

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Матеріали
V Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)

За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника

Харків – 2016

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
С 91

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 23.08.2016 № 88*

С 91 **Сфера** дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам сфери дії трудового права та права соціального забезпечення, зокрема правовому регулюванню відносин з проходження служби державними службовцями та службовцями правоохоронних органів; відносин із застосування праці членами господарських товариств, виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9405(4Укр)

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2016

ЗМІСТ

Вітальне слово

ректора Харківського національного університету внутрішніх справ,
доктора юридичних наук, доцента В. В. СОКУРЕНКА

**ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО ТА НАЦІОНАЛЬНЕ
ЗАКОНОДАВСТВО ПРО СЛУЖБУ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ**

Райнін І. Л.

РОЗВИТОК ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА..... 13

Божко В. М.

ЗАГАЛЬНІ КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ВІТЧИЗНЯНИХ ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ 18

Гусаров С. М.

ДО ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ НОРМ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА
ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ТИМЧАСОВО ВИКОНУЮЧИХ ОБОВ'ЯЗКИ 21

Данильченко Ю. Б.

БЕЗСТРУКТУРНЕ УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ЗАГРОЗ
БЕЗПЕЦІ 27

Іншин М. І.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ НОВЕЛ ЗАКОНОДАВЧОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ 29

Костюк В. Л.

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРОБЛЕМИ,
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 35

Прилипко С. М.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПОРУШЕННЯ ПРИСЯГИ СУДДІ: ПРОБЛЕМИ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВИРІШЕННЯ..... 39

Сокурєнко В. В.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ
ОСОБОВИМ СКЛАДОМ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ
УМОВАМИ НАВЧАННЯ, ЯКІ ЗДІЙСНЮЮТЬ ПІДГОТОВКУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ,
В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВООХОРОНОЇ СИСТЕМИ 44

Троян В. А.

ЯКІСНЕ КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЕФЕКТИВНОЇ
ПУБЛІЧНО-СЕРВІСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 49

Швець Д. В.

ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В ПОЛІЦІЇ У КОНТЕКСТІ
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО..... 52

Щербина В. І.

ПРО ПРАВОВІ НАСЛІДКИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ
ФІНАНСОВОЇ ІНСПЕКЦІЇ ДЛЯ ЇХ ПРАЦІВНИКІВ 55

ТРУДОВЕ ПРАВО

Бичкова С. С. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЯТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЗАТРИМКУ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ.....	58
Венедиктов В. С. НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В УКРАИНЕ.....	61
Венедіктов С. В. ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ІСПАНІЇ.....	64
Вишновецька С. В. СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ.....	68
Гетьманцева Н. Д. ДО ПИТАННЯ ПРО СФЕРУ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	72
Запара С. І. СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ.....	75
Клемпарський М. М., Назимко О. В. ОКРЕМІ ПИТАННЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	79
Клочко А. М. ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	86
Коваленко О. О. ВОЛЯ І СВОБОДА ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК КАТЕГОРІЇ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ.....	88
Лагутіна І. В. ПРАВА ПРАЦІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ	92
Лукаш С. С. ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ.....	95
Мельник К. Ю. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	98
Могілевський Л. В. ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	102
Проневич О. С. ПРОФІЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В АКТАХ ACQUISCOMMUNAUTAIRE: СУТНІСТЬ І ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ У ВІТЧИЗНЯНЕ ПОЛІЦЕЙСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО	105
Чанишева Г. І. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	109
Шабанов Р. І. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗМІСТУ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ.....	112

Авескулов В. Д. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ.....	115
Андрушко А. В. ФАКТИЧНИЙ ДОПУСК ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ БЕЗ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА НЕПОДАННЯ ПОВІДОМЛЕННЯ ДФС ПРО ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ: РОЗМЕЖУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ.....	118
Бабенко А. О. ДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНА «НЕОБГРУНТОВАНА ВІДМОВА У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ».....	121
Бортник С. М. ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ	124
Бригадир І. В. ПРАВОВА ПРИРОДА ПРАЦІ ЧЛЕНІВ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ.....	127
Брильова О. В. ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ І ОБОВ'ЯЗКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ.....	129
Бурак В. Я. ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ – СУБ'ЄКТИ АДМІНІСТРАТИВНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	132
Бущенко П. А. К ВОПРОСУ ОБ ОБЩЕЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ 2016–2017 ГГ.....	138
Ветухова І. А. ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ.....	141
Гончарук В. В. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ: ТРУДО-ПРАВОВЕ ЕСЕ	145
Гоц В. Я. ДЕЯКІ ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА.....	148
Дуравкіна Н. І. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ.....	149
Жернаков В. В. СВОБОДА ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ І ЇЇ ОБМЕЖЕННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....	152
Зайцев О. Л. СТВОРЕННЯ ТЕНДЕРНОГО КОМІТЕТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	157
Золотухіна Л. О., Южека Р. С. ПИТАННЯ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....	161
Ільїна О. В. ЩОДО РОЛІ ПРОФЕСІЙНИХ СПЛОК В ЗАХИСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ	163

