якостей, притаманних будь-якій людині в силу її природи. Досліджуючи поняття «гідність», А. Б. Жерукова, наголошує на тому, що зазвичай при аналізі такої категорії мова йде про особистість, тобто про соціальних характер людини. Звідси виникає проблема розмежування поняття «гідність людини» і «гідність особистості». Автор зауважує, що коли мова йде про внутрішню сторону гідності (про ставлення людини до самого себе, а також про ставлення до нього інших людей як до істоти, автономному від суспільства, що володіє самоцінністю і цінністю для суб'єктів його особистого життя) слід розглядати в рамках категорії «гідність людини». У сучасному суспільстві «гідність особистості» (включаючи гідність працівника) без «гідності людини» не існує.

Пропонуємо визначити категорію «*трудова гідність працівника*» як сукупність, врегульованих правом моральних, професійних і особистісних якостей працівника, які характеризують його самоповагу і репутацію у роботодавця під час виконання ним трудових обов'язків.

Як бачимо, дослідження таких категорій як «трудова честь і гідність» є необхідним кроком, оскільки якісне змістовне напо-

внення зазначених термінів дозволить розробити та закріпити на якісно новому рівні форми та способи захисту права працівника на трудову честь і гідність.

**Тимошенко Д. В.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО РОЗУМІННЯ КОНЦЕПЦІЙ ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВОГО ЗВ'ЯЗКУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Відповідно до статті 130 Кодексу законів про працю України однією з обов'язкових умов настання матеріальної відповідальності працівника є причинно-наслідковий зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, заподіяною підприємству, установі, організації.

Сам термін «причинно-наслідковий зв'язок» («причинний зв'язок») в цій статті взагалі відсутній. Законодавець його позначає словом «внаслідок» згідно з частиною 1 статті 130 Кодексу законів про працю України: «Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків». Це означає, що порушення трудових обов'язків спричинило (тобто наявний причинно-наслідковий зв'язок) настання шкоди.

Законодавчо не визначено, за якою концепцією потрібно визначати наявність причинно-наслідкового зв'язку.

Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. звертають увагу: «Щодо матеріальної відповідальності Верховним Судом України не давалися роз'яснення про те, коли слід визнавати наявним причинний зв'язок між порушення трудових обов'язків, якого припустився працівник, і прямою дійсною шкодою, що виникла на боці підприємства. Але усім спеціалістам відомо, що стосовно відшкодування шкоди відповідно до норм цивільного права Верховний Суд вважає за можливе врахувати тільки безпосередній причинний зв'язок (п. 2 постанови «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди»)».

Традиційно в теорії трудового права причинно-наслідковий зв'язок розуміється за концепцією прямого (безпосереднього) при-

чинного зв'язку. Відповідно до якого причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і майновою шкодою, яка сталася, повинен бути прямим (безпосереднім). Прямий зв'язок – це такий, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю впливає з дій чи бездіяльності працівника. Причинний зв'язок між винною протиправною поведінкою працівника та її наслідками повинен бути встановлений не тільки як можливий або ймовірний, а і як безсумнівно вірогідний. У тих випадках, коли будь-яка дія працівника сприяла настанню шкоди внаслідок випадкового збігу обставин, такі дії не можуть бути підставою для накладення на нього матеріальної відповідальності.

Проте деякі вчені вважають, що такий підхід до розуміння причинно-наслідкового зв'язку не відповідає трудовому законодавству. Зокрема Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. зазначають: «На нашу думку, притягнення працівників до матеріальної відповідальності тільки при наявності безпосереднього причинного зв'язку суперечило б не лише частині першій ст. 130 КЗпП, у якій формулюється умова про причинний зв'язок (будь-який, а не тільки безпосередній) як елемент підстави матеріальної відповідальності, але й п. 2 ст. 133 КЗпП, яка передбачає матеріальну відповідальність, наприклад, за неправильну постановку обліку матеріальних і грошових цінностей. Навряд чи можна довести, що неправильна постановка обліку матеріальних і грошових цінностей знаходиться в безпосередньому зв'язку з їх нестачею, яка виникла в результаті їх викрадення матеріально-відповідальними особами. Всі умови, вилучення яких з ланцюга причинно-наслідкових зв'язків виключило б виникнення прямої дійсної шкоди, слід визнати рівноцінними і такими, що знаходяться у причинному зв'язку з цією шкодою. Таке розуміння причинного зв'язку відповідає нормам Кодексу законів про працю, присвяченим матеріальній відповідальності. Воно не може привести до соціально необґрунтованого притягнення працівників до матеріальної відповідальності, оскільки є інші умови, відсутність яких виключає матеріальну відповідальність, зокрема, вина працівника».

Термін «причинно-наслідковий зв'язок» є дещо філософським. У філософії відображена проблема безпосереднього та опосередкованого причинного зв'язку. Ідея безпосередності причинного зв'язку була виражена ще у Стародавній Греції Демокритом, який сформулював принцип, відповідно до якого взаємодія тіл відбувається тільки через їх зіткнення. Томас Гоббс писав, що причина

руху може лежати тільки в тілі, яке безпосередньо торкається та рухається. Ідею суміжності причини і наслідку в просторі і часі у XVIII столітті розвивав Д. Юм. Він вважав суміжність суттєвою ознакою причинності: «Причина – це об'єкт, що передує другому об'єкту, суміжний йому...». М. Бунге зазначає, що ідея суміжності причини і наслідку мала своїх прихильників і в XX столітті. З визнанням суміжності причини з наслідком пов'язане твердження про те, що причинний зв'язок фіксується тоді, коли між подіями є безпосереднє передавання матерії й енергії. Проте таке розуміння причинного зв'язку не виключає визнання опосередкованого причинно-наслідкового зв'язку.

В трудовому праві відсутні самостійні наукові дослідження причинно-наслідкового зв'язку. Вони є запозиченими переважно з науки цивільного права. Щодо цивільного судочинства визнається, що причинний зв'язок як підстава відшкодування шкоди повинен мати ознаку безпосередності. Така практика склалась давно. Ще на початку 50-х років XX століття Державний арбітраж при Раді Міністрів Союзу РСР роз'яснював, що позов про стягнення збитків може бути задоволений, якщо доведено, що між невиконанням договірних зобов'язань і збитками є безпосередній причинний зв'язок (Инструктивные указания Государственного арбитража СССР «О практике разрешения споров, возникающих из перевозок грузов по железной дороге» от 29.03.68 № И-1-9).

Таким чином можна дійти висновку, що питання розуміння причинно-наслідкового зв'язку в трудовому праві залишається актуальним на сьогодні, чекає свого вирішення, самостійного наукового дослідження і законодавчого закріплення.

**Черкасов О. В.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

У процесі функціонування підприємства, установи, організації працівники здійснюють свою діяльність за допомогою матеріальних цінностей, що належать роботодавцю. Це можуть бути певні ресурси, що піддаються обробці для створення готової продукції,



цінності, які обслуговуються працівниками, засоби виробництва, устаткування тощо. У зв'язку з цим не виключаються випадки завдання майнової шкоди працівниками роботодавцю. Звідси виникає необхідність охорони і забезпечення майнових прав власника підприємства, установи, організації. Матеріальній відповідальності працівників у трудовому праві притаманний компенсаційний характер, оскільки вона покликана реалізовувати можливість відшкодування роботодавцю завданої працівником шкоди.

Дослідженню матеріальної відповідальності працівників присвячено чимало наукових праць. Однак і досі не втрачається актуальність подальших наукових пошуків стосовно цієї проблематики. Перш за все, це зумовлено необхідністю вирішення ряду теоретичних питань стосовно матеріальної відповідальності працівників. Серед основних проблемних аспектів виокремлюються наступні: обґрунтування підстави і умов матеріальної відповідальності працівників, удосконалення правового регулювання реалізації механізму притягнення працівників до матеріальної відповідальності. По-друге, чинне законодавство про працю, присвячене правовому регулюванню цього різновиду юридичної відповідальності у трудовому праві, потребує кардинального реформування. Наведений комплекс проблем свідчить про доцільність подальшого аналізу та пошуку рішень у цій сфері.

Однією з особливостей матеріальної відповідальності працівників є те, що їй властива єдність та диференціація. Єдність матеріальної відповідальності у трудовому праві обумовлюється існуванням трудового правовідношення між його суб'єктами. Матеріальна відповідальність є наслідком винного порушення працівником своїх обов'язків. Правопорушення, що потягло завдання роботодавцю матеріальної шкоди породжує новий правовий зв'язок, виникнення додаткових прав та обов'язків у працівника і роботодавця. Отже, матеріальна відповідальність працівників реалізується всередині вже існуючого трудового правовідношення шляхом відшкодування заподіяної працівником роботодавцю шкоди, причому це відбувається незалежно від того, чи відшкодується шкода добровільно або через юрисдикційні органи. До того ж, цей різновид юридичної відповідальності характеризується своєю внутрішньою диференціацією. На підставі аналізу теоретичних засад і законодавства про працю України матеріальна відповідальність працівників може бути диференційована на певні різновиди.

Для розмежування матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом визначальними є критерії такої диференціації. Як правило, критеріями виступають певні суб'єктивні та об'єктивні ознаки як окремо, так і у сукупності. Аналіз норм трудового законодавства свідчить, що серед основних критеріїв диференціації матеріальної відповідальності працівників виділяються: кількісний склад суб'єктів, порядок визначення розміру завданої шкоди, обов'язковість укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

Отже, за кількісним складом суб'єктів матеріальна відповідальність працівників розподіляється на: індивідуальну та колективну; за порядком визначення розміру відшкодування завданої шкоди виокремлюється: обмежена матеріальна відповідальність працівників (відповідальність у межах середнього заробітку) та повна матеріальна відповідальність працівників (відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди).

Так, залежно від обов'язковості укладення договору про повну матеріальну відповідальність, вказаний різновид юридичної відповідальності може бути диференційований на:

договірну повну матеріальну відповідальність, яка визначається відповідно до п. 1 ст. 134 і ст. 135-1 КЗпП України. Стаття 135-1 КЗпП України містить норму, згідно з якою письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України;

позадоговірну повну матеріальну відповідальність – її утворюють випадки, перелічені у п.п. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України. Ці підстави застосування повної матеріальної відповідальності також іменують як деліктну відповідальність, оскільки завдання шкоди є наслідком вчинення працівниками протиправного, винного діяння;

законодавчо визначену повну матеріальну відповідальність працівників. Згідно з п. 6 ст. 134 КЗпП України працівник несе повну матеріальну відповідальність, якщо відповідно до законо-

давства на нього покладається така відповідальність. За своєю сутністю ця норма є бланкетною. Необхідно зауважити, що відповідно до формулювання п. 6 ст. 134 КЗпП України повна матеріальна відповідальність може встановлюватися не тільки законами, але й підзаконними актами.

Поряд із наведеними прикладами диференціації можна виокремити ще один варіант диференціації матеріальної відповідальності працівників на загальну і спеціальну. Такий розподіл утворюється на основі комплексного критерію, що складають наступні ознаки: посада працівника, сфера праці, характеристика окремих днів працівників, процедура визначення розміру завданої шкоди і відшкодування, порядок відшкодування шкоди.

Диференціація матеріальної відповідальності працівників за вищевказаними критеріями дозволяє виокремити наступні риси загальної матеріальної відповідальності працівників:

- розповсюджується на всі категорії працівників, вони не конретизуються чинним законодавством про працю України, окрім ст. 133 КЗпП України, що визначає випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників;

- розмір завданої шкоди визначається прямою дійсною шкодою, однак розмір відшкодування обмежується середнім заробітком працівника;

- покриття шкоди провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника (ч. 1 ст. 136 КЗпП України).

У свою чергу, серед особливостей спеціальної матеріальної відповідальності працівників виділяються такі:

- може покладатися лише на окремі категорії працівників (п. 1 ст. 134, ст. 135-1 КЗпП України) або за певні діяння (п. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України), а також у випадках передбачених законодавством (п. 6 ст. 134 КЗпП України);

- розмір відшкодування не обмежується і складає фактичний розмір прямої дійсної шкоди;

- покриття шкоди здійснюється шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного у місті, міського чи міськрайонного суду (ч. 3 ст. 136 КЗпП України).

Таким чином, диференціація матеріальної відповідальності працівників, під якою розуміється її внутрішній поділ і конкрети-

зація на підставі специфічних критеріїв, дозволяє більш детально проаналізувати сутність й структуру цього різновиду юридичної відповідальності у трудовому праві.

**Караченцев С. Ю.,**  
здобувач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОБЛІК ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ З УМОВАМИ ПРАЦІ**

Професійні захворювання у всьому світі є головною причиною смертності, пов'язаної з виробничою діяльністю. На відміну від нещасних випадків вони тривалий час залишаються непомітними, але від них гине щорічно у 6 разів більше людей, ніж від виробничих травм. Характер профзахворювань змінюється, адже науково-технічний прогрес збільшує існуючі погрози для здоров'я і породжують нові. Для лікування і їх профілактики потрібно своєчасне виявлення і облік профзахворювань. У колишньому союзі приймалися нормативно-правові акти (в основному накази Міністерства охорони здоров'я СРСР), які покладали обов'язок на певні органи й особи виявляти і здійснювати облік профзахворювань. Так, 30.09.1986 р. був виданий наказ Міністерства охорони здоров'я СРСР «Про вдосконалення системи реєстрації, розслідування, обліку й аналізу профзахворювань СРСР», у якому було наголошено на необхідність запровадження автоматизованої системи обліку і аналізу профзахворювань (отруєнь). Цим наказом були затверджені такі документи як «Інструкція про порядок повідомлення, розслідування й облік профзахворювань», зразки документів (форм), журнал обліку, картки обліку тощо. Ця система була зорієнтована не те, щоб лікарі, які запідозрили ознаки (симптоми) професійного захворювання, негайно повідомляли санепідемстанції, які здійснюють контроль за профзахворюваннями. Ця інформація була потрібна для планування загальнодержавних заходів щодо покращення умов праці, профілактики профзахворювань і запровадження більш вдосконалених методів за контролем захворювань. Аналогічні нормативно-правові акти прийняті і в

Україні. Міністерство охорони здоров'я України 10 лютого 1998 р. видало наказ № 31 «Про удосконалення автоматизованої системи обліку та аналізу профзахворювань в Україні» і в якості додатка затвердило різні документи щодо звіту про захворювання.

Цей обов'язок не порушує принципи лікарської таємниці. Стаття 39 Закону України від 19 листопада 1992 р., яким ухвалено Основи законодавства України про охорону здоров'я, закріплює право працівника на таємницю про стан здоров'я, про факт звернення за медичною допомогою, про діагноз і відомості, одержані при його медичному обстеженні. Стаття 40 зазначених основ закріплює один із найважливіших деонтологічних принципів – лікарську таємницю. Ця деонтологічна догма була закріплена ще у «Клятві Гіппократа». Про це йдеться і в багатьох інших нормативно-правових актах. Наприклад, у статті 21 Закону України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992р. (в ред. від 3 липня 2012 р.) № 5029 говориться, що забороняється не лише збирання, а й зберігання, використання і поширення конфіденційної інформації про особу без попередньої згоди, крім випадків, передбачених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту, прав та свобод людини. До конфіденційної інформації належать свідчення про свободу, в тому числі й про стан здоров'я. Чинне законодавство розмежує 2 терміни – лікарська таємниця (відомості про пацієнта) і медична інформація (інформація для пацієнта). Як зазначив В. Акопов, майстерність дозування й вибір моделі інформації є важливою ланкою формування взаєморозуміння і взаємовідносин з пацієнтом. Уміння повідомляти хворому те, що йому необхідно знати, на думку вченого, є проявом лікарського таланту.

Що ж стосується професійних захворювань, то тут медична деонтологія виявляється в інших формах і не лише в інтересах того, хто зазнав професійного захворювання, а й в інтересах усієї держави, для профілактики профзахворювань і ліквідації шкідливих чинників на всіх підприємствах. Ось чому законодавство вимагає від лікарів, які запідозрили професійне захворювання, негайно повідомити санітарно-епідеміологічні органи і намагатися направити хворого до інших спеціалізованих профпатологічних органів. У таких випадках, навпаки, не можна втаємничувати факти виявлення ознак професійного захворювання. Окремо треба повідомляти, про групі професійні захворювання (якщо постраждало двоє і більше осіб). Екстремальне повідомлення відсилається

з дотриманням певної форми. Якщо діагноз змінено або уточнено, необхідно надіслати нове повідомлення (можна по телефону або телеграфом). Таке повідомлення надсилається протягом 3-х днів після встановлення остаточного діагнозу.

Проблема виявлення й обліку професійних захворювань уважно відстежується санітарними органами й перебуває в центрі уваги Головного санітарного лікаря України.

Не секрет, що в минулі роки інформація про абсолютну кількість професійних захворювань була засекреченою, а між іншим, у деяких державах роботодавці при виявленні перших ознак професійного захворювання у трудівника виплачують лікареві винагороду. Роботодавцеві це обходиться дешевше, ніж майбутні виплати й компенсації потерпілому.

Своєчасне виявлення, облік і аналіз статистичних даних дозволяє виявити шкідливий чинник, внаслідок якого виникають професійні захворювання у різних галузях. Цей чинник може бути один, а діяти в деяких галузях і завдяки статистичним даним його можна виявити.

Виявлення професійних захворювань здійснюється при безпосередньому зверненні хворого до лікаря. Але таке захворювання можна виявити і в процесі медичного огляду (обстеження). Ось чому не можна допускати формалізму при проведенні медичного огляду. Результати медичного огляду треба тривалий час зберігати. У постанові Державної санітарно-епідеміологічної служби України і Головного державного санітарного лікаря України «Про вдосконалення виявлення, обліку та профілактики професійних захворювань в Україні» від 17 липня 2006 р. № 28 наголошується на необхідності проведення систематичного аналізу усіх речовин, що викликають виникнення професійних захворювань і вживати заходів, адекватних ситуації. На відміну від нещасних випадків, які можуть ніколи не повторитися, профзахворювання можуть знову і знову виникати в певних галузях при виконанні відповідних робіт при взаємодії із шкідливими речовинами. Ось чому так потрібні облік і аналіз причин та умов, за яких вони сталися. Не можна приховувати жоден факт виявлення професійного захворювання, адже це може зашкодити запровадженню заходів щодо збереження здоров'я трудящих, проведенню моніторингу стану умов їх праці та стану особистого здоров'я. Цим пояснюються намагання держави посилити контроль і відповідальність за облік та аналіз профзахворювань.

Але проблему виявлення та обліку профзахворювань не можна в сучасних умовах вважати вирішеною. Соколова М. П., яка досліджувала проблему виявлення і реєстрації профзахворювань, встановила, що деякі захворювання лікарі вважають такими, що відносяться до рубрики загальної патології. Це привело до того, що в сільському господарстві практично перестали реєструватися професійні захворювання, а фактично хвороби рук доярок мають професійний характер. В Україні, як і в інших країнах, існують неформальні трудові відносини, хоча працівники фактично знаходяться під впливом різних шкідливих речовин. Крім того, значна кількість осіб працюють тимчасово, на різних підприємствах із шкідливими умовами, на яких відсутні медичні заклади, і вони не звертаються своєчасно до лікарів. а між тим, у Концепції Загальнодержавної програми «Здоров'я 2020: Український вимір», схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2011 р. №1164 зазначається, що медико-демографічна ситуація, що склалась останнім часом в Україні, свідчить про незадовільний стан здоров'я населення, який проявляється у низькій народжуваності порівняно з високим рівнем смертності, насамперед чоловіків працездатного віку, а також у високому рівні поширеності хронічних неінфекційних захворювань. Маються на увазі і професійні захворювання. На жаль, ситуація з виявленням профзахворювань залишається невтішною в усьому світі. Як зазначено у доповіді МОП до всесвітнього дня охорони праці 2013, в цілому більше половини країн не збирають необхідні статистичні дані про професійні захворювання. Дані, які є, торкаються в основному виробничого травматизму та нещасних випадків із смертельними наслідками. Більше половини усіх країн статистичних даних щодо професійних захворювань не надають, а міграція посилюється. Для виявлення і діагностики профзахворювань потрібні фахівці зі спеціальними знаннями і досвідом, які у багатьох країнах, що розвиваються, взагалі відсутні. Це все гальмує національні можливості здійснювати контроль за станом здоров'я та профілактики захворювань, а професійні захворювання залишаються «невидимими».

