

Документи для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності розглядаються не пізніше 10 днів з дня їх надходження. Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати (ст. 32 Закону №77-VIII). Матеріальне забезпечення, передбачене цим Законом, виплачується, якщо звернення за його призначенням надійшло не пізніше 12 календарних місяців з дня відновлення працездатності (ч. 5 ст. 32).¹

Отже, законодавство обмежує лише строк звернення за призначенням матеріального забезпечення у зв'язку з втратою працездатності, який становить 12 місяців. Строк, протягом якого сам працівник має подати на підприємство листок непрацездатності після хвороби, нормативні акти не регламентують, тому це питання слід врегулювати у Правилах внутрішнього трудового розпорядку. Якщо, повернувшись на роботу після хвороби, працівник не надає листок непрацездатності, роботодавцю слід зажадати від нього письмових пояснень щодо причин відсутності. У разі визнання причин неповажними працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності (оголошено догану або звільнено за прогул без поважних причин) із дотриманням вимог статей 147-150 КЗпП України.

УДК: 349.2

ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

Костюченко О.Є.,
*доцент кафедри цивільного
права та процесу Університету
державної фіскальної служби України,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-8244-3563*

Трудове право є правом соціальним, і тому його норми та трудове законодавство мають реалізовувати його соціальне приз-

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. №77-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №11. Ст. 75.

начення, яке з часу зародження і розвитку цієї галузі є незмінним (має бути незмінним). Сьогодні в Україні трудове законодавство створює умови для погіршення правового становища працівника. Перманентний стан реформи трудового законодавства і відсутність встановленого соціального пріоритету у ньому роблять трудові норми неефективними, і причин для цього багато, а саме:

1) динамізм предмета трудового права, де, з одного боку, відбулося звуження через фактичне виключення відносин із соціального забезпечення з предмета галузі, з іншого – розширення за рахунок збільшення видів відносин, які є предметом – службово-трудова, нетипові форми зайнятості тощо;

2) помилкове розмивання в законодавстві методу трудового права, яке відбувається за рахунок перенесення у трудові правовідносини методів, які залучаються за аналогією зі службово-трудова відносин;

3) диспропорція між централізованим і локальним регулюванням з нахилом до централізації та уникнення індивідуалізації трудових правовідносин;

4) зростання економічної нерівності працівника і роботодавця, що підтримується Верховною Радою України та Урядом, і призводить, з одного боку, до збільшення зловживань правами роботодавцями, а з іншого – до породження нестабільності трудових правовідносин через формування практики збільшення кількості строкових трудових договорів для працівників основної функції підприємства без належних для того підстав;

5) тенденції звуження існуючих трудових прав працівників щодо участі у визначенні умов праці, зокрема участі у прийнятті внутрішнього трудового розпорядку, та прав професійних спілок та їхніх об'єднань;

6) штучне обмеження принципу «свободи праці» через зловживання роботодавцями правами, пов'язаними із веденням та видачею трудової книжки працівника при його звільненні;

7) термінологічна неузгодженість та протиріччя і невизначеність у поняттях, що застосовуються у законодавстві, зокрема це пов'язано з тим, що нормативні положення зарубіжних країн переносяться у вітчизняне законодавство фрагментарно, без комплексного оновлення законодавства;

8) нехтування державою в особі її органів своїми зобов'язаннями як соціального партнера, що закріплюються у генеральній угоді, чим подається негативний приклад для роботодавців;

9) ментальні вади сприйняття у вітчизняному суспільстві «свободи», «справедливості» і «гуманізму», які спричинені відмінностями умов розвитку. Європейський Союз розвивався на базі ідей державотворення Римської імперії, а Україна – Візантійської імперії. Досвід Німеччини, Франції та Швейцарії, які по-різному здійснюють правове регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин, свідчить, що в демократичній правовій державі пріоритет у сфері праці віддається трудовим правам та інтересам працівників, які задовольняються в договірних формах.

Значна частина практичних проблем реалізації соціального аспекту трудового права спричинена розмитістю поняття «правове забезпечення». Незважаючи на те, що «правове забезпечення» є усталеним терміном у правовій науці, його необхідні ознаки та сутність залишаються дискусійними. Сьогодні існує два наукові підходи до поняття «правове забезпечення»: перший – звужує це поняття до реалізації прав і свобод та їхнього захисту і охорони; другий – зводиться до правового закріплення прав і свобод з розмиванням поняття «правове забезпечення» другорядними ознаками, як-от: розвиток; форми й методи організації здійснення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків; правові статуси суб'єктів тощо.

На нашу думку, необхідними ознаками правового забезпечення слід визнати: а) безперервну діяльність суб'єктів права в межах їхньої компетенції, спрямовану на виконання функцій та поставлених завдань усіма засобами, не забороненими законом; б) правові умови реалізації прав і свобод осіб та їхніх груп, які втілюються в життя за допомогою правових засобів закріплення, гарантування, реалізації, охорони й захисту. Отже, правове забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників полягає у безперервній діяльності уповноважених суб'єктів зі створення правових умов закріплення, гарантування, реалізації, охорони та захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

При цьому якщо такі засоби, як закріплення та реалізація трудових прав та інтересів працівників, не викликають сумнівів щодо їхнього самостійного існування в трудовому праві, то гарантування, охорона і захист мають дискусійний характер і потребують уточнення. Зокрема, гарантування прав працівників як діяльність держави та її органів повинно відповідати загальнонаціональним інтересам та бути знеособленим щодо особистості суб'єкта забезпечення. У процесі гарантування трудових прав та інтересів

працівників ключову роль відіграє правовий потенціал методу трудового права, який робить можливим забезпечувати гарантування договірними засобами. Рівень гарантування певною мірою залежить від реалізації засобів колективно-договірного регулювання праці, правової свідомості і правової культури учасників трудових правовідносин. Гарантування є додатковим елементом механізму правового регулювання як засіб, спрямований на досягнення цілей правового регулювання у сфері праці. Правові засоби охорони і захисту в контексті забезпечення трудових прав та інтересів працівників повинні розмежовуватися, тому що захист – це переважно державно-примусова діяльність, яка здійснюється визначеними у законодавстві способами, а охорона прав працівників – це діяльність, спрямована на недопущення будь-якого порушення цих прав і на попередження зловживання трудовими правами. Правова охорона і охорона права та захист права і право на захист не є тотожними поняттями. Охорона і захист трудових прав та інтересів працівників є самостійними правовими явищами, забезпеченими відповідними видами правових засобів.

Вирішення названих теоретичних і практичних проблем реалізації соціального призначення трудового права в Україні бачиться через впровадження концепції соціального призначення трудового права як способу закріплення, гарантування, реалізації, охорони і захисту пріоритету природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівника, що покликана інтегрувати ціннісну орієнтацію норм трудового права у трудове законодавство України та практику його застосування.

УДК 349.232 (477): 161.1

ДИФЕРЕНЦІЮВАННЯ ПОНЯТЬ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА», «РІВЕНЬ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ», «СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА»

Красюк Т. В.,
*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з власником підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності й видів господарювання, здійснюється Кодексом законів про працю України, законами