Киян В. Я. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	166
Коваленко К. В. СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСЦИПЛІНАРНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	169
Кройтор В. А. ЮРИСДИКЦІЯ ЗАГАЛЬНИХ СУДІВ З РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ ЗАГАЛЬНИХ СУДІВ ТА АДМІНІСТРАТИВНИХ СУДІВ З РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	173
Кузніченко О. В. ДЕЯКІ ПИТАННЯ НАСТАННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЩОДО НЕВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КЕРІВНИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ.....	177
Лежнєва Т. М. ДЕЯКІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО ІНТЕРЕСУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	181
Логвиненко М. І., Дігтяр А. О. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	184
Луценко О. Є. ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЗА ДІЇ, ЩО ШКОДЯТЬ АВТОРИТЕТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ.....	188
Марчук М. І. ПРАВО НА ПРАЦЮ У КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІЙ ДОКТРИНІ УКРАЇНИ.....	191
Новіков Д. О. ЗМІНИ У КОДЕКСІ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ ВІД 17.05.2016: ЧЕРГОВЕ ПІДСИЛЕННЯ ХАЗЯЙСЬКОЇ ВЛАДИ РОБОТОДАВЦЯ ТА ЗМЕНШЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ЗВІЛЬНЕННЯ.....	195
Огієнко І. В. ДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО НАУКОВУ І НАУКОВО-ТЕХНІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ».....	198
Островерх А. М. АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ.....	200
Павловська Н. В. ДО ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	202
Панасюк О. Т. НАЙМ ПРАЦІ ЯК ЯВИЩЕ ПОЗА СФЕРОЮ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	205
Піхурець О. В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ ОБ'ЄКТА, СТВОРЕНОГО У ЗВ'ЯЗКУ З ВИКОНАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	210
Подорожній Є. Ю. ДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ РЕТРОСПЕКТИВНОЇ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	216

Пожарова О. В. ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ УМОВ ПРАЦІ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ЖІНОК-МАТЕРІВ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ	219
Селецький О. В., Івашко С. В. ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕРМІНА «СЛУЖБОВА ДИСЦИПЛІНА» В РАМКАХ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»	223
Середа О. Г. ПРОБЛЕМИ РОЗБУДОВИ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ В ПРОЦЕСІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	226
Сільченко С. О. ФОРМУВАННЯ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	230
Сімутіна Я. В. ПОДІЇ ЯК ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ.....	234
Сіроха Д. І. ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ НОРМОТВОРЧОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	238
Смолярова М. Л. ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЯЦІЙНИХ ПРАВОВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ	241
Сорочишин М. В. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА У ВИПАДКУ ЗАВДАННЯ ШКОДИ ТРЕТІМ ОСОБАМ	244
Трофимовська Ю. В. ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	247
Цесарський Ф. А. ДІЛОВІ ЯКОСТІ ПРАЦІВНИКА ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	250
Чавикіна Т. І. АУТСТАФІНГ.....	253
Черноп'ятов С. В. ПРАВО НА ЗАХИСТ І ЗМІСТ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	256
Чорноус О. В. ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ	260
Шишка О. Р. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПРЕДМЕТІ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	263
Яригіна Є. П. СІМЕЙНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ.....	268
Авескулов В. Д., Головка А. С. СПЕЦІАЛІЗОВАНА ТРУДОВА ЮСТИЦІЯ У ФРН.....	271
Бережна К. І. ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	273

Гостюк О. Д. СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ ЯК СКЛАДНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ.....	276
Карпенко Р. В. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРІОРИТЕТИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ.....	279
Клименко А. Л. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАВА НА ПРАЦЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	282
Кононенко О. Ю. ГУМАНІЗМ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА.....	285
Кушнір Н. В. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ	288
Лавренко Б. В. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ	290
Мартинюк В. Д. ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ	294
Наньєва М. І. СТРОКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ПОСТРАДЯНСЬКИХ КРАЇН	297
Пунтус Д. А. РОЛЬ ПРОФСПІЛКИ ПІД ЧАС МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ	300
Сичова В. В. ДОЗВІЛ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ	304
Соколова О. А. ПРЕМІЯ ЯК ГРОШОВЕ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ	306
Соловей А. А. ІДЕЯ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ.....	309
Танасевич О. В. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ ПРИТЯГНЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	312
Храбатин О. В. ЮРИДИЧНА НОРМА ЯК ЗАСІБ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН	316
Худякова О. В. ДО ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ НОРМАМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА... ..	319
Честа Д. О. ЩОДО ОКРЕМИХ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ.....	321
Шевєрдіна В. І. ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ.....	325
Юзько Т. М. ПРИНЦИП РІВНОСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДНА ІЗ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ	328