В багатьох країнах вже розроблені і діють національні програми по виявленню та профілактиці профзахворювань. В Україні слід також розробити таку програму, об'єднати зусилля роботодавців, лікувально-профілактичних установ і працівників, і такими спільними діями поступово подолати існуючі недоліки в організації виявлення і лікування профзахворювань.

**Козін С. М.,**  
здобувач Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ»**

Головною умовою законності припинення трудового договору за ч. 1 ст. 41 КЗпП України є допущене грубе порушення працівником трудових обов'язків. Однак чинним законодавством не визначено, яке саме порушення є грубим. Не вирішивши це питання, практично неможливо забезпечити законність припинення трудового договору за цією підставою.

Відповідно до роз'яснень, викладених в п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку ним завдано шкоду.

Фактично, на кожному підприємстві, з урахуванням особливостей виконуваних завдань, специфіки виконуваних працівниками трудових функцій самостійно визначається перелік тих грубих порушень, за вчинення яких може бити прийняте рішення про припинення трудового договору. На окремих підприємствах занадто вільно розуміється можливість самостійно визначати перелік грубих порушень, за одноразове вчинення яких може бити припинено з працівником трудовий договір. Однак надана законодавством можливість самостійно визначати такі проступки зовсім не означає, що роботодавець вправі включати в цей перелік все, що вважатиме за необхідне. Тому вважаємо за доцільне закріпити на законодавчому рівні порядок визначення переліку цих проступків.

При визначенні переліку необхідно враховувати, що до нього не можна включати проступки, які безпосередньо не пов'язані з виконанням працівником своїх трудових обов'язків. Отже, такі проступки, як поява в громадських місцях у нетверезому стані, порушення громадського порядку тощо, не можна визначати як ті порушення, за які за цією підставою роботодавець має право припинити трудові відносини. Виняток становлять лише педагогічні та інші працівники, які виконують виховні функції.



Також вважаємо, що не можуть бути включені в перелік в якості грубого порушення проступки лише за ознакою, що за їх вчинення настає кримінальна чи адміністративна відповідальність, якщо, вони не пов'язані з виконанням працівником своїх трудових обов'язків.

Зауважимо, що вітчизняні нормотворчі органи вже намагалися сформулювати перелік грубих порушень трудових обов'язків. Так, в інтересах підвищення рівня виконавчої дисципліни й відповідальності особового складу за виконання службових обов'язків 13 березня 1997 р. було затверджено Порядок звільнення службових осіб з митних органів України відповідно до п. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України. Рішення про звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків приймалися керівництвом митних органів в разі вчинення службовою особою таких дій: (1) порушення технологічних схем митного оформлення й митного контролю, що призвело до заподіяння матеріальних збитків державі; (2) незабезпечення збереження документів, які є підставою для пропуску товарів і предметів через державний кордон України: особистих митних забезпечень, бланків суворої звітності, табельної зброї й затриманих, вилучених і прийнятих митною установою на зберігання предметів і коштів; (3) вилучення та прийняття на зберігання предметів і коштів без їх реєстрації й оформлення належних документів; (4) грубе або зневажливе ставлення до громадян, приниження їх честі й гідності під час виконання митниками службових обов'язків; (5) порушення вимог законодавчих актів щодо дотримання фінансово-господарської дисципліни, що призвело до грошових або матеріальних збитків; (6) незабезпечення належних умов для зберігання коштів, що призвело до їх втрати чи викрадення; (7) створення з корисливою метою перешкод та ускладнень у діяльності підприємств, установ, організацій або конкретної особи при здійсненні ними зовнішньоекономічних операцій; (8) приховування службовою особою фактів її судимості або надання підроблених документів, необхідних для працевлаштування в органи Державної митної служби України; (9) сприяння проникненню або умисне невжиття заходів недопущення несанкціонованого проникнення сторонніх осіб у зону митного контролю. а вже 28 грудня 1999 р. з урахуванням практики судового розгляду позовних заяв звільнених працівників вищеназваний наказ було визнано таким, що втратив чинність

Звертаючись до законодавства інших країн, то згідно з п. 4 частини другої ст. 100 ТК РФ перелік грубих порушень трудових обов'язків, за одноразове вчинення яких роботодавець має право припинити з працівником трудовий договір, визначається:

- правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- трудовим договором між власником підприємства і керівником підприємства;
- положеннями і статутами про дисципліну щодо окремих категорій працівників, на яких поширюються статuti і положення про дисципліну, які діють в окремих галузях народного господарства.

Важливо зазначити, що саме на роботодавця покладається відповідальність доведення обґрунтованості припинення трудового договору за ч. 1 ст. 41 КЗпПУ, що зобов'язує його у разі виникнення спору про припинення трудового договору за цією обставиною надати до суду відповідні докази того, що порушення скоєне працівником дійсно є грубим.

Таким чином, у разі звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, визначення ступеня грубості проступку в кожному конкретному випадку належить до компетенції осіб, що наділені правом призначення і звільнення керівних працівників.

Під дію пункту 1 ст. 41 КЗпП підпадають, як правило, такі порушення, в яких ознакою грубості вважаються і характер дій або бездіяльності працівника, і суттєвість наслідків порушення (наприклад, проступок, який заподіяв або міг заподіяти значної матеріальної або моральної шкоди, зокрема невиконання вимог трудового законодавства), і особливості причин, які зумовили порушення і його наслідок, і форма вини.

Втім, порушення трудових обов'язків з прямим умислом може бути підставою для звільнення у разі відсутності суттєвих наслідків, а значні негативні наслідки можуть бути підставою для кваліфікації порушення як грубе навіть через необережну вину.

На підставі вищевказаного під грубим порушенням трудових обов'язків пропонуємо розуміти винне протиправне діяння, вчинене передбаченими трудовим законодавством категоріями працівників, яке завдало або могло завдати значну матеріальну чи моральну шкоду роботодавцеві.

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ**

Проведення атестації робочих місць за умовами праці спрямоване не тільки на виявлення шкідливих і небезпечних факторів на робочому місці підприємства. Даний вид контролю обґрунтовує надання компенсацій і пільг працівникам небезпечних виробничих об'єктів, розглядає питання про зупинення або припинення експлуатації ділянки, лабораторії, устаткування і т.д., що представляють загрозу для здоров'я і життя працівника. а також, передбачає проведення заходів по ліквідації порушень виявлених в ході атестації та застосування заходів впливу до посадових осіб, винних в тому чи іншому порушенні вимог охорони праці.

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на виконання вимог Закону України «Про охорону праці» (ст. 7, 13) відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 01.08.92 р. № 442, і відповідно до Методичних рекомендацій щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України і Головним санітарним лікарем України від 01.09.92 р. № 41.

Стаття 7 Закону України «Про охорону праці» встановлює право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці, а стаття 13 цього Закону передбачає обов'язок роботодавця проводити атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживати заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів.

Атестація робочих місць передбачає:

- установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;

- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установа ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах;
- складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Результати атестації є основою для вирішення питань надання пенсій за віком на пільгових умовах відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення», інших пільг та компенсацій (таких як – щорічна додаткова відпустка, доплата працівникам за умови праці, скорочена тривалість робочого тижня, видача молока та інших рівноцінних продуктів тощо), а також розроблення і реалізації організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів (включаючи й колективний договір) щодо покращання умов трудової діяльності.

Законодавством передбачено обов’язок роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці у випадку застосування на підприємстві технологічного процесу та використання обладнання, сировини, матеріалів, що є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров’я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому (п.1 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 01.08.92 р., № 442).

Отже, законодавець визначає обов’язковість проведення атестації наявністю небезпечних і шкідливих виробничих факторів праці.

Законодавством встановлено перелік професій з небезпечними або шкідливими умовами праці. Зокрема, такий перелік міститься у списках виробництв, професій та посад, що дають право на пільги при отриманні пенсії за віком; переліки робіт, на яких встановлюється підвищена оплата праці; список виробництв, робіт, про-

фесій та посад, робота на яких дає право на додаткову відпустку; перелік, що містить назви хімічних речовин, при роботі з якими рекомендується видавати молоко.

Якщо в цих документах передбачені професії, які наявні на робочих місцях підприємства, роботодавець проводить атестацію таких місць.

У разі якщо професії, які наявні на робочих місцях підприємства, відсутні у зазначених переліках, то необхідно звернутися до Гігієнічної класифікації за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затвердженої наказом МОЗ від 27.12.2001 р., № 528.

Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу призначена для гігієнічної оцінки умов та характеру праці на робочих місцях, вона передбачає критерії такої оцінки та їх показники. Зокрема, нею визначаються шкідливі та небезпечні умови праці.

Однак, аналіз чинного законодавства у сфері атестації робочих місць за умовами праці дозволяє стверджувати, що атестація робочих місць в сучасному офісі (у разі відсутності застосування на підприємстві технологічного процесу та використання обладнання, сировини, матеріалів, що є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів) не передбачена у якості обов'язкової.

**Мартинюк В. Д.,**  
здобувач кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **АТЕСТАЦІЯ ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ**

На сучасному етапі розвитку України питання забезпечення усіх сфер національної економіки висококваліфікованими кадрами набувають пріоритетного значення, адже саме від рівня підготовки і професіоналізму працівників залежить подальший розвиток усіх сфер суспільного виробництва. При цьому слід від-

значити, що працівник повинен бути зацікавлений у розвитку своїх професійних знань та навичок, для чого сучасна система роботи з персоналом повинна містити різного роду мотиваційні фактори. Атестація виступає одним із таких засобів мотивації та безпосередньо впливає на подальше професійне життя працівника.

Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року (далі – Закон) атестацію працівників визначають як процедуру оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Фактично атестація, з одного боку, необхідна для підтвердження кваліфікації працівника, з іншого боку, за її допомогою можна виявити додаткові можливості працівників та заохотити їх до подальшого професійного зростання.

Необхідно зазначити, що відповідно до ст. 3 Закону на сьогоднішній час безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників покладено на роботодавців. Зокрема, Законом встановлено, що одними з основних напрямків діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є: визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення; проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників.

Детально розглядаючи наслідки атестації, слід відзначити, що за результатами її проведення, у разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, атестаційна комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі. У разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі.

У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника відповід-

но до п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України, яким передбачено розірвання трудового договору власником або уповноваженим ним органом у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

Положення Закону на відміну від Кодексу законів про працю України більш детально розкривають можливості роботодавця щодо звільнення працівника за результатами атестації. Фактично, на сьогодні українське трудове законодавство встановлює низку гарантій щодо недопущення необґрунтованого звільнення працівників. Положення Закону щодо наслідків проведення атестації є одними із таких гарантій. Так, варто звернути увагу, що роботодавець не може звільнити працівника без пропозиції йому роботи, що відповідає його кваліфікації або ж організації навчання, що має на меті підвищення рівня його професійної підготовки. Аналіз зазначених положень дає нам право говорити про певні недоліки такої норми, зокрема на підприємстві може бути відсутня посада, для якої буде достатньою кваліфікація працівника, або ж зазначену посаду буде обіймати інший працівник, що унеможливує застосування даної норми. З огляду на це особливої уваги заслуговує можливість направлення особи на навчання, що повинно забезпечити професійний розвиток працівника. Дана норма потребує уточнення, адже не зазначено на навчання за якою професією буде направлений працівник. Потреби підприємства можуть суттєво різнитися із бажаннями працівника, що у свою чергу може нівелювати значення зазначеної норми Закону.

На сьогодні атестація надає можливість роботодавцеві звільнити працівника, який з тієї чи іншої причини не відповідає вимогам роботодавця. Враховуючи складну ситуацію на ринку праці, найманий працівник, який підлягає атестації, повинен чітко розуміти, до яких саме наслідків може призвести проведена атестація. Тому особливої уваги заслуговує питання інформованості працівників у даній сфері. У зв'язку з цим видається необхідним встановити у межах зазначеного Закону вимогу щодо необхідності роз'яснення працівникам усіх можливих наслідків атестації заздалегідь. Адже саме від інформованості працівників залежить якість виконуваної ними роботи.

Слід відзначити, що відповідно до Закону атестацію роботодавець може проводити не частіше одного разу за три роки. На сьогодні можливість проведення атестації – це право роботодавця. Проте

потрібно звернути увагу, що у результаті її проведення роботодавець не лише отримує певні права, а також бере на себе певні обов'язки. Встановивши на законодавчому рівні негативні наслідки атестації для працівника, законодавець визначає лише можливі позитивні наслідки атестації, не зобов'язуючи роботодавця до застосування конкретних заходів заохочення. Такий підхід дещо знижує мотиваційну роль атестації для працівників. Звичайно, страх втрати роботи буде виступати значним стимулом для належного виконання працівником своїх посадових обов'язків, але це недостатньо впливатиме на подальший розвиток його професійних вмінь, від чого напряму залежать результати роботи підприємства. Враховуючи особливості законодавчого регулювання, слід більш повно використовувати можливості локальної нормотворчості, в межах якої встановлювати конкретні засоби заохочення, що будуть застосовані до працівників, які мають певні досягнення у роботі.

Чинним законодавством України встановлено певні категорії працівників, які обов'язково підлягають атестації. Усі інші категорії, що підлягають атестації, відповідно до Закону визначаються колективним договором, а на підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Фактично законодавець передбачає проведення атестації працівників, робота яких має особливий характер та значення для нормального життя населення. При цьому здебільшого метою атестації виступає підтвердження кваліфікації працівників, що відповідно до Закону встановлено як процедуру визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Дійти зазначеного висновку можна проаналізувавши наслідки атестації, що встановлені для таких категорій працівників як лікарі, педагогічні працівники, тренери та спортивні судді тощо. Зокрема, лікарі зобов'язані проходити атестацію відповідно до Положення про порядок проведення атестації лікарів, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19 грудня 1997 року № 359. Враховуючи специфіку роботи лікарів метою атестації виступає визначення рівня професійної підготовки лікарів, оцінка трудової діяльності, можливості подальшого використання спеціалістів, підвищення їх кваліфікації.



Відповідно до вимог ст. 54 Закону України «Про освіту» від 23 травня 1991 року, педагогічні працівники також підлягають атестації. За результатами атестації визначаються відповідність працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюються категорії, педагогічні звання.

Держава забезпечує підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту. Тренери та спортивні судді проходять обов'язкову атестацію в Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів) та спортивних суддів, фахівців з питань фізкультурно-спортивної реабілітації, які беруть участь у фізкультурно-оздоровчих, фізкультурно-реабілітаційних та спортивних заходах для інвалідів, затвердженого Наказом Міністерства молоді та спорту України від 5 травня 2014 року № 1407. Відповідно до зазначеного Порядку атестація – це система заходів, спрямованих на всебічне оцінювання їх професійної діяльності, за якою визначається їх відповідність займаній посаді та присвоюється кваліфікаційна категорія тренерам (тренерам-викладачам).

Таким чином, для зазначених категорій працівників атестація здебільшого відіграє роль підтвердження їх професійності та кваліфікації. Специфіка роботи зазначених категорій працівників не дає можливість стимулювати їх переведенням на вищу посаду, але при цьому має інше заохочувальне значення.

Для усіх інших категорій працівників атестація може мати більш широке коло наслідків. Враховуючи сучасні кар'єрні технології, належне проведення атестації та застосування її результатів може мати значне інвестиційне значення для розвитку трудового потенціалу країни.

**Римар І. А.,**

здобувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Визначення сфери трудових відносин, а відповідно і сфери дії трудового законодавства, є одним із найважливіших питань науки трудового права. Як зазначалося в доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці на 72-ій сесії Міжнародної конферен-

ції праці в 1986 р., основна мета розвитку трудового законодавства і системи трудових відносин протягом багатьох десятиліть полягала у вирішенні суперечностей, пов'язаних із цивілістичним підходом ХІХ в., відповідно до якого сторони індивідуального договору про найм мають рівну силу і тому повинні абсолютно самостійно визначати свої взаємовідносини. Міжнародна організація праці звертає увагу на необхідність чіткого встановлення критеріїв, за якими слід визначати правову природу відносин, які виникають у процесі виконання праці, та сферу застосування трудового чи іншого законодавства. І хоча в актах МОП термін «трудоий договір» не застосовується, у національній юридичній практиці саме цей договір залишається основною організаційно-правовою формою найманої праці та підставою виникнення трудових правовідносин. Наявність укладеного трудового договору – одна з головних ознак існування саме трудових правовідносин.

Правове визначення трудового договору міститься у частині першій ст. 21 КЗпП, відповідно до якої трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Розробники проекту Трудового кодексу України (далі – проекту ТК) намагались більш чітко сформулювати визначення поняття трудового договору у частині першій ст. 39 проекту ТК, відповідно до якої трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудоу функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Слушним є зауваження Н. Б. Болотіної стосовно того, що чимало науковців при розгляді питання про поняття трудового догово-

ру обмежуються його законодавчим визначенням. Для розкриття поняття трудового договору необхідно врахувати не тільки його визначення, а його функції, значення, тобто соціально-економічну і правову роль, а тому в науці трудового права трудовий договір розглядається у декількох значеннях.

Наприклад, вчені львівської школи трудового права розглядають трудовий договір як: основний інститут у системі трудового права; підставу виникнення трудових правовідносин; форму залучення до праці; угоду про працю між роботодавцем і найманим працівником.

Визначенню поняття трудового договору приділяють чимало уваги російські вчені. Так, О. В. Смирнов розглядає поняття трудового договору у трьох взаємозалежних аспектах: по-перше, як форму реалізації прав громадян на працю; по-друге, як підставу виникнення та існування трудового правовідношення; по-третє, як інститут трудового права, що об'єднує норми, які регулюють прийняття на роботу працівників, їх переведення та звільнення.

К. Н. Гусов та В. М. Толкунова визначають трудовий договір як: 1) угоду про працю як працівника; 2) юридичний факт, який є підставою виникнення та форми існування трудового правовідношення; 3) інститут трудового права.

На нашу думку, не можна обмежуватися законодавчим визначенням поняття трудового договору, а дане поняття доцільно розглядати у декількох значеннях: 1) як угоду між працівником і роботодавцем про виконання роботи за визначеною трудовою функцією; 2) як найбільш поширену форму реалізації права кожного на працю; 3) як підставу виникнення та існування трудових правовідносин. У такому значенні трудовий договір відноситься до юридичних актів як виду юридичних фактів; 4) як правовий інститут індивідуального трудового права, тобто сукупність правових норм, що регулюють укладення, зміну та припинення трудового договору; 5) правову форму підбору кадрів працівників роботодавцем.

Важливим є питання про правову природу трудового договору, враховуючи висловлені в літературі думки про те, що у сучасних умовах трудовий договір фактично замінений цивільно-правовим договором про працю.