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Андріїв В. М. СИСТЕМИ СТРАХУВАННЯ З БЕЗРОБІТТЯ ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВ: ДЕЯКІ ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ.....	332
Пузирний В. Ф. «ІНВАЛІД» ЧИ «ОСОБА З ІНВАЛІДНІСТЮ»: ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ.....	336
Синчук С. М. ПРО МОЖЛИВІСТЬ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	338
Шумило М. М. СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ПИТАННІ МІНІМАЛЬНОГО РОЗМІРУ ПЕНСІЇ В УКРАЇНІ.....	342
Ярошенко О. М. ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СОЦІАЛЬНІЙ ДЕРЖАВІ.....	345
Бориченко К. В. ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СІМЕЙ З ДІТЬМИ.....	349
Бурак М. В. НЕЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ ЯК ЗАГРОЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ІНТЕРЕСАМ І БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ.....	353
Вапнярчук Н. М. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ.....	356
Гоц-Яковлева О. В. ТРАНСФОРМАЦІЯ СФЕРИ ДІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ.....	359
Ждан М. Д. ЩОДО ВІДНОВЛЕННЯ ПОРУШЕНОГО ПРАВА НА ПЕНСІЮ НАУКОВОГО (НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО) ПРАЦІВНИКА.....	362
Кайтанський О. С. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ДІТЕЙ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ.....	365
Колотік А. С. ПРАВО НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	368
Литвиненко В. М. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПІДОПІЧНИХ (ВИХОВАНЦІВ) СТАЦІОНАРНИХ УСТАНОВ.....	371
Матвієнко Є. П. ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	374
Медвідь А. О. ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВА ЛЮДИНИ НА НЕДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	378
Пузирна Н. С. ЩОДО ПОНЯТТЯ «ІНВАЛІДНІСТЬ».....	381

Сіньова Л. М. РЕАБІЛІТАЦІЙНА ФУНКЦІЯ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	383
Скоробагатько А. В. ЩОДО ГАЛУЗЕВОЇ САМОСТІЙНОСТІ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	386
Сташків Б. І. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСУДЖЕНИХ	391
Тарасенко В. С. ВІДПОВІДНІСТЬ ТЕРМІНІВ «ІНВАЛІД», «ДИТИНА-ІНВАЛІД» МІЖНАРОДНИМ СТАНДАРТАМ	396
Чічкань М. В. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ	399
Андрющенко К. М. «ПРОФЕСІЙНІ РИЗИКИ» ЯК КАТЕГОРІЯ В СИСТЕМІ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ	402
Бук М. О. СИСТЕМА СУБ'ЄКТІВ, ЯКІ НАДАЮТЬ СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ІНВАЛІДАМ	406
Горобець А. С. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІТНИХ	409
Денисенко К. В. ПІДХОДИ ЩОДО ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ОСОБИ ПОХИЛОГО ВІКУ»	414
Кісіль О. Ю. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ	417
Чижов Д. А. УЗАГАЛЬНЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ УКРАЇНИ, ЯКІ ПЕРЕДБАЧАЮТЬ СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ УЧАСНИКІВ АТО ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ	421

ВІП'ЯДЬЯНЕ СЛОВО

РЕКТОРА ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ,
ДОКТОРА ЮРИДИЧНИХ НАУК, ДОЦЕНТА
В. В. СОКУРЕНКА

Шановні учасники конференції!

Від імені ректорату і Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ вітаю вас із початком роботи щорічної, вже п'ятої, Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення».

Сьогодні на порядку денному стоїть питання про прийняття Трудового кодексу України, проект якого знаходиться на розгляді у Верховній Раді України. Прийняття даного документа сприятиме комплексному розумінню сфери дії трудового права та врегулює ті аспекти трудових і пов'язаних із ними відносин, які наразі не врегульовані чинним Кодексом законів про працю України. Нині виникає також багато питань щодо правового регулювання відносин з проходження служби у Національній поліції України. Тому на часі є внесення відповідних змін та доповнень до Закону України «Про Національну поліцію».

Наголошу на тому, що удосконалення правового регулювання та правозастосовної практики у зазначених сферах неможливо без участі провідних учених у галузі трудового права і права соціального забезпечення, а також юристів-практиків. Всеукраїнська науково-практична конференція «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення» замислювалася організаторами як майданчик для пошуку відповідних рішень.

У роботі конференції беруть участь особисто або надіслали тези доповідей 120 фахівців у галузі трудового права та права соціального забезпечення, у тому числі 28 докторів юридичних наук та 65 кандидатів юридичних наук. Особливо слід подякувати за участь у конференції таким посадовим особам, як Голові Адміністрації Президента України Райніну Ігорю Львовичу, першому заступнику Голови Національної поліції України – начальнику кримінальної поліції Трояну Вадиму Анатолійовичу,

прокурору Харківської області Данильченку Юрію Броніславовичу, а також наступним знаним ученим: академіку НАПрН України Прилипку Сергію Миколайовичу, член-кореспондентам НАПрН України: Гусарову Сергію Миколайовичу, Іншину Миколі Івановичу та Чанишевій Галії Інсафівні.