Безумовно, за формальними ознаками трудовий договір має ознаки цивільно-правового договору, пов'язаного з працею (договору підряду, договору доручення, договору оплатного надання

послуг та ін.). Водночас, автори науково-практичного коментарю до Цивільного законодавства України правильно зазначають, що власне трудові відносини досить детально врегульовані нормами трудового права, а тому до трудових відносин немає потреби застосовувати норми Цивільного кодексу України. Так, цивільному праву немає потреби розробляти свої поняття, що використовуються в актах цивільного законодавства, а саме такі як: працівник, роботодавець, заробітна плата тощо.

У свою чергу, при регулюванні трудових відносин нормами трудового права не можна відкидати здобутки цивільного права. Як вірно зазначає Г. І. Чанишева, складно говорити, наприклад про реквізити довіреності на отримання заробітної плати, про роботодавця як юридичну особу, про кабальний чи удаваний трудовий договір чи інші недійсні правочини, не звертаючись до норм цивільного права. Вирішення проблем субсидіарного застосування норм цивільного права у трудовому праві повинно привести не до об'єднання цих галузей, а, навпаки, до більш докладної розробки окремих інститутів трудового права, у даному випадку інституту трудового договору.

Проте субсидіарне застосування норм цивільного права не змінює правову природу трудового договору – він був і залишається основною категорією трудового права. З укладення трудового договору починається дія норм трудового права та з його припиненням вона закінчується.

Окремі ознаки трудового договору, такі як формальна рівність сторін, їх взаємні права та обов'язки наближують його до цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею. Однак ці ознаки приватного права поєднуються з ознаками публічного права, коли йдеться про обмеження волі роботодавця, а частково і працівника, трудовим законодавством, що встановлює відносно жорсткі рамки розсуду сторін, і передусім зобов'язує роботодавця забезпечити працівнику умови праці, передбачені державним способом регулювання. Таких ознак не має звичайний двосторонній міновий правочин, який належить до сфери дії цивільного права. Таким чином, трудовий договір має принципи відмінності від договорів цивільно-правового характеру за організаційною, особистісною, майновою та іншими ознаками, що свідчить про його юридичну самостійність та виключає поширення на нього норм цивільного права.

При неясності правової природи договору, що розглядається, наприклад, трудового договору або договору підряду (останній на

практиці укладається у формі трудової угоди), або якщо в одному договорі об'єдналися ознаки того й іншого, спірні питання необхідно вирішувати на користь працівників, що означає презумпцію трудового договору. При цьому тягар доказування його відсутності слід покласти на роботодавця. Дане важливе положення доцільно закріпити у проекті ТК, у зв'язку з чим пропонується доповнити ст. 39 другою частиною.

**Русаковська К. О.,**  
здобувач Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА КОРУПЦІЙНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ**

Останніми роками в Україні прийнято низку нормативно-правових актів, спрямованих на посилення боротьби з корупцією, на політичному рівні проголошено курс на посилення протидії цьому явищу. До чинників успішної протидії корупції можна віднести чітке регламентування діяльності посадових осіб усіх рівнів, відкритість та прозорість влади та процедур прийняття державних рішень, дієвий механізм контролю за діяльністю державних органів з боку громадянського суспільства. Проте найвпливовішим засобом протидії та запобігання корупції є необхідність застосування відповідальності у разі скоєння корупційного правопорушення.

Деякі науковці, що вивчають питання корупції, її видів, підстав виникнення та засобів її подолання, до надбань боротьби з корупцією відносять прийняття Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», який порівняно із Законом України «Про боротьбу з корупцією розширює перелік суб'єктів, що здійснюють заходи із запобігання та протидії корупції.

Закон України «Про засади запобігання та протидії корупції» від 7 квітня 2011 року № 3206-VI набув чинності 1 липня 2011 року. Хоча при підготовці Закону була проведена значна робота, деякі його новації не вдалося узгодити із профільним законодавством. Результатом роботи по приведенню законодавчих актів України у відповідність до сучасного антикорупційного законодавства став Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів

України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» від 17 травня 2012 року № 4711-VI, який набув чинності 13 червня 2012 року.

Так, зміни внесено до 44 законів України (зокрема, Кодексу законів про працю України, Митного кодексу України, Законів України «Про Кабінет Міністрів України» від 07.10.2010 № 2591-VI, «Про прокуратуру» від 05.11.1991 № 1789-XII, «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493-III, «Про статус народного депутата України» від 17.11.1992 № 2790-XII, «Про Державну податкову службу в Україні» від 04.12.1990 № 509-XII, «Про Державну прикордонну службу в Україні» від 03.04.2003 № 661-IV тощо), а також до двох підзаконних актів, затверджених постановами Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-XII та від 13.10.1995 року № 379/95-ВР (Дисциплінарного статуту прокуратури України та Положення про помічника-консультанта народного депутата України відповідно).

Важливо зупинитися на змінах до Кодексу законів про працю України. Стаття 36 КЗпП України, яка містить підстави припинення трудового договору, доповнена новою підставою – набуття законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення. Цю ж статтю доповнено нормою, яка встановлює триденний строк (з дня одержання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копію відповідного судового рішення, яке набуло законної сили), протягом якого особа підлягає звільненню з роботи у разі корупційного правопорушення. Вказані зміни значно полегшили роботу кадрових служб, оскільки раніше поставало питання, за якою статтею КЗпП звільняти працівників за вчинення корупційних правопорушень.

Аналогічний строк встановлено і для припинення трудового договору внаслідок набуття законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі (окрім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) або до іншого покарання, яке унеможливує продовження цієї роботи. У цьому разі строк поширюється і на правопорушення, не пов'язані з корупцією.

Крім того, змінами до статті 41 КЗпП України передбачено й розширення кола додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників. Новою підставою для такого розі-

рвання стало перебування працівника, всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи, якщо його неможливо перевести за згодою на іншу роботу. Раніше таке звільнення передбачалося лише Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції», проте не Кодексом законів про працю України.

Необхідно розрізнити 2 етапи процедури звільнення особи за вчинення корупційного діяння:

Відсторонення особи від виконання повноважень на посаді;  
Звільнення з роботи (служби).

Слід звернути увагу на питання, яке виникає на практиці при застосуванні зазначеної норми закону, чи є відсторонення особи від виконання повноважень на посаді обов'язковим етапом при звільненні з роботи, чи особа може бути одразу звільнена з посади без відсторонення.

Даючи відповідь на поставлення питання, слід зазначити, що стаття 22 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» розрізняє підстави відсторонення особи від виконання повноважень: вчинення злочину і вчинення адміністративного правопорушення.

У разі вчинення особою злочину, вона підлягає обов'язковому відстороненню від виконання повноважень; при вчиненні адміністративного правопорушення особа може бути відсторонена за рішенням керівника органу.

Звільнення особи у зв'язку з вчиненням нею корупційного діяння безумно є впливовим засобом боротьби з корупцією, проте з метою недопущення вчинення іншими особами протиправного діяння необхідне проведення спеціальних дій, направлених на виявлення та усунення умов, що спонукали особу на таке діяння.

Так, з метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного правопорушення або невиконанню вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції та за рішенням керівника органу, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Звільнення особи за корупційне діяння є елементом правового механізму запобігання і протидії корупції. Проте, незважаючи на те, що створення умов для протидії корупції визнано одним із ключових державних пріоритетів, чинне законодавство в цій сфері ще

й досі містить прогалини та колізії, від якості усунення і подолання яких залежить ефективність реалізації поставлених завдань.

**Фоменко О. Ю.,**  
здобувач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ СТАЖУВАННЯ У РАДЯНСЬКИЙ ЧАС**

Із прийняттям у 1922 р. Кодексу законів про працю держава визнала необхідність розширення ринку праці та легалізувала в певних межах свободу підприємництва. Удосконалення виробництва обумовили необхідність запровадження нових технологій та вдосконалення умінь працівників. Для молодих спеціалістів після закінчення навчання актуальним стала потреба перетворення теоретичних знань, здобутих у вищих професійних навчальних закладах освіти, у практичні навички. Цього можливо було досягти за допомогою проходження стажування на підприємствах.

На початку ХХ століття у радянських нормативно-правових актах вживався термін «проходження стажу». Щоб визначити тотожність понять «проходження стажу» і «стажування», варто звернутись до тлумачного словника. Велика радянська енциклопедія зазначає, що «стаж» це – «продолжительность деятельности в какой-н. области» та «срок, в течение которого вновь поступившие работают для приобретения опыта в своей специальности, а также для общей оценки стажирующегося». Виходячи з даного визначення, аналізу постанов, декретів та роз'яснень РНК СРСР того часу, можна дійти висновку, що термін «проходження стажу» використовувався для врегулювання відносин, які виникали під час стажування молодих спеціалістів.

Розвиток інституту стажування починається з 1926 р. Згідно Постанови РНК СРСР від 14.06.1926 р. «Про порядок надання місць практики учням університетів, інститутів і технікумів та місць проходження стажу особам, які пройшли повний курс зазначених навчальних закладів» усі підприємства та установи були зобов'язані приймати на річний стаж осіб, які пройшли повний курс навчання в університетах, інститутах та технікумах. Для цих



осіб був встановлений порядок проходження стажу у відповідності до отриманої спеціальності та виплачувалась заробітна плата за виконану роботу. За наявності вакантних місць стажистам надавалося переважне право зарахування до штату підприємства або установи, де вони проходили стаж, як протягом стажування, так і по його закінченні. У 1927 р. РНК переглянула існуючий порядок надання місць проходження стажу та зазначила необхідність встановлення, по можливості, обов'язкового стажування для всіх випускників.

У повоєнний час молоді спеціалісти проходили стажування для адаптації до конкретних умов професійної діяльності та виконували виробничі і посадові обов'язки на спеціально відведеному робочому місці. Органи професійно-технічної освіти проводили стажування майстрів виробничого навчання на передових промислових і сільськогосподарських підприємствах, будівництвах і в інших організаціях терміном до двох місяців. Воно проводилось з метою практичного вивчення майстрами сучасної техніки і технології виробництва, наукової організації праці, прийомів і методів праці передовиків і новаторів виробництва. На цій основі забезпечувалось підвищення якості професійної підготовки молодих кваліфікованих робітників у навчальних закладах системи професійно-технічної освіти та давало змогу якнайшвидше оволодівати новими спеціальностями, прилаштовуватись до нових темпів виробництва та знрядь праці.

У цей період також удосконалюється викладацька та наукова діяльність у вищих навчальних закладах освіти. Починаючи з 1967 р., викладачі спеціальних дисциплін ВНЗ проходили стажування на передових промислових та сільськогосподарських підприємствах, у провідних вишах та науково-дослідних установах строком до трьох місяців (з відривом або без відриву від викладацької роботи у ВНЗ). Керівники підприємств та установ були зобов'язані приймати на стажування викладачів та створювати їм необхідні умови для ознайомлення з технологією, сучасним обладнанням, економікою та організацією виробництва. Науково-дослідні установи Академії наук СРСР з метою покращення відбору для наукової роботи найбільш здібних молодих спеціалістів, ввели посади стажерів-дослідників. Осіб, які пройшли стажування і більш за всіх виявили себе в науковій діяльності, дозволялось залишати на постійну роботу в таких установах.

Рада Міністрів СРСР 18.07.1972 р. прийняла Постанову «Про заходи щодо подальшого вдосконалення вищої освіти в країні», яка встановлювала обов'язкове проходження стажування строком до одного року для всіх молодих спеціалістів після закінчення навчання. Таке стажування передбачало виконання посадових обов'язків та отримання заробітної плати згідно штатного розкладу. Для молодих спеціалістів основним завданням стало набуття необхідних практичних та організаторських навичок для виконання обов'язків по займаній посаді, вивчення специфіки своєї роботи та поглиблення спеціалізації знань економіки виробництва, наукової організації праці та управління, ознайомлення з новітніми науково-технічними та виробничими досягненнями. Разом з тим, під час проходження стажування виявлялися ділові якості випускника для найбільш раціонального його використання на даному підприємстві. Дія цієї Постанови розповсюджувалась на молодих спеціалістів, які закінчували ВНЗ починаючи з 1978 р. і до прийняття у 1991 р. Закону України «Про освіту».

Не зважаючи на обмеженість сфери застосування інституту стажування, важливим надбанням радянського часу стало запровадження обов'язкового проходження стажування для молодих спеціалістів після закінчення ВНЗ, що давало можливість адаптуватись до виконання посадових обов'язків на першому робочому місці. Законодавче закріплення статусу стажиста на рівні з працівниками, включення строку стажування до страхового стажу забезпечувало додаткові гарантії та соціальну захищеність молодим спеціалістам. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. запровадив стажування на підприємствах для студентів ВНЗ, але не врегулював статус стажиста, а тому, вважаємо доцільним використати досвід минулих років і встановити однакові права та гарантії для працівників і стажистів.

# ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Сирота І. М.,**  
канд. юрид. наук, проф.,  
проф. кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## ПЕНСІЙНІ ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЇХ ОСНОВНІ РИСИ

Єдиним началом правового регулювання пенсійних відносин, підставою надання пенсії непрацездатним громадянам є норма права. У будь-якій нормі права присутня своєрідна модель реалізації права на пенсію. Зміст кожної норми відображує об'єктивні умови, юридичні факти, які є підставою для виникнення, зміни та припинення правовідносин.

Пенсійні правовідносини займають основне місце у сфері соціального забезпечення.

Пенсійне забезпечення, яке постійно розвивається та удосконалюється одночасно з економічними перетвореннями у країні, змінами у соціальному страхуванні, гарантує певний прожитковий рівень особам, які втратили працездатність або досягли пенсійного віку. На сьогодні таких осіб в Україні більше тринадцяти мільйонів.

Витрати на цілі пенсійного забезпечення з кожним роком збільшуються. Так, Кабінет Міністрів України затвердив бюджет Пенсійного фонду України на 2014 р. загальним обсягом 249 млрд. гривень.

Передбачене нормами права пенсійне забезпечення реалізується в конкретному пенсійному правовідношенні. У реальному житті воно існує в якості індивідуального правовідношення з приводу призначення передбачених законодавством видів пенсій, та відрізняються один від одного суб'єктами, підставами їх виникнення та змістом. Ці правовідносини можна розглядати в якості правовід-

носин єдиного роду, оскільки їм притаманні загальні суттєві родові риси та ознаки.

Пенсійні правовідносини – це один з видів суспільних відносин, які існують в країні, та регулюються нормами пенсійного законодавства. Основним законодавчим актом, який призначений для регулювання цих суспільних відносин, є Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. (зі змінами та доповненнями). У той же час існують ще більш ніж 20 законів, які регламентують питання пенсійного забезпечення. Так, наприклад, пенсійне забезпечення державних службовців регулюється Законом України «Про державну службу». Пенсійне забезпечення військовослужбовців також регулюється окремим законом.

Таким чином, важливою ознакою пенсійних правовідносин є їх існування лише у зв’язку з наявністю норм пенсійного законодавства.

Пенсійні правовідносини носять триваючий характер. Наприклад, пенсії за віком призначаються довічно, а пенсії по інвалідності – на весь період інвалідності, а щомісячна виплата пенсії на перериває триваючий характер пенсійних правовідносин.

Всі види пенсійних правовідносин виникають між фізичною особою, з однієї сторони, та органами Пенсійного фонду України – з іншої. Лише у пенсійних правовідносинах у зв’язку з втратою годувальника, суб’єктом правовідносин є сім’я, як єдиний загальний суб’єкт.

Обов’язковим елементом, який характеризує будь-яке пенсійне правовідношення, є його зміст, тобто права та обов’язки його суб’єктів.

Важливою складовою частиною пенсійних правовідносин є правоздатність та дієздатність суб’єкта – правосуб’єктність пенсіонера.

Пенсійна правоздатність фізичних осіб виникає з моменту появи у них передбачених законом об’єктивних підстав для пенсійного забезпечення (досягнення пенсійного віку у поєднанні з наявністю необхідного страхового стажу, інвалідність, втрата годувальника, вислуга років).

Особливістю пенсійних правовідносин як майнових відносин є безумовність суб’єктивного права пенсіонера на отримання пенсії. Це право є безумовним, перш за все, у тому сенсі, що орган Пенсійного фонду України не може відмовити у призначенні пенсії

з підстав браку коштів або з інших причин, не передбачених законодавством.

У той же час, при дослідженні пенсійних правовідносин варто зазначити, що основані на законі пенсійні правовідносини виникають, як правило, на підставі складних юридичних фактів – фактичних складів, конкретних обставин, з якими тісно пов'язані процедурні відносини у цій сфері. Процедурні відносини передують основним матеріальним правовідносинам щодо призначення конкретних видів пенсій. У процедурному порядку розглядаються та оцінюються ті чи інші обставини, документи, які є підставою для призначення пенсії.

Охарактеризовані загальні риси пенсійних правовідносин, а також особливості їх розвитку у сфері соціального забезпечення, дозволяє зробити висновок, що вони існують як відносини, завдяки яким здійснюється соціальний захист мільйонів громадян України.

Пенсійні правовідносини динамічно розвиваються, ведеться реформування пенсійної системи, модернізація, удосконалення діючого законодавства. Важливий крок у цьому напрямку зроблений Верховною Радою України останнім часом.

У зв'язку зі складною ситуацією в країні Верховна Рада України прийняла Закон України «Про запобігання фінансовою катастрофи та створення передумов для економічного зростання», яким внесено ряд змін у діюче соціально-забезпечувальне законодавство.

Зокрема, внесено зміни у статтю 2 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Згідно з поправками, пенсіонерам з числа військовослужбовців та осіб, які отримують пенсію відповідно до положень даного Закону, у випадку призову їх на військову службу під час часткової або загальної мобілізації, на особливий період, до Збройних сил України, інших створених відповідно до законів України військових формувань, органів та підрозділів цивільної оборони, виплата пенсій на час такої служби не припиняється. Після звільнення зі служби виплата пенсії здійснюється з урахуванням додаткової вислуги років з часу повторного прийняття на службу до дня демобілізації або звільнення. Якщо новий розмір пенсії буде нижче розміру, який пенсіонери отримували до повторного прийняття на службу, виплата пенсій буде здійснюватися у первинному розмірі.

Внесені також зміни до Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», відповідно до яких проходження військової служби в особливий період зараховується до вислуги років такої особи, до стажу роботи, стажу роботи по спеціальності, а також до стажу державної служби на пільгових умовах.

Посилені гарантії пенсійного забезпечення сімей військовослужбовців у випадку втрати годувальника. Передбачене збільшення розміру відповідної пенсії.

Кабінет Міністрів України затвердив порядок виплати пенсій та надання соціальних послуг громадянам України, які проживають на тимчасово окупованій території Автономної Республіки Крим та в місті Севастополі і бажають отримувати пенсію відповідно до вітчизняного законодавства.

Жителі АРК обиратимуть між двома пенсіями. Громадяни, які нині проживають в АРК і хочуть отримувати пенсію від України, мають обов'язково надати документи, що вони не отримують пенсію від Російської Федерації. Звертатися потрібно особисто з заявою до одного з чотирьох районних управлінь Пенсійного фонду України у Херсонській області – у Генічеському, Каланчацькому, Новотроїцькому та Чаплинському районах, а також надати офіційні підтвердження про відмову від отримання пенсії від російської сторони. Отримувати дві пенсії забороняється.

Вперше в Україні з 1 липня 2014 р. введено податок на пенсії, внесені зміни до Податкового кодексу України.

Базою оподаткування податки на доходи фізичних осіб є сума пенсії (включаючи суму індексації, доплат, підвищень та ін.) або щомісячного довічного грошового утримання, якщо їх розмір перевищує 10 тисяч гривень на місяць – у частині перевищення.

Оподаткуванню підлягає розмір пенсії за кожен місяць окремо.

Ставка податку становить 15 відсотків бази оподаткування, якщо не сягає десяти мінімальних заробітних плат з 1 січня звітного року (у 2014 році це 12180,00), та 17 відсотків від суми, що перевищує 10 мінімальних заробітних плат.

При розмірі пенсії на місяць, наприклад, 15 тис. грн., оподатковується сума 5 тис. грн., до якої застосовується ставка 15%.

Таким чином змістом пенсійних правовідносин у сфері соціального забезпечення є правозастосовна діяльність, здійснення громадянами України конституційного права на пенсію.

**Кравцов Д. М.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Одним з найбільш резонансних етапів пенсійної реформи було прийняття 8 липня 2011 року Верховною Радою Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи».

Хоча завдання та цілі реформи, що проголошувались при її розробці й прийнятті цілком відповідали принципам демократичної, соціальної та економічно розвинутої країни, економіко-політичні наслідки її запровадження були далекі від очікуваних:

Пенсійний фонд України не став бездефіцитним;

не зменшився рівень тінізації економіки, отже кількість осіб, що сплачують внески до Пенсійного фонду не збільшилась;

розмір мінімальної пенсії не відповідає економічним реаліям сьогодення (хоча формально він узгоджений із показником споживчого кошику, але в порушення чинного законодавства, останній не переглядався вже 14 років).

Крім того, проведення цього етапу реформи викликало серйозне невдоволення в суспільстві. Середня пенсія в Україні одна з найнижчих на континенті – в 4–10 разів нижче, ніж в інших європейських країнах, проте певною компенсацією був достатньо низький вік виходу на пенсію, закладений в законодавство ще за радянських часів. Проведення реформи підвищило як пенсійний вік громадян, так і тривалість необхідного для отримання пенсії страхового стажу, що в умовах достатньо високого рівня безробіття в Україні суттєво вплинуло на стабільність життя громадян.

В період з кінця 2012 року до середини 2014 року у парламенті України було зареєстровано біля 140 проектів законів та постанов, які були спрямовані на поліпшення ситуації в сфері регулювання пенсійного страхування громадян та ефективного функціонування Пенсійного фонду України, але прийнято з них було лише одиниці, які жодним чином не покращували ситуацію. Правоположення пенсійної реформи зразка 2011 року чинні і зараз. Крім політичних причин, відсутність необхідної підтримки законопроектів

пояснюється не лише заполітизованістю питання, а й відсутністю комплексного, фундаментального підходу до реформування пенсійної системи країни. В переважній більшості законопроектів автори пропонують зробити таку собі реформу навпаки: зменшити встановлений раніше пенсійний вік для жінок, знизити 15-річний страховий стаж та скорегувати порядок обчислення пенсій за віком.

Які ж кроки потрібно зробити, щоб пенсійна система нашої країни запрацювала більш ефективно, а громадяни почали отримувати пенсійне забезпечення хоча б на середньоевропейському рівні?

По-перше, потрібно подолати той хаос, що існує в законодавчому регулюванні пенсійного забезпечення – лише прозоре та зрозуміле законодавство з пенсійного забезпечення дасть можливість пенсіонерам та особам, які в майбутньому претендуватимуть на пенсії, розраховувати на правильне та справедливе їх призначення. На сьогоднішній день законодавство в галузі пенсійного забезпечення знаходиться в такому стані, що розібратися в ньому складно навіть професійним юристам, не кажучи вже про пересічних громадян – пенсіонерів. Окрім законодавчих складностей, які закладені в саму методику розрахунку пенсій, існує багато інших чинників, які практично унеможливають розуміння законів, що регулюють право громадян на пенсійне забезпечення:

питання пенсійного забезпечення в Україні регулюють близько трьох десятків законів. Деякі з цих законів на сьогодні зберегли чинність тільки в частині. В багатьох з них використовуються відомі та бланкетні норми;

розуміння цих законів ускладнюється величезною кількістю змін, внесених до їх окремих положень. Лише до закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 року зміни та доповнення вносились біля 50 разів;

дуже багато з цих змін на сьогодні вже визнано неконституційними. Той самий закон «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» зазнавав істотних змін внаслідок прийняття рішень Конституційним Судом України чотири рази.

По-друге, чинні нормативно-правові акти мають бути вичищені від цілого ряду несправедливих, а іноді і дискримінаційних норм, зокрема:

– має бути виправлено необґрунтовано привілейоване пенсійне забезпечення окремих категорій громадян, зокрема суддів, народних депутатів України та інших;



розмір мінімальної пенсії за віком, який зараз прирівнюється до розміру прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, має бути збільшений, адже в сучасних економічних умовах його розмір не забезпечує додержання конституційного права громадянина України на гідні умови життя;

має бути скасовано підвищення пенсійного віку та тривалості мінімального страхового стажу, необхідного для призначення пенсій, встановлених відповідно до пенсійної реформи 2011 року.

На наш погляд, найкращим способом подолання зазначених проблем в галузі пенсійного страхування є прийняття єдиного кодифікованого нормативно-правового акту, який би врегулював всі пенсійні питання всіх категорій зайнятих громадян.

**Приيمنко О. С.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри суспільних наук  
Харківського національного університету мистецтв  
імені І. П. Котляревського

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ВИНИКНЕННЯ ДІЄЗДАТНОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

У науці права соціального забезпечення існують різні погляди щодо часу виникнення дієздатності. Нормативними актами вік вступу осіб у дані правовідносини чітко не визначений. Досліджуване питання є дискусійним, про що свідчать різноманітні погляди учених.

Так, Т. В. Кравчук зазначає, що особи є дієздатними з 18 років. На думку Р. І. Іванової та І. М. Сироти, дієздатність у праві соціального забезпечення виникає в різний час і залежно від того, на який вид забезпечення претендує особа. Здавалося б, як це можливо? І. М. Сирота пояснює це тим, що питання про дієздатність суб'єктів пенсійного права слід пов'язувати з видом пенсії та властивостями юридичних фактів як підстав забезпечення. Керуючись міркуваннями згаданих дослідників, при отриманні пенсії в разі втрати годувальника особа може стати дієздатною і у 18 років, і у 19 років тощо. Якщо пов'язувати час виникнення дієздатності з окремими видами пенсійного забезпечення, доведеться визнати, що особа набуватиме дієздатність тільки після появи юридичного складу.

Автором наступної позиції є О. Чутчева, яка вважає, що здатність особи своїми діями набувати права та здійснювати обов'язки з'являється за аналогією зі ст. 32 Цивільного кодексу України з 14 років.

Вбачається, що застосування аналогії закону в даному випадку неможливе. Це пояснюється недотриманням ряду умов її використання, сформульованих зокрема Міністерством юстиції України у п. 4 листа № Н-35267-18 від 30 січня 2009 р. Варто зупинитися на деяких з них, які, на мій погляд, порушені.

Так, по-перше, аналогія закону допустима лише у випадку повної чи часткової відсутності правових норм. Пошук норми, що регулює аналогічний випадок, повинен здійснюватися спочатку в актах тієї ж галузі права, у випадку відсутності – в іншій галузі права і в законодавстві. Натомість у законодавстві дане питання не чітко, але врегульовано.

По-друге, повинна бути схожість між обставинами справи і наявною нормою за суттєвими юридичними ознаками. Певна подібність між цивільно-правовим регулюванням і визначенням часу виникнення дієздатності у праві соціального забезпечення існує. Але у п. 1 ч. 1 ст. 32 Цивільного кодексу України мова йде про можливість самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами. Вважати, що в поняття «інші доходи» входить пенсія або інші соціальні виплати не можна. Тут варто навести декілька аргументів.

У Цивільному кодексі України зазначені «свій заробіток, стипендія». Тому, на мою думку, інші доходи так само повинні бути пов'язані з особистою діяльністю людини. Проте, наприклад, право на пенсію в разі втрати годувальника є похідним від права годувальника на пенсійне забезпечення.

Для підтвердження різної природи заробітку, стипендії та пенсії слід звернутися і до інших нормативних актів. Так, в Інструкції щодо проведення Всеукраїнського перепису населення 2001 року і заповнення переписної документації, затвердженої наказом Державного комітету статистики України № 341 від 31 липня 2001 р., розмежовуються згадані вище джерела засобів існування.

Додаток 4 до Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», затверджений постановою правління Пенсійного фонду України від 25 листопада 2005 р., містить зразок заяви про призначення (пере-

рахунок) пенсії. Один із пунктів зразка – дані паспорта, який видається, як відомо, у 16 років.

Це дає підстави зробити висновок про можливість самостійного звернення до компетентного органу саме з цього віку. Практика діяльності Пенсійного фонду України теж свідчить, що дієздатними особи визнаються у 16 років.

У даному питанні немає вагомих підстав автоматично переносити напрацювання цивільного права в галузь соціального забезпечення. Про це свідчить також і той факт, що правова конструкція часткової або неповної дієздатності у праві соціального забезпечення не може бути впроваджена.

**Сильченко С. А.,**  
канд. юрид. наук, доц.  
Національного юридического університета  
імени Ярослава Мудрого

## **СОЦИАЛЬНЫЙ РИСК КАК КЛЮЧЕВАЯ КАТЕГОРИЯ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Жизнь человека происходит в социальной среде, полной различных угроз, мешающих или угрожающих нормальному существованию. Риск представляет собой постоянный и неустранимый компонент любой социальной деятельности, выступает не просто некой социокультурной средой или условием действия, а как неотъемлемая часть социальности<sup>1</sup>.

Современное общество характеризуется постоянным ростом различных угроз, поэтому обеспечение общественной и личной безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека является приоритетной задачей государства и гражданского общества. Понятие риска является междисциплинарным, используется как в естественных, так и общественных науках. Каждая из них использует собственную методологию, принципы и способы анализа проблемы риска. Наука пока не сформировала общее понятие «риск», отсутствует взаимосвязанная теория, структурирующая эту область исследований.

---

<sup>1</sup> Ильин Е. П. Психология риска / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2012. – С. 7.

В широком смысле все риски, с которыми сталкиваются люди, являются социальными, ибо они обусловлены общественным бытием. Но среди них выделяется группа рисков, которые являются социальными в узком смысле как вполне конкретные жизненные обстоятельства. Для понимания социального риска с позиций права важно определить его места в механизме правового регулирования социально-обеспечительных отношений, тем более, что законодатель часто оперирует этим понятием.

Актуальным является не только само понятие риска, но и его оценка, охватывающая различные аспекты исследований, направленных на изучение факторов безопасности, измерение рисков возникновения определенной опасности, их оценку, управление рисками, установление норм безопасности, изучение и контроль рисков т. д. Поэтому правовая наука использует формально-нормативный подход в исследовании рисков, целью которого является создание своеобразного эталона риска. с его помощью можно сделать различные виды рисков сравнимыми и измеримыми.

Рассмотрим ключевые признаки социальных рисков.

Первым из них является всеобщность, поскольку социальные риски касаются каждого индивида, так и общества в целом. Причины этого объективны, обусловлены человеческой природой, его социальным положением. Материальная необеспеченность связывается с физиологией (болезнь, старость), обусловлена демографическими факторами (рождение и воспитание детей), порождается экономическими причинами (отсутствие спроса на рабочую силу, потеря источников существования). Поэтому Конституция Украины связывает право на социальную защиту с наличием известных социальных рисков, а именно: полной, частичной или временной утраты трудоспособности, потери кормильца, безработицы по независящим от него обстоятельствам, а также в старости и в других случаях, предусмотренных законом.

Важным признаком риска является вероятность или мера возможности наступления негативных последствий его действия. Это характеризует количественную и качественную стороны явления и позволяет судить о способности риска к измерению, его распространенности, глубине социально-негативных последствий. По сути, риск является вероятным событием, даже если это касается старости и смерти кормильца. Если рассматривать социальную незащищенность как следствие риска, очевидно, что она не будет затрагивать состоятельных лиц, которые постарели. Следовательно,

социальный риск касается не всех, а лишь тех, кто, зарабатывая средства к существованию, под воздействием риска становится бедным.

Количественная характеристика риска показывает степень неотвратимости наступления негативных последствий. Чем чаще он возникает, чем больше людей затрагивает. Соответственно, тем вероятнее он попадет в поле зрения организатора системы социальной защиты. Анализ масштабов распространения социального риска, структуры общественного поражения позволяет выбирать наиболее оптимальную организационно-правовую форму социальной защиты, определять необходимый объем ресурсов для преодоления негативных последствий.

**Неизбежность** социальных рисков заключается в том, что они вызывают последствия, которые невозможно исключить полностью, а лишь снизить в той или иной степени. Управляя, влияя на определенные социальные риски можно достигнуть определенной результативности.

Качественная сторона социального риска воплощается в его последствиях. Порождением социального риска является **состояние социальной незащищенности** (материальной необеспеченности) человека, семьи, класса или общества.

Управление социальными рисками предусматривает **социальную ответственность** различных социальных и профессиональных групп, их социальную солидарность. Только общество, руководствуясь социальной солидарностью, способно облегчить бремя социальных рисков. Поэтому вряд ли можно согласиться с наделением рисков самостоятельными функциями, связанными с защитой от них же самих.

**Потенциальная кризисогенность** социальных рисков заключается в том, что они становятся причинами или катализаторами возникновения и распространения экономических, демографических политических и других кризисов.

**Предсказуемость** социальных рисков характерна для известных, так сказать «классических» социальных рисков, с которыми общество столкнулось давно. Они в той или иной степени уже изучены, поэтому могут быть прогнозируемыми. Однако постоянно возникают новые виды рисков, обусловленные развитием техники, технологии, общественными процессами. Их прогнозирование невозможно до формирования определенного объема знаний о них.

Следствием предсказуемости социальных рисков является их

**формализованность**, что предполагает закрепление их в законодательстве в качестве юридических фактов, имеющих значение для социального обеспечения. Свободное толкование и расширение социальных рисков недопустимо и не должно иметь место в правовой практике.

Категория социального риска имеет **исторический характер**. Большинство причин социальной необеспеченности давно известны. Сама ее сущность не менялась в течение всего периода развития человечества, развивались лишь формы ее проявления и причины возникновения. Однако именно с появлением социального класса наемных работников социальные риски приобрели массовый характер.

Таким образом, развитие учения о социальных рисках предопределяет разнообразие форм и методов социального обеспечения, что, в свою очередь, влияет на правовое регулирование соответствующих отношений. Очевидно, что социальные риски не могут трактоваться с точки зрения традиционного понимания понятия «риск» как будущий неопределенный случай, который может произойти не по воле человека. Например, достижения пенсионного возраста вряд ли можно считать риском на подобных основаниях. Природа социального риска позволяет понимать его как случайность, влекущую необходимость социального обеспечения.

Сегодня в науке социальные риски рассматриваются в качестве его краеугольного камня и объективной основы социального обеспечения. Не исключено появление новых их видов. Однако ключевым для дальнейшего развития права социального обеспечения продолжает оставаться позиция законодателя. Только после официального признания отдельного риска социально значимым юридическим фактом, который служит основанием предоставления социального обеспечения, можно говорить о новом социальном риске в полном смысле этого понятия. Перспективным в этой связи видится признание отдельным социальным риском потребности должного уровня медицинского обслуживания, реализуемой в рамках обязательного социального медицинского страхования.

Кроме того социальные риски предопределяют оптимальную структуру системы социального обеспечения. Прежде всего, она должна предполагать установление механизма предупреждения возникновения социального ущерба для человека, далее – восстановление статуса пострадавшего от социального риска, и лишь за-

тем – компенсировать ущерб, причиненный социальным риском. Наиболее подобной схеме соответствует общеобязательное социальное страхование.

**Синчук С. М.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового,  
аграрного та екологічного права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **ЩОДО ПРОБЛЕМИ СПЕЦІАЛЬНОЇ ПРАВОЗДАТНОСТІ У ПРАВОВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Впродовж тривалого періоду галузева теорія правосуб'єктності для обґрунтування суб'єкта права та правовідносин послуговується концепцією спеціальної правоздатності.

Свого часу ідея спеціальної правоздатності обґрунтувалась у працях С. С. Алексєєва, В. С. Андрєєва, Р. І. Іванової, М. І. Рибаківної. Вона активно підтримується і сучасними вченими М. Л. Захаровим, Н. П. Коробенко, О. Є. Мачульською, Е. Г. Тучковою, О. С. Прийменко, І. М. Сиротою, А. В. Скоробогатьком та ін.

Спеціальну правоздатність розуміють як підвид загальної і галузевої та визначають – як здатність особи бути учасником лише певного виду правовідносин в межах окремої галузі права (С. С. Алексєєв); реальну можливість громадян реалізувати суб'єктивне право на конкретний вид соціального забезпечення, обслуговування (Р. І. Іванова); здатність бути носієм конкретних прав і обов'язків в конкретних правовідносинах (В. С. Андрєєв).

Наявність спеціальної правоздатності автори обґрунтовують різноманітністю суб'єктів, строків виникнення і змісту правовідносин.

Досліджуючи правовідносини соціального забезпечення Р. І. Іванова доводила, що загальна правоздатність є передумовою галузевої, а остання – є невід'ємною соціально-юридичною властивістю громадян у праві соціального забезпечення, гарантована державою бланкетна можливість мати права і нести обов'язки у соціально-забезпечувальних правовідносинах будь-якого виду.

Н. П. Коробенко переконує, що загальна правоздатність особи виникає з моменту народження, а спеціальна пенсійна право-

здатність особи – у пенсійних правовідносинах. Вчена вважає, що пенсійна правоздатність – це зумовлена функціонуванням системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення можливість фізичної особи мати право на пенсію та визначені пенсійні права, обов’язки і гарантії.

В сучасних умовах концепція спеціальної правоздатності набула нових тез та аргументів, які почасти, не прояснили, а навпаки сприяли новим напрямкам дослідження. Одним із дискусійних питань продовжує залишатись з’ясування моменту виникнення спеціальної правоздатності правомочних осіб.

Одна група науковців пов’язує момент настання спеціальної правоздатності із соціальним ризиком, який зумовлює виникнення права на соціальне забезпечення. Так, І. М. Сирота вважає, що пенсійна правоздатність виникає з моменту появи у громадян передбачених законом об’єктивних підстав для пенсійного забезпечення. А. В. Скоробогатько – з моменту наявності певного юридичного складу.

Дискусійною, видається теза Н. П. Коробенко, що пенсійна правоздатність за віком настає при досягненні особою пенсійного віку, а здатність бути носієм конкретних прав і обов’язків у конкретних пенсійних правовідносинах у осіб буде з’являтися у різний час та при виникненні різних юридичних фактів.

Зустрічаються наукові спроби розмежувати спеціальну та загальну правоздатність з врахуванням організаційно-правових форм соціального забезпечення. Так, М. В. Філіпова вважає, що момент настання спеціальної правоздатності залежить не лише від виду забезпечення, а й від організаційно-правових форм.

М. Л. Захаров та Е. Г. Тучкова розмежовують спеціальну галузеву та загальну цивільну правоздатність. Вчені вважають, що під час надання соціального забезпечення кожному члену суспільства поза будь-яким зв’язком з трудовою діяльністю виникають відповідні правовідносини, суб’єктом яких може стати будь-яка особа. Це означає, що має місце загальноцивільна правоздатність, що виникає з моменту народження людини. Натомість під час надання того чи іншого виду соціального забезпечення за програмою обов’язкового соціального страхування суб’єктами правовідносин можуть бути лише особи, що підлягають соціальному страхуванню. І у такому випадку необхідна спеціальна правоздатність, яка виникає з моменту початку оплати страхових внесків.