Всеукраїнський статус конференції обумовлюється участю в ній фахівців з усіх регіонів України, зокрема з 26-ти вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ України, серед яких Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Національний університет «Одеська юридична академія», Інститут держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України, Львівський національний університет імені Івана Франка, Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України, Національна академія внутрішніх справ, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. Також у конференції беруть участь практичні працівники: судді, прокурори, поліцейські, адвокати тощо.

Щиро радий, що Харківський національний університет внутрішніх справ зміг об'єднати провідних фахівців навколо ідеї розвитку таких важливих галузей національного права, як трудове право та право соціального забезпечення. Бажаю всім учасникам цієї важливої наукової події плідної роботи на шляху до пізнання й відкриттів!

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО ТА НАЦІОНАЛЬНЕ
ЗАКОНОДАВСТВО ПРО СЛУЖБУ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

УДК 342.7

**РОЗВИТОК ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ЯК ФОРМА
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА**

Райнін І. Л.,

Глава Адміністрації Президента України

В Україні постійно здійснюються різні заходи з розвитку громадянського суспільства, але політична та економічна ситуація обумовлює в процесі формування громадянського суспільства виникнення низки проблем, які надають особливої актуальності досліджуваній темі.

Громадянське суспільство визначають як сукупність рівноправних індивідів та сукупність державних і недержавних об'єднань і різноманітних суспільних відносин між даними суб'єктами. Існують також різні підходи до визначення кола інститутів, що входять до складу громадянського суспільства.

Проте юридична наука вивчає не всі сторони громадянського суспільства, а концентрується на питаннях його взаємозв'язку з державою і правом. З огляду на це юриспруденцію цікавлять переважно питання правового впливу на відносини громадянського суспільства і питання формування та діяльності його інституційної системи.

У юридичній науці громадянське суспільство розуміють як суспільство з високорозвиненою системою взаємодії в межах права вільних і рівноправних громадян, їх об'єднань, з реальним забезпеченням державою їх рівних можливостей вільно і безпечно розпоряджатися своїми силами, здібностями, майном, спираючись на право і власну правосвідомість¹.

Громадянське суспільство – це суспільство, якому притаманне самоврядування членів суспільства і створених ними організацій. Громадянське суспільство і правова держава є взаємопов'язаними інститутами, оскільки громадянське суспільство захищається законами та іншими правовими нормами, які створює держава. Високий рівень розвитку і функціонування громадянського

¹ Скаун О. Ф. Теорія держави та права : посібник / О. Ф. Скаун. – Х. : Консум; Ун-т внутр. справ, 2000. – 704 с.
© Райнін І. Л., 2016

суспільства може забезпечити тільки демократична правова держава. Головна ознака громадянського суспільства полягає в забезпеченні широких прав людини і громадянина. Громадянське суспільство реалізується у вільному виборі особистості різних форм економічного і політичного життя, форм ідеології і світогляду, у виборі професії і роду занять, виборі місця проживання і вільного пересування, в можливості пропагувати і відстоювати свої погляди і переконання, захистити свої права і свободи, законні інтереси суспільства і держави.

Становлення громадянського суспільства постає для України в практичній площині, оскільки нині діяльність Української держави спрямована на децентралізацію влади, вирішення соціальних проблем, подальшу демократизацію суспільного життя.

Громадянське суспільство може існувати тільки в правовій державі, яка правовими засобами забезпечує верховенство права, реальне здійснення, гарантування, охорону, захист і поновлення порушених прав людини і громадянина, взаємну відповідальність держави і особи, контроль і нагляд за створенням і застосуванням юридичних законів.

Громадянське суспільство сьогодні йде еволюційним шляхом розвитку, а в Конституції України фактично зафіксовані базові засади його розбудови. Так, за Конституцією Україна є демократичною, соціальною, правовою державою; права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; держава відповідає перед людиною за свою діяльність; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Основний Закон України, закріплюючи права і свободи людини і громадянина, визначає невичерпність конституційних прав і свобод¹.

На шляху до побудови громадянського суспільства в Україні було прийнято низку законів, зокрема «Про об'єднання громадян», «Про соціальний діалог в Україні», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про інформацію», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про молодіжні та дитячі громадські організації», «Про організації роботодавців», «Про організації самоорганізації населення», «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», «Про благодійництво та благодійні організації», «Про волонтерську діяльність», «Про свободу совісті та релігійні організації», «Про соціальні послуги», «Про засади

¹ Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К. : Преса України, 1997. – 80 с.

державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», «Про політичні партії».

Ці акти визначають засади внутрішньої політики України у сферах розбудови державності, формування інститутів громадянського суспільства, порядок забезпечення права кожного громадянина.

У своїй діяльності держава повинна бути зв'язана законними правами і свободами людини, нормами приватного і публічного права. В правовій державі влада повинна визначатися певними межами, які вона не може і не повинна переступати¹.