Інша спроба зроблена О. Є. Мачульською. Вчена пропонує виділити постійний елемент галузевої правоздатності (є основні права людини, які належать людині від народження). Зміст змінної частини правоздатності фізичних осіб в соціальному забезпеченні конкретно і персоніфіковано залежно від стану здоров'я, віку, рівня доходів, наявності дітей та інших обставин. Обсяг її змісту змінюється протягом життя людини: одні елементи виникають, інші виключаються.

Категорія спеціальної чи галузевої правоздатності правомочної особи – суб'єкта права соціального забезпечення викликає принципи заперечення. Методологічною основою сучасної теорії правоздатності є доктрина природного права, відповідно до якої правоздатність – є природною властивістю людини, здатністю її мати права та обов'язки від народження. Її ґрунтовно обґрунтовано П. Д. Пилипенком, З. В. Ромовською, Б. І. Сташківим.

Правоздатність як специфічна властивість особи, як явище, що не залежить від волі і свідомості цієї особи є соціально-правовою субстанцією, яка існує тому, що у суспільстві існує право, в силу дії якого особа і є правоздатною. Незалежно від того, хоче цього така особа чи ні, вона не може відмовитись від своєї правоздатності, добровільно її відчужити чи якимись іншими способами позбутися. Вона є правоздатною від народження, є суб'єктом права саме тому, що право як загальносоціальне явище існує незалежно від будь-яких зовнішніх факторів (П. Д. Пилипенко).

Не можна розуміти соціально-забезпечувальну правоздатність як характеристику особи від народження, елементом загальної правоздатності і одночасно вказувати будь-які особливі умови її виникнення. Правоздатність особи не залежить від жодних обставин, вона є властивістю однаковою для усіх фізичних осіб, не залежно від галузевої приналежності правовідносин. (С. М. Сивак) а відтак, наявність загальнообов'язкової державної пенсійної системи чи недержавної не можуть бути умовою виникнення (чи не виникнення) правоздатності у особи; не може вона складатись і з змінних та незмінних елементів, не залежить вона від настання соціального ризику; не відрізняється вона і зважаючи на організаційно-правові форми соціального забезпечення.

З певними законодавчо визначеними умовами пов'язана інша складова правосуб'єктності особи як властивості суб'єкта права соціального забезпечення – дієздатність. І якщо глибше проаналізувати запропоновані вище визначення спеціальної правоздатнос-

ті, то можна зауважити, що вони характеризують інший елемент правосуб'єктності правомочної особи – дієздатність, яка і є підставою розмежування різногалузевих правосуб'єктностей особи.

**Скоробагатько А. В.,**  
канд. юрид. наук, доц., завідувач кафедри  
цивільного та трудового права  
Одеської національної морської академії

## **ДЕЯКІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ АВІАЦІЇ І ЛЬОТНО-ВИПРОБНОГО СКЛАДУ**

Конституція України гарантує громадянам право на пенсійне забезпечення, тому держава зобов'язана створити умови для його реалізації, в першу чергу, створивши ефективну систему пенсійного забезпечення.

Незважаючи на певні здобутки у вирішенні загальних проблем пенсійного забезпечення, ціла низка питань все ще вимагає свого врегулювання. Так, зокрема, більше 10 років не реалізуються норми Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», тим самим, залишаються невирішеними питання призначення пільгових пенсій та пенсій за вислугу років через професійні та корпоративні фонди забезпечення. Розпочата в Україні пенсійна реформа, що включає й реформування системи пільгового пенсійного забезпечення, має вирішити цю непросту для суспільства проблему.

У даній публікації ми зупинимося на дослідженні тільки деяких аспектів правового регулювання пенсійного забезпечення за вислугу років працівників авіації і льотно-випробного складу, які найбільш глибоко відображають специфіку їх діяльності, а саме проведемо аналіз діючої нормативної бази, визначимо перспективи подальшого розвитку зазначеного виду забезпечення та надамо рекомендації з удосконалення чинного у цій сфері законодавства.

У пенсійній системі України пенсія за вислугу років займає особливе місце, оскільки передбачається, що спеціалісти деяких категорій професій, пропрацювавши тривалий час в особливих умовах, ще до настання загальноновстановленого пенсійного віку втрачають частково, або й повністю свої професійні можливості.

Такою категорією є працівники цивільної авіації і льотно-випробного складу.

Причина виникнення цього виду пенсій пов'язана з тим, що виконання протягом тривалого часу роботи, що супроводжується підвищеними психоемоційними і стресовими ситуаціями, великим нервовим і інтелектуальним навантаженням, найчастіше в сукупності з фізичним, викликає погіршення здоров'я, виникнення професійних захворювань і, як наслідок, втрату або зниження працездатності.

Пенсійне забезпечення працівників авіації і льотно-випробного складу на сьогоднішній день регулюється окрім Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про пенсійне забезпечення» низкою нормативно-правових актів, які відображають тільки окремі аспекти правового регулювання цих відносин, порою не узгоджуються один з одним та не відображають загальну концепцію пенсійного забезпечення.

Розглянемо деякі, з нашої точки зору, важливі і водночас проблемні аспекти піднятого питання.

1. До факторів, що зумовлюють особливий порядок регулювання трудових та пенсійних відносин працівників авіації і льотно-випробного складу можна віднести: а) особливий режим роботи, обумовлений складністю системи управління польотами); б) обслуговування джерел підвищеної небезпеки, з якими пов'язана їх праця; в) спосіб організації праці, обумовлений характером виробничого (перевізного) процесу та роз'їзним характером роботи, г) негативний вплив різноманітних факторів на стан здоров'я працівників при виконанні трудової функції.

Зазначені негативні фактори обумовлюють закономірність застосування пільг при визначенні права на пенсію і визначають необхідність правового регулювання призначення пенсій працівникам авіації через введення спеціальних (диференційованих) норм. Таким чином, ми можемо стверджувати, що запровадження пільгового пенсійного забезпечення для окремих категорій працівників цивільної авіації сприяє зацікавленості громадян у праці на підприємствах галузі та мотивує їх до вибору потрібної суспільству, цікавої, але важкої й небезпечної професії.

2. Аналіз положень ст. 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення» свідчить, що право на пенсію за вислугу років мають чотири категорії робітників і службовців авіації, а також льотно-випробного складу, незалежно від відомчої підпорядкованості під-

приємств, установ і організацій, в яких вони зайняті. Простежимо в чому ж проявляються особливості пенсійного забезпечення кожної із зазначених категорій.

Перша категорія включає працівників льотного і льотно-випробного складу. Право на пенсію у них виникає при вислuzі на цих посадах не менше 25 років у чоловіків і не менше 20 років у жінок. Також передбачена можливість отримувати пенсію особам, які звільнені з цих посад за станом здоров'я, пропорційно відпрацьованому часу. Мінімальна вислуга знижена у цьому випадку на 5 років. Порядок призначення і виплати пенсій за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації, тобто працівникам другої підкатегорії, встановлений Постановою КМУ № 418, вказує на те, що пенсії за вислугу років призначаються працівникам льотно-випробного складу, безпосередньо зайнятим у льотних випробуваннях (дослідженнях) дослідної та серійної авіаційної, аерокосмічної, повітроплавальної і парашутно-десантної техніки.

Другою категорією є працівники, які здійснюють управління повітряним рухом і мають свідоцтво диспетчера: чоловіки – після досягнення 50 років і при загальному стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 12 років 6 місяців роботи по безпосередньому управлінню польотами повітряних суден; жінки – після досягнення 45 років і при загальному стажі роботи не менше 17 років 6 місяців, з них не менше 10 років роботи по безпосередньому управлінню польотами повітряних суден.

Третю категорію становлять працівники інженерно-технічного складу. Чоловіки та жінки мають право на пенсію за вислугою років при досягненні 55 та 50 років відповідно і за наявності загального стажу 25 та 20 років (на посадах інженерно-технічного складу саме 20 та 15 років). Працівникам третьої категорії також зараховується до загального стажу робота на посадах першої та другої категорії.

Четвертою категорією є бортпровідники. Чоловіки, які працювали на таких посадах, мають право на пенсію за вислугу років після досягнення 55 років, при загальному стажі в 25 років (з них 15 років має становити робота саме бортпровідника). Жінки мають досягти 45 років відповідно, мати загальний стаж у 20 років, а спеціальний – 10.

3. Проведений аналіз дає нам можливість вказати на ряд характерних ознак пенсійного забезпечення працівників авіації.

Отже, основною ознакою пенсії за вислугу років працівників цивільної авіації є втрата суб'єктами забезпечення професійної працездатності після тривалої роботи з спеціальності, а визначальною умовою для призначення цього виду пенсії є наявність встановленої законом тривалості спеціального страхового стажу (вислуги років).

4. Варто відзначити, що пенсія за вислугу років – це єдиний вид пенсійного забезпечення, який значно сприяє зміні трудових поколінь і запобігає втраті професійної працездатності, сприяє вирішенню кадрових питань у стратегічно важливих галузях економіки.

5. Норми пенсійного забезпечення працівників галузі відзначаються надзвичайною диференціацією, що проявляється в різному обчисленні строків вислуги років, в урахуванні видів льотної роботи, в кількості нальотного часу і врахуванні деяких інших показників. Насамперед, диференціація проявляється залежно від умов і характеру роботи, виду й типу літальних апаратів, інтенсивності нальоту за рік тощо. Встановлені певні відмінності й при розрахунку розмірів пенсій. Так, пенсії працівникам льотно-випробного складу авіації та особам льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації (пілотам, штурманам, бортінженерам, бортмеханікам, бортрадистам, льотчикам-наглядачам) і бортператорам, які виконують спеціальні роботи в польотах нараховуються в більш високих розмірах.

Аналіз пенсійного законодавства дозволяє зробити висновок, що правове регулювання призначення пенсій працівникам цивільної авіації та льотно-випробного складу перевищує розумні межі диференціації, бо такий її надвисокий рівень є явищем досить негативним і таким, що потребує певного спрощення та вдосконалення. Але, водночас, ми розуміємо, що в сучасних умовах реформування пенсійної системи законодавець не може повністю відмовитися від диференційованого регулювання в пенсійному забезпеченні. Ми також можемо констатувати, що диференціація як ефективний спосіб регулювання пенсійних відносин у повній мірі не може забезпечити справедливого розподілу матеріальних благ у суспільстві, що нерідко приводить до зниження результативності законотворення у цій сфері. Але, диференціація в правовому регулюванні, яка враховує інтереси різних категорій громадян, – це також беззаперечний прояв соціальної справедливості.

Для вдосконалення регулювання пенсійних відносин працівникам авіації вважаємо за необхідне в новому Пенсійному кодексі ввести окремий розділ, який би регулював умови та порядок при-

значення пенсій за вислугу років, а для досліджуваної категорії працівників виділити окремий підрозділ в якому визначити єдині умови призначення пенсій, зокрема, уніфікувати обчислення та зарахування спеціального стажу (вслуги років); також доцільно при обчисленні услуги років для будь-якої із визначених нами категорій враховувати роботу на посадах інших трьох категорій.

На нашу думку, існує реальна можливість для працівників цієї галузі встановити «гнучкий пенсійний вік» і тим самим надати можливість вийти на пенсію за вислугу років тільки за наявності достатнього спеціального стажу, незалежно від віку.

**Зіноватна І. В.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПЕНСІЙНИЙ ВІК ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН З ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Згідно з Конституцією України держава забезпечує соціальну спрямованість економіки, що є основою для реалізації соціальних прав громадян, зокрема на соціальний захист та достатній життєвий рівень. Проголошення України соціальною державою передбачає забезпечення соціального захисту непрацездатних осіб, до найбільш численної категорії яких належать пенсіонери.

Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» були внесені зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», якими передбачено поступове збільшення пенсійного віку для жінок до 60 років. Такий непопулярний захід викликав бурхливе обговорення як у наукових колах, так і серед громадськості.

Вказані зміни до чинного законодавство були обумовлені тим, що вікова різниця у виході на пенсію чоловіків і жінок створює менш вигідне пенсійне накопичення для жінок. В умовах солідарної системи пенсійного забезпечення це протиріччя частково нейтралізувалося «зрівняльним підходом». Однак розміри страхового і накопичувальних фондів у новій пенсійній системі безпосередньо залежать від тривалості страхового стажу і розміру заробітної плати. Таким чином, жінки-пенсіонери могли опинитися у нерівних умовах порівняно з пенсіонерами-чоловіками, якщо не передбачи-

ти механізмів виправлення цієї потенційно конфліктної ситуації, не стимулювати більш пізній вихід жінок на пенсію та не впроваджувати гнучкі умови зайнятості людей пенсійного віку в проєкті нового Трудового кодексу.

Безумовно, слушною є думка С. М. Прилипка з цього приводу, який зазначає, що за умовами цієї системи чоловіки й жінки сплачують однакові обов'язкові страхові внески й отримують однакові пенсії, виражені у відсотковому відношенні від заробітної плати. Однак пенсії жінок у більшості випадків нижчі в абсолютному вираженні, оскільки вони отримують нижчу заробітну плату при коротшому страховому стажі, а пенсії отримують протягом більш тривалого періоду.

Відмінності в розмірах самих пенсій у чоловіків і жінок будуть ще більшими, ніж їх пенсійні накопичення, якщо за новою пенсійною системою їх розрахунок почне здійснюватися з урахуванням очікуваної тривалості життя. Але, стосовно пенсійного страхування більш важливим є інший показник – залишкова тривалість життя після віку виходу на пенсію. При здійсненні розрахунків розміру пенсій, накопичені пенсійні кошти будуть розподілятися відповідно до цього показника. Це означає, що великі за розміром пенсійні накопичення чоловіків будуть ділитися на меншу кількість років, а менші за розміром накопичення жінок – на більшу кількість років. У результаті розмір пенсії жінки, яка вийшла на пенсію у віці 55 років, буде складати тільки 20% розміру пенсії чоловіка. Але, якщо жінка вийде на пенсію у 60 років, це збільшить розмір її пенсії на 31-38% в залежності від рівня її освіти і кількості дітей.

У зв'язку з цим варто звернути увагу на ч. 3 ст. 22 Конституції: «При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод». Конституцією України закріплено право громадян на соціальний захист у разі старості (ч. 1 ст. 46), а не з досягненням пенсійного віку. За своїм змістом ці поняття нетотожні. Так, старість – це природний стан організму, обумовлений його фізіологічним, біологічним, психологічним розвитком, а пенсійний вік – це встановлений законодавством соціальний ризик, з яким держава пов'язує виникнення права особи на пенсію. Як слушно зазначає М. М. Клемпарський, вік припинення трудової діяльності є індивідуальним і не завжди пов'язаний із законодавчо встановленим пенсійним віком як підставою виникнення права на пенсію. Це означає, що положення Основного Закону не пов'язує виникнення

права на пенсію у чоловіків та жінок безпосередньо з досягненням певного віку.

Проблему співвідношення конституційних норм та основних положень реформи пенсійної системи, на думку С. М. Сивак, можна вирішити шляхом відмови від поняття «пенсійний вік» при визначенні права особи на трудову пенсію і використовувати його як підставу, що дає право особи на соціальну пенсію. а як основний юридичний факт, що обумовлює право особи на трудову пенсію, використовувати лише страховий стаж. Але вказаний підхід вважаємо не зовсім обґрунтованим, адже право на пенсійне забезпечення повинно наставати за наявністю двох обов'язкових умов – юридичних фактів: досягнення пенсійного віку та страхового стажу певної тривалості. Відмова від пенсійного віку, як юридичного факту, при призначенні трудової пенсії може призвести до плутанини та безладдя, адже визначальним галузевим принципом права соціального забезпечення вважається єдність і диференціація правового регулювання. Зокрема це стосується осіб, які працюють на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах або за вислугу років.

З огляду на вищевикладене, ефективність таких нововведень має бути підкріплена створенням належних умов для реалізації права на працю громадян, які не досягли пенсійного віку. На наш погляд, незважаючи на доцільність підвищення пенсійного віку для жінок, шляхи вирішення проблеми дефіциту Пенсійного фонду в першу чергу треба шукати не у збільшенні пенсійного віку, а у ліквідації безробіття, створенні нових робочих місць для забезпечення роботою особливо молоді, у забезпеченні гідної заробітної плати, зменшенні податкових навантажень на заробітну плату тощо.

**Шумило М. М.,**

канд. юрид. наук, старший наук. співробітник  
відділу проблем цивільного, трудового  
та підприємницького права

Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

## **МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ ПЕНСІЙНИХ ПРАВОВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

Момент виникнення правовідносин є ключовим питанням вчення про правовідносини, оскільки момент їх виникнення є надзвичайно важливим як в теорії, так і на практиці. Перш ніж



перейти до суті питання хочеться зазначити, що термін «пенсійні правовідносини» у цій роботі розглядається у широкому понятті, тобто як комплекс правовідносин, що існують в пенсійному забезпеченні, а не вузькому як синонім пенсійно-забезпечувальних правовідносин в системі пенсійного законодавства.

Розвиток доктрини права є природнім явищем, що відповідає законам діалектики. Виникнення нових правових формул, механізмів правового регулювання суспільних відносин є реакцією законодавця на вимоги часу та суспільного розвитку. В силу динамічного розвитку суспільства і, як наслідок, законодавства, очевидно, що і доктринальні підходи, до тих чи інших питань, можуть змінюватися. Це стосується і розуміння часу в праві загалом та часу в пенсійному забезпеченні зокрема.

Пенсійне забезпечення як частина правової системи також оперує часовими категоріями, особливо це питання гостро стоїть при розгляді правовідносин. Виникнення, зміна, призупинення, відновлення, припинення правовідносин в пенсійному забезпеченні є надзвичайно актуальними. Але окрім суто практичних питань, для теорії пенсійного забезпечення не менш важливим є питання часових меж не конкретного правовідношення (призначення пенсії), а комплексу правовідносин, без яких не можлива реалізація права на пенсію.

В науковій літературі неодноразово зазначалося, що в сучасних економіко-правових умовах пенсійне забезпечення не можливо розглядати через призму тільки пенсійних (пенсійно-забезпечувальних) правовідносин. Соціально-економічні перетворення сприяли виникненню нових видів правовідносин в пенсійному забезпеченні. Як вже неодноразово зазначалося, автор визнає такі види правовідносин в пенсійному забезпеченні: 1) пенсійно-страхові правовідносини, йдеться про загальнообов'язкове державне і добровільне, недержавне пенсійне страхування; 2) процедурні правовідносини, які спрямовані на реалізацію особою права на пенсійне забезпечення; 3) пенсійно-забезпечувальні правовідносини, безпосередньо виплата пенсій; 4) процесуальні правовідносини, що є правовим механізмом захисту порушеного права особи на пенсійне забезпечення; 5) виконавчі (постпроцесуальні) правовідносини спрямовані на виконання рішення суду щодо реалізації особою права на пенсію.

Розглядаючи наведену диференціацію правовідносин через призму часу можна зробити декілька висновків. Кожному виду

правовідношення притаманні свої часові межі, але усі вони мають спільний часовий простір, про що йтиметься нижче.

Латинське слово *tempus* (мн. *tempora*) – час, строк займає важливе місце в праві з часу його зародження. Із ускладненням суспільних відносин і права питання часу набуло свого остаточного вигляду у формі юридичного факту. Як відомо, без «темпорального» юридичного факту не існує жодна галузь права. Особливо питання юридичних фактів виникає саме при застосуванні пенсійного законодавства, а також при вивченні його теоретичної основи.

Завдячуючи пенсійно-страховим правовідносинам виникає такий ключовий для пенсійного забезпечення «темпоральний» юридичний факт як страховий стаж. Так, ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає, що страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягала державному соціальному страхуванню, якою або за яку сплачувався збір на обов'язкове державне пенсійне страхування згідно із законодавством, що діяло раніше, та/або підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню згідно із цим Законом і за який сплачено страхові внески. Крім цього, існує низка строків, які визначені як зазначеним Законом так і положеннями, порядками та інструкціями Пенсійного фонду України.