Враховуючи сучасні особливості розвитку Української держави, має бути реалізована повністю концепція співвідношення прав і свобод особи та інтересів суспільства і держави, яка дозволила б не тільки змінити сьогоднішній менталітет людини, але й сприяти формуванню вільної особи з високою політичною, економічною і правовою культурою, яка усвідомлює свою цінність і гідність. Ця концепція передбачає, що епіцентром громадянського суспільства є людина, її права, свободи й інтереси, що всі інститути громадянського суспільства і держави утворюються стільки, скільки є необхідність створити умови для нормальної життєдіяльності людини, захисту її прав і свобод. При цьому державні інститути мають нести подвійний тягар, забезпечуючи через закони: по-перше, рівні для всіх людей можливості і умови; по-друге, нормальне функціонування громадянського суспільства в цілому. Повинна бути закладена якісно нова модель правової організації життя людини і суспільства, відповідно до якої весь державний і суспільний механізм спрямовується на здійснення і захист прав і свобод людини. Всі політичні, економічні, соціальні і культурні права людини мають знайти своє відображення у відповідних інститутах громадянського суспільства, таких як власність, свобода підприємництва, екологічна безпека, сім'я, освіта, наука та культура, громадські об'єднання, свобода інформації та ін. Ці інститути повинні стати надійним матеріальним фундаментом прав і свобод людини².

Основними шляхами побудови громадянського суспільства в Україні є:

¹ Аристотель. Політика / Аристотель // Сочинення : в 4-х т. Т. 4. – М. : Наука, 1983. – С. 328.

² Громадянське суспільство як здійснення свободи. Центральні – східноєвропейський досвід : зб. наук. праць / за ред. А. Карася. – Л. : Львів. нац. ун-т ім. І. Франка, 2005. – С. 234.

- розширення основної бази влади, підвищення політичної культури населення;
- активізація процесу роздержавлення всіх сфер суспільного життя, формування реальних інститутів громадянського суспільства;
- постійне удосконалення контрольних механізмів, тобто механізмів зворотного зв'язку від суспільства до держави;
- максимальне розширення сфери судового захисту прав і свобод людини, формування поваги до права та закону;
- виховання нормального природного патріотизму – національного і державного;
- зміцнення свободи інформації, відкритості суспільства на основі зав'язків із закордонним світом;
- підвищення рівня суспільної свідомості, подолання явищ соціальної пасивності¹.

Розвиток громадянського суспільства включає і місцеві організаційно-масові заходи – референдуми, петиції, громадське обговорення, громадські експертизи і різні консультації щодо проектів місцевих і загальнодержавних актів. Розвиток таких процедур, як соціальне замовлення та соціальне підприємництво, громадські роботи з благоустрою, волонтерство, благодійництво та інші заходи в суспільному житті регіону будуть сприяти побудові громадянського суспільства в цілому в Україні.

Завданнями реалізації державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні є: приведення національного законодавства щодо діяльності інститутів громадянського суспільства у відповідність з європейськими стандартами; конституційне закріплення в рамках процесу модернізації Конституції України інститутів громадянського суспільства, основ їх взаємодії з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування; сприяння становленню та розвитку мережі інститутів громадянського суспільства у багатоманітності їх форм; налагодження ефективної взаємодії інститутів громадянського суспільства з органами виконавчої

¹ Войтенко Т. А. Гражданское общество в Украине: анализ социального конструирования / Т. А. Войтенко, А. С. Гончарук, Ю. А. Привалов. – К. : Стило, 2005. – С. 285.

влади та органами місцевого самоврядування; забезпечення участі громадянського суспільства та його інститутів у процесах формування і реалізації державної, регіональної політики; впровадження європейських підходів до питань делегування інститутам громадянського суспільства окремих функцій держави щодо реалізації державної політики в гуманітарній та соціальній сферах; забезпечення умов для активізації участі громадян у процесі підготовки та прийняття управлінських рішень, здійснення ефективного громадського контролю за діяльністю органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, зокрема щодо запобігання та протидії корупції, підвищення прозорості діяльності цих органів; підтримка різноманітних форм місцевої демократії; укорінення громадянської культури та суспільної практики волонтерства і благодійництва, забезпечення сприятливих умов для їх розвитку; створення системи ресурсного забезпечення сталої діяльності інститутів громадянського суспільства; підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування культури гендерної рівності, подолання стереотипів щодо ролі та місця чоловіків і жінок у суспільстві¹.

Добре розвинене, структуроване й функціональне громадянське суспільство є основою стабільності держави і необхідною умовою розвитку демократії. Ефективність побудови громадянського суспільства в Україні залежить від того, якою мірою держава і суспільство здатні створити умови, що усувають дестабілізуючі фактори в кожній зі сфер життєдіяльності суспільства. Вирішальною умовою побудови громадянського суспільства є дотримання законів, існування справедливої соціальної системи, усунення протиріч між державою і суспільством.

¹ Про Стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні та першочергові заходи щодо її реалізації : указ Президента України від 24.03.2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/212/2012>.

УДК 349.22

ЗАГАЛЬНІ КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ВІТЧИЗНЯНИХ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Божко В. М.,

*доцент кафедри кримінального,
адміністративного та трудового права
Полтавського юридичного інституту
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, доцент*

1 травня 2016 року набув чинності новий Закон України «Про державну службу», прийнятий Верховною Радою України 10 грудня 2015 року. Згідно з п. 4 ч. 1 ст. 2 вказаного Закону посада державної служби – визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками. Посади державної служби в державних органах тепер поділяються на три категорії («А», «Б» та «В») залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців (ч. 1 ст. 6 Закону). Але ми зосередимо свою увагу на аналізі тих спільних кваліфікаційних вимог, які передбачені в чинному Законі щодо всіх категорій посад державної служби.

Відповідно до ст. 19 Закону право на державну службу мають лише повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та мають вищу освіту. Окрім того, на державну службу не може вступити особа, яка: досягла шістдесятип'ятирічного віку; в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; має громадянство іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 року.

© Божко В. М., 2016

Тож однією із кваліфікаційних вимог до державного службовця є вільне володіння ним державною мовою. Згідно з п. 2 ч. 1 ст. 2 Закону державна мова – українська мова, якій Конституцією України надано статус мови офіційного спілкування посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування під час виконання посадових обов'язків, а також мови діловодства і документації цих органів та посадових осіб.

Напевно саме тому з-поміж основних обов'язків державних службовців у ст. 8 Закону вказано, що вони зобов'язані «обов'язково використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінацію державної мови і протидіяти можливим спробам її дискримінації». Натомість, відповідно до ч. 2 ст. 20 Закону, державні службовці, котрі обіймають посади категорії «А», зобов'язані також вільно володіти іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи (англійською та/або французькою). Такі ж вимоги містяться і в Типових вимогах до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 року № 448.

Окрім того, згідно з п. 3 ч. 1 ст. 4 Закону, державна служба повинна здійснюватися з дотриманням, у тому числі, й принципу професіоналізму, який включає не лише компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою, але й, щоправда, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин. Через це керівник державної служби в державному органі повинен здійснити планування навчання персоналу державного органу з метою вдосконалення рівня володіння державними службовцями державною мовою, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону, а також іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи (п. 7 ч. 2 ст. 17 Закону), а центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, зобов'язаний організовувати навчання державних службовців з метою удосконалення рівня володіння ними державною мовою, регіональною мовою або мовою національних меншин, а також іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи (п. 6 ч. 3 ст. 13 Закону).

Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 25 Закону та згідно з підп. 5 п. 18 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246, особа, яка бажає взяти участь у конкурсі на зайняття посад державної служби, повинна подати в установленому порядку до конкурсної комісії низку документів, з-поміж яких «посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою». І хоча вказана норма набирає чинності з 1 травня 2017 року, законодавець досі не пояснив, що означає це «посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою». По-перше, в українській мові такі терміни, як «посвідчення» та «атестація» мають значення не лише іменника, але й дієслова, тож можуть характеризувати і предмет, і процес. Отже, «посвідчення атестації» зобов'язує конкурсанта вчинити певну дію чи надати документ? Якщо документ, адже у ч. 1 ст. 25 Закону мова йде лише про них, то хто уповноважений видавати «посвідчення атестації»? Адже, відповідно до ч. 1 ст. 26 Закону, служба управління персоналом державного органу, в якому проводиться конкурс, проводить перевірку документів, поданих кандидатами, на відповідність встановленим законом вимогам та повідомляє кандидата про результати такої перевірки.

По-друге, наскільки формально визначена така вимога? Іншими словами, що означає «вільне володіння» державною мовою або іноземною мовою щодо державних службовців категорії «А»? Адже загальна система оцінювання рівня володіння іноземними мовами, згідно із загальноєвропейськими рекомендаціями, розробленими Асоціацією мовних експертів ALTE (The Association of Language Testers in Europe) включає шість рівнів володіння: інтродуктивний (Breakthrough або A1), середній (Waystage або A2), рубіжний (Threshold або B1), просунутий (Vantage або B2), автономний (Effective Operational Proficiency або C1) і компетентний (Mastery або C2). Тож який рівень відповідає вільному володінню іноземної мови? Але досі в Україні не розроблені відповідні вимоги та критерії оцінювання рівня володіння державною мовою, хоча, відповідно до п. 5 ч. 2 ст. 9 Закону України «Про громадянство України» від 18.01.2001 року, однією із умов прийняття до українського громадянства є «володіння державною мовою, або її розуміння в обсязі, достатньому для спілкування». Тож, можливо, пора розробити відповідні вимоги до оцінювання рівня володіння державною мовою?