Вищевикладене говорить про надзвичайно важливість правових норм, що визначають, встановлюють чи регулюють час. Натомість теорія, окрім норм позитивно права, має у своєму арсеналі також темпоральні характеристики пенсійного забезпечення загалом та правовідносин зокрема.

В теорії права соціального забезпечення до сьогодні нема єдності у відповіді на питання коли виникає пенсійне забезпечення? Який момент можна вважати початком виникнення пенсійних правовідносин?

Дискусійною є позиція українського вченого С. О. Сільченка, який при аналізі питання щодо виникнення соціально-страхових відносин, зазначає, що останнім є настання або реалізація по відношенню до конкретного громадянина того чи іншого соціального ризику, визначеного законом. Останній набуває характеру страхового випадку, з яким пов'язується виникнення правовідносин і є першим складником необхідного фактичного складу [1, с. 288–294]. Такої позиції дотримуються і інші українські та іноземні вчені.

Поставленні питання та полярність думок приводять до наступних міркувань. В умовах ринкової економіки пенсійне забезпечення не може існувати за межами страхових начал і основ. Йдеться про те, що пенсійні правовідносини не можуть виникнути без відповідного пенсійного страхування і наявності визначеного законодавством мінімального страхового стажу. В Україні, відповідно до ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» для отримання мінімальної пенсії необхідно мати чоловікам 35 років, а для жінок 30 років страхового стажу. Адже, для отримання пенсії за віком необхідний не тільки страховий випадок (соціальний ризик), але і страховий стаж період трудової діяльності, коли працівник здійснює страхові внески до Пенсійного фонду, тобто – страхується.

Пенсійне страхування це перший і головний етап на шляху реалізації конституційного права на пенсію, у тому сенсі, що саме шляхом пенсійного страхування, особа це право «забезпечує» / «заробляє», так як саме по собі воно не виникає.

Пенсійно-страхові правовідносини мають міжгалузевий характер, здійснюються на основі обов'язковості та добровільності, спрямовані на мінімізацію негативних наслідків соціальних ризиків у майбутньому шляхом отримання пенсії. На нашу думку, саме момент першого внеску слід вважати початком виникнення пенсійних правовідносин у широкому розумінні цього слова. Тобто, говорити в сучасних умовах про те, що пенсійні правовідносини виникають з моменту досягнення пенсійного віку, встановлення інвалідності чи втрати годувальника є некоректно. Перераховані юридичні факти тільки є підставою для виникнення процедурних правовідносин, які спрямовані на виникнення у подальшому пенсійно-забезпечувальних – виплата пенсії.

Пенсійне забезпечення складається із комплексу правовідносин, які вибудовані в логічній послідовності і у залежності від функціонального навантаження конкретного правовідношення, його місця при здійсненні особою права на пенсійне забезпечення.

Отже, відповідаючи на питання щодо моменту виникнення пенсійний правовідносин, на думку автора, такм є початок здійснення єдного соціального внеску у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування або здійснення відповідно внеску на рахунок приватного пенсійного фонду чи іншої фінансової установи відповідно до пенсійного контракту у системі недержавного пенсійного забезпечення.

## **Література:**

1. Сільченко С. О. Механізм правового регулювання соціального страхування: теоретичні аспекти / С. О Сільченко // Держава і право : Зб. наук. праць. Юрид. і політич. науки. Вип. 56.. – К. : Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. – С. 288–294.

**Каптар Г. Г.,**

асист. кафедри цивільного права  
Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича  
(м. Чернівці, Україна)

## **ДОСТРОКОВЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ОБ'ЄКТИВНА ПОТРЕБА ЗНИЖЕННЯ ШКІДЛИВОГО ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНИХ ФАКТОРІВ**

Пенсійне законодавство не переглядалося чимало років, а його давно треба адаптувати до сучасного світу. Справедливим має бути пенсійне законодавство і до людей, які усе трудове життя сплачували пенсійні внески, не приховуючи своїх трудових доходів. а це говорить про те, що головною метою проведення пенсійної реформи є забезпечення насамперед достойного рівня життя громадян.

Усі підприємства, установи та організації повинні дбати про безпеку праці і піклуватися про здоров'я своїх працівників. До обов'язків роботодавця входить розробка комплексних заходів по охороні праці, які б гарантували безпечні і здорові умови праці на робочому місці. На жаль, сучасний стан організації праці при відсутності наукових та проектно-конструкторських розробок нових технологій, наявності недосконалого обладнання і управлінських рішень щодо безпечних умов праці, не гарантує стовідсоткової безпеки працівникам. Тому на підприємствах для відшкодування впливу небезпечних і шкідливих чинників виробництва на організм людини застосовується система пільг і компенсацій.

Система пільг і компенсацій доповнює весь комплекс заходів по охороні праці, по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на підприємстві. Ця система включає додаткові відпустки, скорочений робочий час і робочі дні, пільгове пенсійне забезпечення, лікувально-профілактичне харчування, певні доплати до заробітної плати. Додаткова відпустка від 6 до 36 днів сприяє зняттю втоми організму внаслідок напруженої розумової і фізичної праці,

сприяє виведенню з організму токсичних і шкідливих речовин, відновленню порушених функцій, а також ліквідації несприятливих фізіологічних змін в органах людини.

Пільгове пенсійне забезпечення гарантується робітникам, які працюють у шкідливих умовах і гарячих цехах, а також зайняті на роботах з важкими умовами праці. Воно передбачає надання пенсії до досягнення пенсійного віку і в більших розмірах.

Зниження пенсійного віку і стажу роботи скорочує тривалість дії на робітника шкідливих виробничих факторів, забезпечує раннє виведення з організму накопичених шкідливих речовин, швидке відновлення нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.

Існування дострокового пенсійного забезпечення потрібно розглядати як об'єктивну потребу законодавчого зменшення шкідливого впливу на працівника професійних факторів за рахунок зниження часу їх дії шляхом обмеження стажу роботи у шкідливих роботах та скорочення загального пенсійного віку. Вважаємо, що така диференціація має право на існування, оскільки вона об'єктивно виправдана, обґрунтована і переслідує за мету компенсацію громадянам втрати частини їх професійної працездатності у зв'язку з працею у шкідливих та важких умовах праці. Сучасний стан пенсійної системи України вимагає впорядкування та коректування механізму призначення пільгових пенсій.

Державою гарантоване право на пільгове пенсійне забезпечення осіб, робота яких пов'язана з негативним впливом шкідливих факторів на здоров'я. Проте, зазвичай, в трудових книжках відсутні відомості, що визначають право на пільгове пенсійне забезпечення (зайнятість протягом повного робочого дня, характер виконуваних робіт та інше). Тому особа, яка претендує на пільгову пенсію за віком, має надати уточнюючу довідку згідно Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсії за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України. Такі довідки видаються підприємствами, в яких працювали зазначені особи, чи їх правонаступниками. Архівні установи не мають права видавати уточнюючі довідки, робити висновки щодо виконання (невиконання) певних умов.

На сьогоднішній день в Україні чимала кількість людей працює на підприємствах з шкідливими та важкими умовами праці. Значна кількість з них наближається до досягнення пенсійного

віку. Проте небагатьом відомо законодавче регламентування виходу на пенсію за віком на пільгових умовах...

Важливим є той факт, що правом на пільгове пенсійне забезпечення користуються лише ті працівники, які були зайняті на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці повний робочий день.

М. М. Шумило називає два аспекти, які мають у своєму арсеналі спеціальні пенсійні системи у зарубіжних країнах. По-перше, вони є обґрунтованими, йдеться про те, що спеціальний статус зумовлений особливостями праці. Особа, при досягненні певного віку, втрачає частково або повністю працездатність, тобто необхідно проаналізувати її стан здоров'я і можливість продовжувати повноцінне життя. Як правило, йдеться про вислугу років, що після певного періоду трудової діяльності на особливо шкідливих та особливо важких роботах особа втрачає працездатність і потребує більш високого рівня соціального захисту. По-друге, йдеться про самий зміст спеціальних пенсійних норм, очевидно, що він має містити більш високі соціальні гарантії, але не бути дискримінаційним у порівнянні із загальною пенсійною системою. Безсумнівно, обґрунтованим є висновок автора про те, що саме питання дискримінаційності спеціальної пенсійної системи є найбільшою проблемою пенсійної системи України.

Сучасний стан системи пільгового пенсійного забезпечення за віком призводить до загострення не лише фінансової ситуації, а й поглиблює соціальні протиріччя у суспільстві. По суті, пенсійні перетворення, яких зазнала солідарна система, не торкаються категорій «пільгових» пенсіонерів, адже їх пенсійне забезпечення продовжує регулюватись нормами раніше діючого законодавства, із зниженням пенсійного віку та страхового стажу. Як справедливо підкреслює С. Сільченко, наголошуючи на необхідності відновлення соціальної справедливості у пенсійному забезпеченні, законодавець не відмовився від цілої низки спеціальних пенсій, призначених за окремими законами. Така парадоксальна ситуація повинна знайти негайне вирішення, адже це призводить до різкого загострення диспропорції у сфері пенсійного забезпечення за віком.

Л. І. Харитонова зазначає, що «більш вагомим внеском до економії витрат Пенсійного фонду було б скасування загальної кількості пільгових пенсій та пенсій за вислугу років, оскільки вони не притаманні системі пенсійного страхування. Крім цього, наяв-

ність спеціальних пенсій (сьогодні мова не йде про їх скасування) в системі пенсійного страхування не повинні фінансуватись, хоча б частково, за рахунок страхових кошів, тобто коштів Пенсійного фонду, оскільки ці витрати повинен брати на себе виключно Державний бюджет або взагалі їх скасувати».

Ґрунтовним чином проблему пенсійного забезпечення працівників на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці у дисертаційній роботі досліджує Т. О. Дідковська. Автором визначено, що сьогодні одним із найважливіших заходів врегулювання проблеми забезпечення нешкідливих та безпечних умов праці є компенсація працівникам, які працюють на роботах із шкідливими та важкими умовами, за такі умови шляхом відповідного пенсійного забезпечення. Не можна не погодитись з твердженням Т. О. Дідковської про те, що таке пенсійне забезпечення покликане якомога повніше врахувати особливості шкідливих умов праці та відповідно до цього визначити вік, з якого працівник має право на пенсію, порядок обчислення пенсії залежно від важкості та шкідливості умов праці, встановити процедуру пільгового зарахування років загального та пільгового трудового стажу. З метою реалізації вищезгаданих положень науковець наголошує на необхідності розробки Закону «Про обов'язкове пенсійне забезпечення окремих категорій осіб через професійні та корпоративні пенсійні фонди», який має містити основні засади та принципи правового регулювання пенсійного забезпечення працівників, задіяних на роботах із шкідливими та важкими умовами праці. Ми цілком підтримуємо таку думку. Очевидно, що питання створення системи професійних та корпоративних фондів є не просто невідкладним, а й життєво необхідним фактором фінансової стабілізації всієї солідарної пенсійної системи України.

М. М. Шумило вважає, що пенсійне забезпечення за вислугу років ще не вичерпало своїх можливостей і сприяє принципу єдності та диференціації пенсійного забезпечення, але у окремих випадках потребує свого удосконалення, особливо в питанні суб'єктного складу, а також обґрунтованості того спеціального стажу, який визначений законодавством.

На нашу думку, оптимальним шляхом реформування пільгового пенсійного забезпечення за віком є створення злагодженої та ефективної системи забезпечення за професійним пенсійним страхуванням. Це витікає із положень Концепції подальшого проведення пенсійної реформи, згідно якої впровадження обов'язкової

професійної пенсійної системи передбачає додаткове навантаження на роботодавця, у тому числі на державний бюджет, пов'язане із сплатою обов'язкових професійних пенсійних внесків на користь її учасників. В якості необхідних кроків по запровадженню такої системи Концепція передбачає забезпечення розроблення та виконання обов'язкових професійних пенсійних програм для окремих категорій осіб, зайнятих на роботах з особливо шкідливими та важкими умовами праці, що дають право на призначення пенсій на пільгових умовах або за вислугу років, з одночасним здійсненням заходів щодо створення роботодавцем безпечних для здоров'я робочих місць, та для тих працівників, яким роботодавець не може забезпечити або не забезпечив безпечних та нешкідливих умов праці.

**Ласько І. М.,**  
асист. кафедри трудового, аграрного  
та екологічного права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **НОРМОТВОРЧІ ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Серед джерел права соціального забезпечення особливого значення набувають акти органів місцевого самоврядування та місцевих органів державної виконавчої влади. Зумовлено це, по-перше, розширенням компетенції органів місцевого самоврядування у сфері регулювання відносин по соціальному забезпеченню, по-друге, збільшенням кількості виплат по соціальному забезпеченню, що здійснюються за рахунок місцевих бюджетів.

Справді органам місцевого самоврядування надано державою ряд повноважень у сфері соціального забезпечення. Своєю чергою усі повноваження органів місцевого самоврядування у цій сфері поділяються на делеговані державою та власні, що впливають з сутності організації місцевого самоврядування. Так, відповідно до статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» органи місцевого самоврядування зобов'язані здійснювати передбачені законодавством заходи щодо поліпшення матеріаль-



но-побутових умов соціально незахищених верств населення (інвалідів, ветеранів війни та праці, сімей, які втратили годувальника, громадян похилого віку, які потребують обслуговування вдома, а також влаштування в будинки інвалідів громадян похилого віку, які мають потребу в цьому й інших). Також вони вирішують відповідно до законодавства питання про надання пільг та допомог, пов'язаних з охороною материнства і дитинства, а також громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Як приклад можна навести Рішення Львівської міської ради № 85 від 18.02.2008 р. «Про затвердження Положення про надання компенсації вартості путівки особі, що супроводжує інваліда І групи з числа осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», яке визначає, що право на компенсацію має інвалід І групи, зареєстрований у м. Львові, з числа осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, якому видана путівка на оздоровлення відповідним відділом соціального захисту управління соціального захисту департаменту гуманітарної політики відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16.05.2000р. № 800 «Про затвердження Положення про організацію оздоровлення громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи». Така компенсація надається у розмірі фактичних витрат, але не більше 2500 грн. Цим рішенням передбачені також інші умови надання цієї компенсації.

Особливої уваги, на нашу думку, потребує з'ясування сфери самоврядних (власних) повноважень органів місцевого самоврядування у сфері соціального забезпечення. Оскільки, за рахунок власних коштів і благодійних надходжень вони можуть встановити додаткові до встановлених законодавством гарантії соціального захисту населення.

Йдеться про організацію для малозабезпечених громадян похилого віку та інвалідів будинків-інтернатів, побутового обслуговування, а також надання безоплатного харчування. Сюди також можна віднести вирішення питання про надання за рахунок коштів місцевих бюджетів ритуальних послуг у зв'язку з похованням самотніх громадян, ветеранів війни та праці, а також інших категорій малозабезпечених громадян та надання допомоги на поховання громадян в інших випадках, передбачених законодавством.

Ця група нормативно-правових актів також є не менш численною. Для прикладу наведемо наступні акти. Зокрема, Розпо-

рядження № 522 від 31.10.2012 «Про надання одноразової матеріальної допомоги інвалідам по зору 1-ї та 2-ї груп – мешканцям м. Львова, які перебувають на обліку у відділах соціального захисту», що передбачає одноразову матеріальну допомогу інвалідам по зору 1-ї та 2-ї груп – мешканцям м. Львова з міського бюджету, які перебувають на обліку у відділах соціального захисту, у розмірі 150 грн. кожному; Розпорядження № 203 від 16.05.2012 «Про надання одноразової матеріальної допомоги матерям дітей, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, та матерям, яким не виповнилось 18 років (неповнолітнім матерям) – мешканцям м. Львова» передбачає надання відповідної допомоги та ін.

З наведеного можна зробити висновок, що держава таким чином з одного боку зобов'язала, а з іншого надала можливість (право) органам місцевого самоврядування, як власнику коштів розпоряджатися ними для здійснення соціального забезпечення, а відтак приймати відповідні нормативно правові акти. Відтак акти органів місцевого самоврядування є результатом санкціонованої державою нормотворчості.

**Федчишина К. В.,**

викладач кафедри державно-правових дисциплін  
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,  
здобувач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРО ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СВІТЛІ ПРОЕКТУ ПЕНСІЙНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Останнім часом Україна зіткнулась зі складними економічними, політичними, соціальними реаліями. Однак, закріплені в Конституції України положення про те, що головним обов'язком держави є утвердження і забезпечення прав і свобод людини, не стають менш важливими. Зокрема, це стосується утвердження і забезпечення права на пенсії, оскільки для пенсіонера пенсія є основним джерелом доходу та існування. Належне забезпечення права людини на пенсію можливе лише в умовах досконалого законодавства про пенсійне забезпечення.

Пенсійна система України є досить розгалуженою, включає різні види пенсій, її правову основу становлять значна кількість як законодавчих, так і підзаконних нормативно-правових актів. На сьогоднішній день пенсійні правовідносини в Україні регулюються більше ніж двадцятьма законами, які, в свою чергу, поділяються на загальні, що поширюються на всі категорії осіб, та спеціальні – ті, які регулюють надання пенсій окремим категоріям осіб.

Наявність загального та спеціального законодавства у сфері пенсійного забезпечення яскраво відображає реалізацію такого принципу права соціального забезпечення, як єдність і диференціація. З однієї сторони, загальне законодавство (законодавство України «Про пенсійне забезпечення», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» тощо) втілює єдність, оскільки закріплює загальні засади правового регулювання всієї сукупності пенсійних правовідносин. З іншої боку, у спеціальному законодавстві (Митний кодекс України, закони України «Про державну службу», «Про судоустрій та статус суддів», «Про наукову й науково-технічну діяльність», «Про прокуратуру» та ін.) проводиться диференціація у сфері пенсійного забезпечення, що спрямована на врахування особливостей виду діяльності, умов праці окремих категорій осіб: суддів, державних службовців, депутатів Верховної Ради України, працівників митних органів тощо.

Єдність і диференціація як складові принципу є нерозривними та взаємозумовленими сторонами одного цілого, перебувають у діалектичній взаємодії. Єдність створює умови для диференціації правового регулювання пенсійних правовідносин, а диференціація ж, у свою чергу, сприяє їх єдності. Однак, чинне законодавство України в сфері пенсійного забезпечення не завжди реалізується та вдосконалюється на основі принципу єдності і диференціації. Зокрема, при правовому регулюванні пенсійного забезпечення окремих категорій осіб враховуються не всі загальні засади пенсійного забезпечення. Такий стан речей фактично призводить не до диференціації, а безпосередньо до дискримінації у пенсійному забезпеченні та порушення соціальної справедливості. Як видається, причинами цих недоліків є значна кількість іноді не узгоджених між собою нормативно-правових актів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання пенсійних правовідносин, стихійне реформування соціального законодавства в цілому, та пенсійного зокрема, що зумовлене політичними, економічними та іншими факторами ситуативного характеру.