По-третє, наскільки така вимога щодо вільного володіння державною та іноземною мовами пропорційна й виправдана? Адже, згідно зі ст. 103 Конституції України, Президентом України може бути громадянин України, який лише володіє державною мовою. Натомість народні депутати не зобов'язані нею навіть володіти. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» члени Кабінету Міністрів України повинні лише «володіти державною мовою». Тобто для осіб, які не перебувають на державній службі, але представляють державу Україна, котрі працюють у вітчизняних парламенті та уряді встановлено значно нижчі вимоги щодо володіння державною мовою, ніж до державних службовців.

По-четверте, згідно з ч. 3 ст. 22 Основного Закону України, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Тож чи не звузив законодавець обсяг конституційного права громадян України на державну службу, передбаченого в ст. 38 Конституції України, адже попередній Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 року не містив вимог щодо вільного володіння державними службовцями державною та іноземною мовами?

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ НОРМ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ТИМЧАСОВО ВИКОНУЮЧИХ ОBOB'ЯЗКИ

Гусаров С. М.,

*д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений юрист України*

Сьогодні склалася ситуація, коли нерідко посади керівників державних органів, керівників структурних підрозділів державних органів, керівників вищих навчальних закладів протягом тривалого часу (від шести місяців до року) займають працівники, призначені тимчасово виконуючими обов'язки. Така ситуація, передусім, шкодить державним інтересам, оскільки працівник, який тимчасово виконує обов'язки, не буде належним чином опікуватися інтересами держави, державного органу, закладу як повноцінний керівник та буде більш підданий корупційним проявам. Крім цього, тривале використання працівників як тимчасово виконуючих обов'язки порушує вимоги відповідного національного

законодавства, підриває авторитет таких працівників у трудовому колективі та вселяє в них невпевненість у своїх діях.

Термін «тимчасово виконуючий обов'язки» свідчить, насамперед, про те, що йдеться про того, хто працює не на постійній основі. Нині загальні норми щодо призначення тимчасово виконуючими обов'язки та оплати їх праці передбачені у роз'ясненні Держкомпраці та Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового заступництва» від 29.12.1965 р. № 30/39 (далі – Роз'яснення). Роз'яснення є чинним в Україні на підставі постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 р. № 1545.

Відповідно до п. 1 Роз'яснення тимчасовим заступництвом вважається виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це викликано виробничою необхідністю. Тимчасове виконання обов'язків за посадою відсутнього працівника покладається на іншого працівника наказом (розпорядженням) підприємства, установи чи організації. Пункт 2 Роз'яснення забороняє призначати працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою. Це можливо лише за посадою, призначення на яку провадиться вищим органом управління. У цьому випадку керівник підприємства, установи, організації зобов'язаний не пізніше місячного строку від дня прийняття трудящого на роботу представити у вищий орган управління документи для його призначення на посаду. Цей орган у місячний строк від дня одержання документів повинен розглянути питання й повідомити керівника про результати.

Виходячи з вищезазначеного слід розрізняти працівників, що тимчасово виконують обов'язки за посадою тимчасово відсутнього працівника та за вакантною посадою. Осіб, що належать до першої вказаної категорії, приймають на роботу на час відсутності працівника, який займав цю посаду. Друга категорія нас цікавить більше, оскільки саме щодо неї виникають сьогодні проблемні питання, і в подальшому саме цій категорії тимчасово виконуючих обов'язки ми приділимо переважну увагу.

Отже, існує загальна заборона призначати працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою. Разом з тим таке призначення можливе на строк не більше двох місяців лише за посадою, призначення на яку провадиться вищим органом управління. Після закінчення цього строку вищим органом управління має бути прийнято рішення про повноцінне

призначення або непризначення працівника. Якщо не призначений працівник, висунутий на керівну посаду із числа резерву даного підприємства, установи, організації, йому повинна бути надана робота з кваліфікації й оплати не нижче тієї, котру він виконував до призначення на нову посаду. У випадку непризначення працівника, прийнятого керівником не із числа працівників даного підприємства, установи, організації, йому повинна бути запропонована інша робота з урахуванням кваліфікації та досвіду роботи. За відсутності відповідної роботи або відмови від пропозиції він звільняється від роботи з підстав, передбачених законодавством, наприклад за угодою сторін згідно з п. 1 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).

Слід звернути увагу на те, що чинний КЗпП не містить норм щодо власне тимчасового виконання обов'язків за вакантною посадою (з певними застереженнями можна лише вказати на норми, які передбачають тимчасове переведення працівника на іншу роботу). Натомість у проекті Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданому народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятому за основу постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII (далі – Проект), є відповідні норми. Так, відповідно до ч. 4 ст. 37 Проекту за згодою працівника на нього може бути покладено виконання обов'язків за вакантною посадою з оплатою за цією посадою із звільненням працівника від виконання обов'язків за його основною трудовою функцією. Якщо протягом шести місяців на зазначену посаду не прийнято іншого працівника, працівник, на якого покладено обов'язки за вакантною посадою, вважається переведеним на неї за його згодою постійно. У разі відсутності такої згоди працівникові надається попередня робота.