Проблема недосконалості пенсійного законодавства не одноразово обговорювалася науковцями у сфері соціального забезпечення. Зокрема, у монографії «Пенсійні правовідносини в Україні» за редакцією Н. М. Хуторян та Я. В. Сімутіної підкреслюється, що сучасна пенсійна система України розбалансована та вразлива до багатьох економічних, демографічних та соціальних чинників. Основними кроками для вирішення окресленої проблеми автори вважають: «по-перше, проведення докорінного реформування шляхом гармонізації та конвергенції загального та спеціального пенсійного забезпечення, яке набуло дискримінаційного характеру; по-друге, систематизація пенсійного законодавства в одному кодифікованому акті; по-третє, врахування міжнародного досвіду, міжнародних соціальних стандартів». Вбачається, що всі три кроки можуть звестися до кодифікації пенсійного законодавства. Кодифікація не обмежується лише чинним на час розробки кодифікаційного акту законодавством (на відміну від інкорпорації), у її результаті можуть створюватись нові норми права з урахуванням зарубіжного досвіду, напрацювань науковців у сфері пенсійного забезпечення тощо, з метою заповнення прогалин, подолання протиріч, дублювання певних норм, у діючому пенсійному законодавстві. Логічним завершенням кодифікаційних робіт мало б стати вироблення єдиного нормативно-правового акту, як от Пенсійного кодексу України.

В Україні вже робились спроби кодифікації пенсійного законодавства, на розгляд до Верховної Ради України в різні часи були подані два проекти Пенсійного кодексу України. Перший проект Пенсійного кодексу України (законопроект № 5460, зареєстрований у Верховній Раді 12.07.2000 р.) так і не був на обговоренні, бо 23.05.2001 його було відхилено.

Другий проект Пенсійного кодексу України (законопроект № 4290а, зареєстрований у Верховній Раді 16.07.2014; далі – Проект) знаходиться на розгляді у її профільних комітетах. На основі аналізу тексту Проекту, в ключі реалізації в ньому принципу єдності і диференціації, та порівняння його з діючим пенсійним законодавством України можна зробити деякі зауваження. Назвати досконалим Проект не можна, але слід виділити певні позитивні моменти. По-перше, у ч. 3 ст. 5 Проекту передбачено, що виключно Пенсійним кодексом визначаються: види пенсійного забезпечення; види пенсійних виплат; порядок здійснення пенсійних виплат за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням; мінімальний розмір пенсії за віком; умови участі

в пенсійній системі чи її рівнях; умови набуття права та порядок визначення розмірів пенсійних виплат; коло осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню; пенсійний вік для чоловіків та жінок, при досягненні якого особа має право на призначення пенсії за віком та отримання пенсійних виплат; джерела формування коштів, що спрямовуються на пенсійне забезпечення; умови, норми та порядок пенсійного забезпечення; принципи та структура системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; порядок використання коштів Пенсійного фонду та накопичувальної системи пенсійного страхування; організація та порядок здійснення управління в системах пенсійного забезпечення та загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Тобто, закріплюється, що виключно Пенсійним кодексом здійснюється правове регулювання всіх пенсійних правовідносин в Україні, а, отже, проявляється і реалізація принципу єдності і диференціації у праві соціального забезпечення.

По-друге, проект поєднує норми чинного загального та спеціального пенсійного законодавства. Відтак, правове регулювання пенсійного забезпечення так званих спеціальних пенсіонерів (державних службовців, прокурорів, суддів, науковців тощо) може здійснюватись на тих же засадах, що й будь-яких інших осіб, з урахуванням принципу рівноправності та соціальної справедливості.

Підсумовуючи, можна дійти висновку: проект Пенсійного кодексу України загалом враховує вимоги принципу єдності і диференціації у праві соціального забезпечення, а його прийняття сприятиме вдосконаленню пенсійного законодавства, реалізації на практиці вказаного вище принципу, принципу соціальної справедливості та ін. базових принципів права соціального забезпечення.

**Бориченко К. В.,**  
аспірантка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **КЛАСИФІКАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПІЛЬГ ЯК ВИДУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СІМЕЙ З ДІТЬМИ**

Соціальні пільги є одним з видів соціального захисту населення, масове запровадження якого почалося за радянських часів,

та спрямоване на вирішення двох принципово різних завдань: по-перше, надання привілеїв окремим категоріям громадян, які влада прагне виділити із загальної сукупності (як правило, це професійні пільги та пільги за особливі заслуги перед Батьківщиною), по-друге, здійснення додаткової підтримки соціально вразливих верств населення (пільги за соціальною ознакою). Саме до другої групи і відносяться соціальні пільги сім'ям з дітьми.

Незважаючи на досить тривалий час існування соціальних пільг як виду соціального захисту, починаючи з 90-х рр. ХХ ст. не вщухають дискусії щодо доцільності та ефективності їх існування. Причинами цього є перманентне збільшення категорій громадян, які мають право на отримання соціальних пільг, поява нових їх видів, як наслідок, зважаючи на обмежені фінансово-економічні можливості, держава не в змозі забезпечити фінансування усіх задекларованих у законодавстві пільг, що свідчить про їх неспроможність ефективно реалізувати основне завдання соціального захисту – ліквідацію або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків.

Дослідженню соціальних пільг як виду соціального захисту населення присвячені наукові праці таких вчених, як: Н. Болотіна, В. Буряк, А. Казанчан, М. Кравченко, Г. Лопушняк, О. Мачульська, С. Синчук, Б. Сташків, М. Філіпова та ін., у яких неодноразово увага зверталася на необхідність реформування системи соціальних пільг з урахуванням позитивного досвіду зарубіжних країн.

Зважаючи на це, на нашу думку, соціальні пільги як вид соціального захисту населення, у тому числі сімей з дітьми, потребують невідкладного реформування, засади якого були закладені у Стратегії упорядкування системи надання пільг окремим категоріям громадян до 2012 року (далі – Стратегія), схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 червня 2009 р. № 594-р, яка до цього часу повною мірою не реалізована, у тому числі у зв'язку з її недостатньо високою юридичною силою.

Так, одним із завдань Стратегії є впорядкування системи соціальних пільг, зокрема, шляхом внесення змін до нормативно-правових актів, що передбачають право окремих категорій громадян на соціальні пільги та гарантії його здійснення. У той же час, реалізувати вищевказане завдання вкрай важко, зважаючи на численність законодавчих актів у цій сфері.

Зокрема, соціальні пільги окремим категоріям сімей з дітьми передбачені такими нормативно-правовими актами, як: закони

України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р., «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р., «Про дошкільну освіту» від 11 липня 2001 р., постанови Кабінету Міністрів України «Про невідкладні питання діяльності дошкільних та інтернатних навчальних закладів» від 26 серпня 2002 р. № 1243, «Про організацію харчування окремих категорій учнів у загальноосвітніх навчальних закладах» від 19 червня 2002 р. № 856 та багато інших.

Надмірна чисельність законодавчих актів, які регулюють порядок надання пільг різним категоріям населення, у тому числі і сім'ям з дітьми, свідчить про безсистемний характер їх прийняття. У більшості випадків, зазначені нормативно-правові акти не містять механізму реалізації права на певну соціальну пільгу, не визначені джерела його фінансування. За такої ситуації, відносини, що виникають між громадянами, які мають право на отримання соціальної пільги, господарюючими суб'єктами, які здійснюють їх надання, та державою нерегульовані на достатньому рівні, що є причиною частих конфліктів між зазначеними суб'єктами.

Нормалізувати ситуацію, що склалася у сфері надання соціальних пільг населенню, у тому числі сім'ям з дітьми, можна шляхом прийняття комплексного нормативно-правового акту, який би визначив категорії осіб, які мають право на отримання даного виду соціального захисту, перелік соціальних пільг, закріпив підстави, порядок їх надання та фінансування.

У той же час, систематизація законодавства у сфері соціальних пільг неможлива без проведення їх класифікації, основним критерієм для якої в Україні є суб'єктно-категоріальний, тобто належність особи до певної пільгової категорії залежно від соціального статусу чи роду трудової діяльності. Відповідно до цього критерію соціальні пільги можна поділити на: професійні пільги, соціальні пільги за особливі заслуги перед Батьківщиною, пільги, що надаються за соціальною ознакою. Соціальні пільги сім'ям з дітьми відносяться до останньої групи.

Зважаючи на чисельність сімей з дітьми та різноманіття умов їх існування, залежно від соціальних ризиків, які можуть порушувати нормальні умови їх життєдіяльності та стати передумовою надання соціальних пільг, вони можуть бути класифіковані на соціальні пільги сім'ям у зв'язку з народженням та утриманням дитини (забезпечення на безоплатній основі молочними, сухими,

консервованими та іншими спеціальними продуктами дитячого харчування, донорським молоком дітей першого та другого року життя); соціальні пільги сім'ям у зв'язку з вихованням дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування (забезпечення таких дітей безоплатним харчуванням у загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах); соціальні пільги малозабезпеченим сім'ям (безоплатне навчання дітей з таких сімей у державних школах естетичного виховання); соціальні пільги багатодітним сім'ям (50% знижка на оплату за користування комунальними послугами); соціальні пільги неповним сім'ям (організація безоплатного проїзду міським пасажирським транспортом для дітей з таких сімей); соціальні пільги сім'ям з особливими потребами, до яких відносяться соціальні пільги сім'ям, у яких виховуються діти-інваліди (безоплатне забезпечення таких дітей технічними та іншими засобами реабілітації), діти, які постраждали від Чорнобильської катастрофи (безплатне придбання ліків за рецептами лікарів), та ВІЛ-інфіковані діти (безплатне надання антиретровірусних препаратів).

Підставою для класифікації соціальних пільг є також форма їх надання. Відповідно до даного критерію соціальні пільги, у тому числі сім'ям з дітьми, можна поділити на грошові (житлово-комунальні, транспортні пільги), соціальні пільги у натуральній формі (забезпечення лікарськими препаратами, надання засобів пересування), соціальні пільги у формі переваг (першочергове обслуговування в лікувально-профілактичних закладах, аптеках та першочергова госпіталізація).

За терміном надання соціальні пільги поділяються на постійні (безплатний проїзд у пасажирському міському транспорті дитини-інваліда та особи, яка її супроводжує) та тимчасові (податкова соціальна пільга).

Залежно від ступеню персоніфікації у літературі соціальні пільги прийнято класифікувати на особисті та сімейні. Цілком логічним є те, що соціальні пільги сім'ям з дітьми є сімейними. На нашу думку, навіть у випадку закріплення права дитини на певний вид соціальних пільг (наприклад, право дитини з багатодітної сім'ї на безоплатний проїзд у міському пасажирському транспорті), такі пільги все-одно можна вважати сімейними, оскільки звільнення дитини від певного обов'язку позитивно відображається на рівні сімейного бюджету родини. Що стосується дітей-інвалідів, то у більшості випадків, зважаючи на рівень їх фізичного і ро-



зумового розвитку та неможливість у зв'язку з цим скористатися правом на отримання соціальних пільг, воно реалізується батьками такої дитини, як її офіційними представниками, що сприяє підвищенню рівня соціального захисту родини в цілому.

За змістом соціальні пільги сім'ям з дітьми можна класифікувати на житлово-комунальні, податкові, житлово-побутові, транспортні, у сфері охорони здоров'я, освіти тощо. Деякі вчені, зокрема, Г. Лопушняк, в рамках соціального захисту пропонує виділяти у тому числі житлові, трудові, фінансово-кредитні пільги, надання яких забезпечується нормами різних галузей права: житлового, трудового, фінансового та ін. Однак, на нашу думку, перенесення даних соціальних пільг у сферу дії норм права соціального забезпечення є необґрунтованим та суперечить предмету даної галузі права.

Таким чином, критеріями для класифікації соціальних пільг як виду соціального захисту сімей з дітьми є соціальний ризик, як передумова їх надання, форма та термін здійснення, зміст, а також ступінь персоніфікації.

Класифікація соціальних пільг має як теоретичне, так і практичне значення. Виділення окремих видів соціальних пільг, у тому числі сім'ям з дітьми, сприяє обґрунтованій оцінці їх значення, їх своєрідній інвентаризації та удосконаленню соціально-забезпечувального законодавства у цій сфері.

**Бородкін М. В.,**

аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

## **КЛАСИФІКАЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Однією з умов розробки та удосконалення нормативно-правових актів, у тому числі й у сфері права соціального забезпечення, є врахування об'єктивних обставин їх функціонування, фінансових та організаційних заходів, необхідних для їх реалізації. Тільки у такому випадку можливим є створення оптимальної моделі правового регулювання суспільних відносин, що неможливо без дослідження юридичних фактів, як конкретних життєвих обставин,

з якими закон пов'язує настання певних правових наслідків – виникнення, зміну та припинення правовідносин.

Дослідженню поняття та сутності юридичних фактів присвячені праці численних науковців як у сфері теорії права, так і окремих його галузей. Зокрема, юридичні факти у сфері права соціального забезпечення неодноразово були об'єктом дослідження таких науковців, як: Н. Б. Болотіна, Є. І. Бутенко, М. Л. Захаров, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, О. Є. Мачульська, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, І. М. Сирота, Б. І. Сташків, Е. Г. Тучкова та багато інших. У працях вищезазначених вчених досліджувалося поняття юридичних фактів у праві соціального забезпечення, його ознаки та значення, проводилися класифікації. У той же час, розвиток та удосконалення системи соціального захисту, поява його нових форм та видів обумовлюють необхідність виділення нових критеріїв класифікації юридичних фактів у праві соціального забезпечення, що обумовлює актуальність обраної теми.

З розвитком суспільних відносин у юридичній літературі поряд з терміном «юридичні факти у сфері права соціального забезпечення» з'явився термін «соціально-забезпечувальні юридичні факти», які застосовувалися, у своїй більшості, як синоніми. Однак, не дивлячись на близькість даних понять, все ж вони не тотожні.

Юридичні факти у сфері права соціального забезпечення – це будь-яка обставина, з якою правові норми пов'язують настання певних юридичних наслідків. У свою чергу, соціально-забезпечувальні юридичні факти – це факти, які визначають необхідність надання особі того чи іншого виду соціального захисту, вони, свого роду, є передумовою матеріально-правових наслідків, причиною, через яку особа набуває права на державну соціальну допомогу, соціальні послуги та т. ін.

Соціально-забезпечувальні юридичні факти не охоплюють заяву особи та рішення уповноваженого органу щодо надання певного виду соціального захисту. Таким чином, більш широким є поняття юридичних фактів у сфері права соціального забезпечення, оскільки поряд з соціальними ризиками, воно включає в себе юридичні факти процедурного характеру.

Аналогічної точки зору дотримувався М. Г. Александров, який, враховуючи те, що юридичні факти є фактами суспільного життя, виділяв юридичні факти, пов'язані з нормативно-правовим регулюванням відносин у сфері транспорту, побутового обслуговування, соціального забезпечення та ін. Критерієм для такого

поділу, на думку вченого, є їх матеріальний зміст, тобто належність до певної сфери суспільних відносин.

Засобом систематизації юридичних фактів є класифікація, основне завдання якої – поєднання різних елементів даної категорії права, що часто можуть суперечити один одному, виявлення таких суперечностей, їх ліквідація та створення єдиної та чіткої системи.

Таким чином, систематизація юридичних фактів у сфері права соціального забезпечення шляхом проведення їх класифікації дозволить здійснити якісне та детальне їх дослідження, полегшить виділення їх суттєвих ознак та особливостей.

Поряд із теоретичним, виділення критеріїв для класифікації юридичних фактів у сфері права соціального забезпечення має практичне значення, що полягає у сприянні точному та правильному їх закріпленню у нормах права, виявленню ефективних засобів впливу на суспільні відносини, що виникають у зв'язку з необхідністю подолання або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків. У свою чергу, точне та детальне закріплення юридичних фактів має велике значення для правозастосовних органів, оскільки дозволяє ефективно здійснювати соціальний захист різних верств населення.

У теорії права юридичні факти прийнято класифікувати за вольовим критерієм на діяння та події. У той же час, дана класифікація використовує декілька взаємопов'язаних критеріїв, поряд з залежністю від волі особи, юридичні факти поділяються на види залежно від відповідності нормам права, тривалості дії, причини виникнення події. Однак, дана класифікація може бути удосконалена у тому числі шляхом уточнення критеріїв поділу (наприклад, виділення юридичних актів та юридичних вчинків), так і шляхом її подальшого поглиблення.

У залежності від виду юридичних наслідків юридичні факти у сфері права соціального забезпечення прийнято класифікувати на правостворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі. Вказаної точки зору дотримуються О. Є. Мачульська, П. Д. Пилипенко та деякі інші науковці.

У той же час, на нашу думку, виникнення, зміна та припинення – це не всі можливі етапи руху соціально-забезпечувальних правовідносин

Так, відповідно до ст. 18-4 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 р., допомога на дітей

одиноким матерям може бути призупинена у випадку тимчасового влаштування дитини на повне державне утримання; відібрання дитини в отримувача допомоги без позбавлення батьківських прав; тимчасового працевлаштування дитини. У зв'язку з призупиненням виплати допомоги на дітей одиноким матерям, призупиненню підлягають і правовідносини, що виникають між суб'єктом отримання відповідної соціальної допомоги та органами соціального захисту населення, які будуть поновленні одразу ж після припинення дії обставин, зазначених у ч. 2 ст. 18-4 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми».

Таким чином, на нашу думку, до видів юридичних фактів у сфері права соціального забезпечення залежно від виду юридичних наслідків належать правотворюючі, правозмінюючі, правоприпиняючі, правопоновлюючі, правоприпиняючі та правовідновлюючі (наприклад, у зв'язку з відновленням раніше припинених правовідносин між Пенсійним фондом України та пенсіонером, яким вважався померлим).

Залежно від тривалості у часі, юридичні факти у сфері права соціального забезпечення поділяються на факти одноразової дії та факти-стани.

Юридичні факти у сфері права соціального забезпечення можуть бути класифіковані також залежно від організаційно-правової форми соціального захисту. У той же час, зважаючи на різноманіття точок зору стосовно виділення таких форм, на нашу думку, найбільш вдалою буде класифікація юридичних фактів у сфері права соціального забезпечення на підставі організаційно-правових форм соціального захисту запропонованих Н. Б. Болотіною, на юридичні факти у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, державної соціальної допомоги, спеціального соціального захисту, додаткового соціального захисту, недержавного соціального забезпечення. Дана класифікація дозволить врахувати особливості виникнення правовідносин у рамках визначених форм соціального захисту враховуючи їх правову природу, специфіку фінансування та управління.

У той же час, найбільш змістовною є класифікація юридичних фактів у сфері права соціального забезпечення залежно від об'єкту соціального-забезпечувальних відносин, яким є певне матеріальне благо, з приводу якого дані правовідносини виникли, до яких відносяться різноманітні грошові виплати, соціальні послуги, соціальні пільги та ін.

Так, на думку М. Л. Захарова та Е. Г. Тучкової, враховуючи зміст об'єкту правовідносин у сфері соціального захисту можна виділити два блока правовідносин, а, отже, і юридичних фактів, як підстав їх виникнення, зміни та припинення: а) юридичні факти у сфері правовідносин щодо здійснення грошових виплат як виду соціального захисту; б) юридичні факти у сфері правовідносин з приводу інших («натуральних») видів соціального захисту.

У той же час, враховуючи численність видів як грошових виплат, так і інших видів соціального захисту, важливого значення набуває наступний рівень запропонованої класифікації, відповідно до якого юридичні факти у сфері правовідносин щодо здійснення грошових виплат як виду соціального захисту варто поділяти на юридичні факти у сфері пенсійних правовідносин, у сфері здійснення соціальної допомоги, які у свою чергу поділяються на юридичні факти, що обумовлюють рух правовідносин щодо здійснення страхових виплат та державної соціальної допомоги. До видів юридичних фактів у сфері правовідносин з приводу інших видів соціального захисту відносяться юридичні факти щодо здійснення соціального обслуговування, забезпечення соціальними пільгами, надання медичної допомоги.

Таким чином, юридичні факти у праві соціального забезпечення – це конкретні, закріплені нормами права, життєві обставини, що обумовлюють рух соціально-забезпечувальних правовідносин.

Підставами для класифікації юридичних фактів у праві соціального забезпечення є вольовий критерій, відповідно до якого вони поділяються на діяння та події; характер юридичних наслідків – на правостворюючі, правозмінюючі, правопризупиняючі, правопоновлюючі, правоприпиняючі та правовідновлюючі; тривалість у часі – на факти одноразової дії та факти-стани; організаційно-правова форма соціального захисту – на юридичні факти у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, державної соціальної допомоги, спеціального соціального захисту, додаткового соціального захисту, недержавного соціального забезпечення; об'єкт соціально-забезпечувальних правовідносин – на юридичні факти у сфері правовідносин щодо здійснення грошових виплат як виду соціального захисту та юридичні факти у сфері правовідносин з приводу інших видів соціального захисту.

## **ДО ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ СПОРІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Питання про класифікацію спорів у сфері соціального забезпечення досліджувалося, у цілому, недостатньо. Так, В. Ш. Шайхатдинов класифікує спори із питань соціального забезпечення за наступними підставами:

1. За суб'єктивним складом.

2. За суттю заявлених вимог при вирішенні спору із питань соціального забезпечення у судовому порядку.

Остання підстава класифікації може мати значення для узагальнення судової практики. Хоча саме така класифікація за цією підставою є, по суті, частиною класифікації залежно від юрисдикційного порядку вирішення спору.

Вважаємо, що спори у сфері соціального забезпечення можна класифікувати за наступними підставами:

3. за суб'єктивним складом;

4. за суб'єктом, який ініціює спір;

5. за видом спірних правовідносин;

6. за характером вимог, що містяться у зверненні до юрисдикційного органу;

7. за юрисдикційним порядком вирішення.

Класифікація спорів покликана забезпечити чітке визначення юрисдикційного органу, до компетенції якого входить розгляд і вирішення конкретного спору, а з погляду правової науки – виокремити найбільш суттєві групи спірних правовідносин, і надалі, на підставі такого виокремлення, здійснити їх найбільш детальне вивчення, на підставі чого розробити практичні рекомендації для законодавчих і правозастосовних органів. Класифікація спорів за останньою із названих підстав полегшить узагальнення практики з вирішення спорів, виявить ефективність процедур вирішення спорів і допоможе у виробленні наукових рекомендацій з удосконалення чинного законодавства. За зазначеною підставою можна виділити спори з питань соціального забезпечення, які розглядаються в адміністративному, судовому

порядку, а також спори, що пройшли розгляд як в адміністративному, так і в судовому порядку.

Спори з питань соціального забезпечення, залежно від суб'єктного складу їх учасників, поділяться на спори між:

– громадянином і медико-соціальною експертною комісією (спір про визнання громадянина інвалідом; про групу інвалідності; про причину інвалідності; про час установлення інвалідності);

– громадянином і організацією, з якою він уклав трудовий договір (спори про затримку в оформленні документів для призначення пенсії з вини адміністрації; про відмову в призначенні допомог і компенсаційних виплат; про трудовий стаж; про заробіток для призначення пенсії або допомоги; про призначення допомог і компенсацій, строки їх виплати й розміри; про затримку виплати допомоги і компенсацій; про надання пільг; про надання соціальної допомоги, про затримку виплат, строки, розміри);

– громадянином і органом соціального забезпечення (спір про відмову в призначенні пенсії або допомоги; про розміри пенсій, допомог, строки їх виплати; про затримку призначення й виплати пенсій або допомог; про стягнення (утримання) з пенсій; про влаштування до будинку-інтернату, про забезпечення інвалідів протезно-ортопедичними виробами й спеціальними засобами пересування, про надання пільг і т. д.). Необхідно відзначити, що в цьому випадку поняття «орган соціального забезпечення» має розглядатися в широкому розумінні й включати до себе не тільки органи соціального захисту й Пенсійний фонд України, а й інші установи, що надають різні види соціального забезпечення: будинки-інтернати, медичні установи, організації соціального обслуговування та інші.

При кожному конкретному конфлікті однією зі сторін, яка вважає порушеними свої інтереси й права, охоронювані законом, виявляється ініціатива звернення за вирішенням даного конфлікту до відповідного юрисдикційного органу, що перетворить конфлікт на спір і свідчить про крайній ступінь загострення протиріч конфліктуючих сторін і про неможливість дійти згоди.

Залежно від того, кому належить ініціатива створення спору, визначається, наприклад, підвідомчість даного спору. Так, у випадку, якщо ініціатором спору виступає державний орган, то спір підвідомчий суду. У випадку ж, коли спір ініціюється протилежною стороною конфлікту, застосовується правило альтернативної підвідомчості спору.

На розглянутій підставі спори з питань соціального забезпечення поділяються на:

8. спори, що ініціюються особою, яка претендує на соціальне забезпечення;

9. спори, що ініціюються органом, зобов'язаним здійснювати соціальне забезпечення.

Класифікація спорів із питань соціального забезпечення за видом спірних правовідносин становить великий інтерес і може ефективно використовуватися для виявлення особливо конфліктних груп відносин, визначення причин спорів і вдосконалювання надалі чинного законодавства.

Спори з питань соціального забезпечення можуть виникати:

- а) з пенсійних правовідносин;
- б) із приводу допомог і компенсаційних виплат;
- в) із приводу пільг;
- г) із приводу соціального обслуговування;
- д) із приводу соціального страхування.

Усередині зазначених видів спорів також можуть бути виділені їх підвиди.

Отже, класифікація спорів із питань соціального забезпечення має велике теоретичне й практичне значення. Вона покликана:

– установити систему спорів із питань соціального забезпечення, тим самим сприяти виявленню закономірностей виникнення й розвитку цих спорів, характеру взаємин між їх сторонами і юрисдикційними органами;

– розподілити масив спорів із питань соціального забезпечення, сприяючи тим самим виявленню тих видів відносин, які є найбільш конфліктними;

– сприяти створенню системи доказів, характерних для конкретного виду спору;

– виявити ефективність дії законодавства про соціальне забезпечення й розробити найбільш дієві механізми правового регулювання відносин у цій сфері;

– виявити причини й умови виникнення спорів із питань соціального забезпечення;

– створити методологічну основу для аналізу судової й адміністративної практики розгляду спорів із питань соціального забезпечення.



**Медвідь А. О.,**  
аспірантка кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ БЕЗДОМНИМ ОСОБАМ І БЕЗПРИТУЛЬНИМ ДІТЬЯМ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ**

У науці права соціального забезпечення різняться погляди вчених стосовно визначення поняття «соціальні послуги». Науковці вкладають різний зміст у дану дефініцію. Це призводить до неоднозначного розуміння терміну, що веде до невірної правозастосування. Отже, для соціального захисту населення в цілому, а також, бездомних та безпритульних осіб зокрема, необхідним вбачається дати чітке визначення поняття соціальних послуг для даної суспільної групи та визначити їх види.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги», соціальні послуги – це комплекс заходів із надання допомоги особам або групам осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, з метою розв’язання їхніх життєвих проблем. Серед таких обставин зазначені: спосіб життя, життєві звички та соціальне становище, а отже, не викликає сумніву той факт, що бездомні належать до соціальної групи, яка має право отримувати соціальні послуги.

Б. І. Шашків вважає, що під послугами слід розуміти не певні заходи, а сам корисний результат діяльності відповідних служб. Наприклад, відповідно до визначення, закріпленого у Законі України «Про житлово-комунальні послуги» від 24.06.2004 р., житлово-комунальні послуги – це результат господарської діяльності, направленої на створення для осіб належних умов для проживання та перебування в тих чи інших приміщеннях.

На думку Н. Б. Болотіної, соціальні послуги – це система соціальних заходів, яка передбачає сприяння, підтримку і послуги, що надають соціальні служби окремим особам чи групам населення для подолання або пом’якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності.

На нашу думку, така позиція є найбільш вдалою, отже, виходячи з цього, пропонуємо визначити соціальні послуги як систему заходів, направлених на досягнення результату у подоланні або

пом'якшенні життєвих труднощів окремих груп населення, які надаються соціальними службами.

У ст.5 Законі України «Про соціальні послуги», закріплюються види соціальних послуг і форми їх надання. За формами надання, послуги поділяються на матеріальну допомогу (продукти харчування, одяг, взуття, засоби санітарно-гігієнічного призначення, інші предмети першої необхідності) та соціальне обслуговування (послуги, підтримку та сприяння для подолання життєвих труднощів, поліпшення становища осіб).

Відповідно до ст. 1 Закону, соціальне обслуговування – це сукупність заходів, до яких належить підтримка, сприяння та послуги, що надаються окремим особам або групам осіб, для подолання або пом'якшення впливу їх життєвих труднощів, забезпечення повноцінної життєдіяльності та підтримки їх соціального статусу, що здійснюється відповідними соціальними службами.

Із визначення поняття «соціальне обслуговування», закріпленого у ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» випливає, що соціальне обслуговування здійснюється у трьох формах: сприяння, підтримка та послуги.

Слушною є думка Б. І. Сташківа, з приводу того, що законодавче визначення соціального обслуговування є недосконалим, адже неможливо чітко виявити, що законодавець мав на увазі під поняттями «сприяння», «підтримка» та «заходи». Видається, що соціальне обслуговування – це лише надання соціальних послуг особам, які зіштовхнулися з певними життєвими труднощами та потребують сторонньої підтримки для їх подолання або згладжування їх впливу на життя. В свою чергу, «сприяння», «підтримка» – це тільки допоміжні дії, заходи для отримання в подальшому особою соціальних послуг.

Серед науковців різняться погляди з приводу форм надання соціальних послуг.

Так, група вчених, серед яких М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова, вважає, що винятково соціальні послуги є формою здійснення соціального обслуговування, але під послугами розуміють як корисні дії, так і різноманітні матеріальні блага (їжу, одяг, житло тощо).

Протилежною є думка Н. М. Стаховської та В. П. Галаганова, які вважають послуги (як дію) лише однією з форм здійснення соціального обслуговування поряд із натуральною допомогою, пільгами тощо.

В юридичній літературі відсутній єдиний підхід і до виділення форм здійснення соціального обслуговування.

В. П. Галаганов серед форм здійснення соціальних послуг зазначає: соціальні послуги, допомогу інвалідам, особам похилого віку тощо.

На думку Н. М. Стаховської, формами соціального обслуговування є послуги, пільги, натуральна допомога тощо.

Протилежною до вище зазначених думок є позиція таких науковців як М. Л. Захаров та Э. Г. Тучкова, Б. І. Сташків, М. В. Філіппова, що лише забезпечення громадян послугами є формою здійснення соціального обслуговування.

Крім цього, В. М. Філіпова, під послугою розуміє забезпечення осіб, які опинилися в складних життєвих обставинах, і матеріальними благами, тобто вважає послугу синонімом до натуральної допомоги.

На нашу думку, натуральна (матеріальна) допомога є окремим видом соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей. Доказом цього є той факт, що змістом соціальних послуг є виконання певної роботи на користь тієї особи або групи осіб, яка цього потребує – тобто певне нематеріальне благо, в той час як речі побуту, одяг, їжа – цінність у матеріальній формі, що суперечить природі соціальних послуг, тому не може охоплюватись даним поняттям.

Крім цього, пільги, державна соціальна допомога тощо також є окремими самостійними видами соціального захисту населення.

Отже, соціальне обслуговування бездомних осіб і безпритульних дітей здійснюється шляхом забезпечення їх лише соціальними послугами.

Ст. 2 Закону України «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей» закріплює поняття бездомності – це соціальне становище людини, зумовлене відсутністю у неї будь-якого житла, призначеного та придатного для проживання. До бездомних належать безпритульні та ті особи, які мають притулок.

Таким, чином, на підставі законодавчого визначення поняття «бездомність» та позицій науковців у юридичній літературі, слід зробити висновок, що соціальні послуги бездомним особам та безпритульним дітям – система заходів, направлених на досягнення результату у подоланні або пом'якшенні життєвих труднощів, зумовлених відсутністю будь-якого житла, призначеного та при-

датного для проживання, які надаються соціальними службами з метою повернення втраченого соціального статусу.

Соціальне обслуговування бездомних осіб – це забезпечення представників даної категорії населення соціальними послугами.

**Поклонська Н. І.,**  
здобувач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ПИТАНЬ ТРИВАЛОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ВИПЛАТ**

Більшість правовідносин із соціального забезпечення має триваючий характер. При цьому строки, на які призначаються пенсії, допомоги, інші види виплат, а також соціальне обслуговування, медична допомога, лікування та державна соціальна допомога обмежені абсолютно чи відносно визначеними термінами. Для обчислення строків у праві соціального забезпечення важливе значення має встановлення початку перебігу строків та їх закінчення, що суттєво впливає на терміни реалізації особами їх суб'єктивних прав на той чи інший вид соціального забезпечення.

Варто погодитися із В. Ш. Шайхатдіновим, який розглядає строки як визначені правовими нормами відрізки і моменти часу, плин, сплив і настання яких, поряд з іншими життєвими обставинами, є підставами виникнення, існування, зміни і припинення правомочності і обов'язків суб'єктів у правовідносинах і *окреслюють їх часові межі*. [1, с. 67]. Він же називає матеріальні правовідносини (правовідносини майного характеру, що спрямовані на отримання певного виду соціального забезпечення (пенсія, послуга, допомога) у соціальному забезпеченні основними, так як за їх допомоги відбувається розподіл матеріальних благ і послуг в сфері соціального забезпечення [2, с. 100], виходячи не тільки з чисельності осіб, які їх отримують, але і з тривалості існування прав – строку, на який встановлюється відповідна виплата або забезпечення громадян соціальними послугами в натуральній формі. Не випадково вказівку на строк надання того чи іншого виду соціального забезпечення найчастіше закладено до відповідних законодавчих або наукових визначень.

На думку Є. О. Суханова, юридичне значення може мати як перебіг строку, так і його закінчення [3, с. 71]. Закінчення строку – такий факт, який можна встановити з достатньою визначеністю. Перебіг строків, навпаки, щось дуже неконкретне. У більшості випадків закон прямо пов’язує правові наслідки із закінченням строку.

У нормативно-правових актах зустрічаються різні способи формулювання тривалості відповідних строків, що призводить до неоднакового застосування норм права, а також не завжди правильного трактування органами Пенсійного фонду України норм, пов’язаних із строками призначення соціальних виплат. Таке положення з нормами матеріального права не сприяє реалізації прав і законних інтересів у сфері соціального забезпечення.

Одним із доказів цього є те, що після ухвалення Конституційним Судом України Рішення від 22 травня 2008 року № 10-рп/2008 (справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України) у державі склалася ситуація, коли одні й ті ж правовідносини (з призначення та виплати допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) регулюються одночасно двома різними нормативними актами — Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» та Законом України «Про державну допомогу сім’ям з дітьми», у яких передбачено різний розмір цієї допомоги. Так, у справі за позовом Сивухіної І. Я. до Управління праці та соціального захисту населення виконавчого комітету Золотоніської міської ради Черкаської області про зобов’язання здійснити перерахунок та виплату допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є заява позивача про перегляд судових рішень з мотивів неоднакового застосування судом касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що потягнуло ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах.

Протиріччя у визначенні тривалості відповідних строків найбільш яскраво можна проілюструвати на законодавчих формулюваннях «безстроково» та «довічно».

У п. 2.10 Порядку встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров’я, пов’язане з виконанням трудових обов’язків, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров’я України від 05.06.2012 № 420

[4], вказано, що «група інвалідності потерпілому внаслідок виробничої травми або професійного захворювання встановлюється *безстроково* у випадках, передбачених Інструкцією про встановлення груп інвалідності. Ступінь втрати професійної працездатності потерпілому у відсотках встановлюється *безстроково* незалежно від віку у випадку анатомічних дефектів, стійких необоротних морфологічних змін та розладу функцій органів і систем організму, неефективності реабілітаційних заходів, несприятливого прогнозу відновлення працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання зі стійким порушенням професійних здібностей.» а у ст. 32 проекту Пенсійного кодексу України встановлено, що «пенсія по інвалідності призначається на весь строк встановлення інвалідності. Інвалідам, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 24 цього Кодексу, пенсії по інвалідності призначаються *довічно*. Повторний огляд цих інвалідів провадиться тільки за їх заявою» [5].

4 липня 2014 року Верховна Рада України ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих питань проведення медико-соціальної експертизи», яким, зокрема, внесено зміни до статті 7 Закону «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [6] з метою встановлення відповідної групи інвалідності *без зазначення строку повторного огляду* особам, які мають анатомічні дефекти та інші необоротні порушення функцій органів і систем організму. Повторний медичний огляд з метою підвищення групи інвалідності таким особам проводитиметься на підставі особистої заяви інваліда, його законних представників у разі настання змін у стані здоров'я і працездатності інваліда, або за рішенням суду.

Статтею 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [7] встановлено виплату пенсії на умовах, передбачених статтею 37 Закону України «Про державну службу», або за вибором щомісячне *довічне* грошове утримання судді, який вийшов у відставку, після досягнення чоловіками віку 62 роки, жінками – пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Різниця в термінах здається несуттєвою, оскільки смерть одержувача (на прикладі судді) так чи інакше означає втрату правосуб'єктності. Водночас, вказівка строку, на який призначаються пенсії, саме до факту смерті особи (або відповідної презумпції) не завжди вірно, оскільки виплата може бути припинена також у зв'язку з іншими юридичними фактами (наприклад, без-

вісна відсутність). В цілому формулювання «безстроково» уявляється більш конкретним стосовно тривалості виплати.

Для удосконалення техніки правового регулювання та реалізації прав і інтересів у сфері соціального забезпечення доцільним було б закріпити оптимальну величину тривалості відповідних строків. Крім того, однаковість термінології позитивно вплинула би на формування понятійного апарату галузі права соціального забезпечення.

### **Література**

1. Шайхатдинов В. Ш. Право социального обеспечения Российской Федерации. Учебное пособие. Вып.1. Екатеринбург, 1996. – 91 с.

2. Шайхатдинов В. Ш. Право социального обеспечения: учеб. / Москва: Юрайт, 2012. – 585 с.

3. Суханов Е. О месте сроков в системе юридических фактов советского гражданского права. – "Вестн. Моск. ун-та. Право", 1970, N 6, с.70-74.

4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2012 № 420 «Про затвердження Порядку та Критеріїв встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1387-12>.

5. Проект Пенсійного кодексу України: законопроект № 4290а від 16.07.2014 – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=51712](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=51712).

6. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 10.08.2014 № 1609-18 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.

7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 01.05.2014 № 1166-18 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2453-17>.

*Наукове видання*

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН  
У СФЕРІ ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ:  
ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників  
VI Міжнародної науково-практичної конференції  
(Харків, 3–4 жовтня 2014 р.)

За редакцією *В. В. Жернакова*

*В авторській редакції*

Комп'ютерна верстка *О. А. Федосєєвої*

Підписано до друку з оригінал-макета 29.09.2014.  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>, Папір офсетний. Гарнітура Times.  
Обл.-вид. арк. 20,85. Ум. друк. арк. 21,85. Вид. № 1095.  
Тираж 200 прим.

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України  
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 80а  
Тел./факс (057) 716-45-53  
Сайт: [www.pravo-izdat.com.ua](http://www.pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для авторів: [verstka@pravo-izdat.com.ua](mailto:verstka@pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для замовлень: [sales@pravo-izdat.com.ua](mailto:sales@pravo-izdat.com.ua)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

Виготовлено у друкарні ФОП Леонов  
Тел. (057) 717-28-80