Стаття 38 Проекту передбачає, що роботодавець має право покласти на заступника керівника виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника на весь час його відсутності без доплати за це, якщо інше не передбачено законодавством або трудовим договором (ч. 1). За умови, що посада керівника стала вакантною, тимчасове покладання на заступника обов'язків керівника допускається лише за його згодою з оплатою відповідно до посади керівника. Якщо протягом року роботодавцем на посаду керівника не прийнято іншого працівника, заступник керівника вважається переведеним на неї постійно, якщо сторони трудового договору не домовляться про інше (ч. 2).

Вважаємо, що вміння ефективно керувати певною юридичною особою одразу помітно. І, на наш погляд, строк шість місяців є достатнім і для того, щоб розібратися у вмінні заступника керувати юридичною особою, і для підшукування іншого працівника на керівну посаду. Тому пропонуємо в другому реченні ч. 2 ст. 38 Проекту замінити слово «року» та словосполучення «шести місяців». Додатковим аргументом на користь цього є норми ч. 4 ст. 37 Проекту.

Необхідно відзначити, що нормативно-правовими актами України встановлено спеціальні правила призначення працівників тимчасово виконуючими обов'язки за певними посадами. Так, Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII передбачає наступні випадки тимчасового виконання обов'язків. Засновник (засновники) новоутвореного вищого навчального закладу або уповноважений ним (ними) орган (особа) призначає (призначають) виконувача обов'язків керівника вищого навчального закладу, але не більш як на шість місяців (ч. 4 ст. 42). Керівник вищого навчального закладу, в якому утворено новий факультет (навчально-науковий інститут), призначає виконувача обов'язків керівника цього факультету (навчально-наукового інституту) на строк до проведення виборів керівника факультету (навчально-наукового інституту), але не більш як на три місяці (ч. 3 ст. 43).

Як можна побачити, умовою для призначення виконуючого обов'язки керівника є створення або нового вищого навчального закладу, або нового факультету (навчально-наукового інституту) у вищому навчальному закладі. Для існуючих вищих навчальних закладів або факультетів (навчально-наукових інститутів) вищих навчальних закладів не передбачено можливість призначати виконувачів обов'язків керівників.

Разом з тим практика відповідних призначень у діючі вищі навчальні заклади сьогодні існує. Так, у Харківському національному університеті радіоелектроніки виконуючий обов'язки ректора призначений 25 листопада 2015 р. і дотепер виконує відповідні обов'язки. Слід звернути увагу на те, що зазначена ситуація не відповідає жодним нормативним положенням, навіть по строкам, які передбачені у ч. 4 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту».

На наш погляд, якщо є на це запит у держави, тоді необхідно забезпечити відповідне нормативне підґрунтя. Зокрема, існує доцільність видалити слово «новоутвореного» з ч. 4 ст. 42 Закону

України «Про вищу освіту». Стосовно строку відповідного призначення, вважаємо, що потреби у його збільшенні не має.

Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII передбачає тимчасове виконання обов'язків поліцейськими. Так, відповідно до ст. 69 Закону, у зв'язку зі службовою необхідністю на поліцейського, який займає штатну посаду, може бути покладено тимчасове виконання обов'язків за іншою посадою, а саме: 1) вакантною – за його згодою; 2) невакантною – у разі тимчасової відсутності або внаслідок усунення чи відсторонення від посади поліцейського, який займає таку посаду, незалежно від його згоди (ч. 1). Безперервний строк тимчасового виконання обов'язків не повинен перевищувати чотирьох місяців (ч. 2).

Зазначені вище норми не дають відповіді на питання про те, що буде з тимчасово виконуючим обов'язки після закінчення чотиримісячного терміну безперервного тимчасового виконання обов'язків за вакантною посадою. Крім цього, вважаємо, що покладання тимчасового виконання обов'язків у разі тимчасової відсутності або внаслідок усунення чи відсторонення від посади поліцейського, який займає таку посаду, також потребує згоди поліцейського.

Тому пропонуємо ч. 1 та ч. 2 ст. 69 Закону України «Про Національну поліцію» викласти наступним чином:

«1. У зв'язку зі службовою необхідністю на поліцейського, який займає штатну посаду, за його згодою може бути покладено тимчасове виконання обов'язків за вакантною посадою з оплатою за цією посадою із звільненням поліцейського від виконання обов'язків за його основною штатною посадою. Якщо протягом чотирьох місяців на зазначену посаду не прийнято іншого поліцейського, поліцейський, на якого покладено обов'язки за вакантною посадою, вважається переведеним на неї за його згодою постійно. У разі відсутності такої згоди поліцейському надається попередня посада.

2. На поліцейського за його згодою у зв'язку зі службовою необхідністю може бути покладено тимчасове виконання обов'язків за невакантною посадою у разі тимчасової відсутності або внаслідок усунення чи відсторонення від посади поліцейського, який займає таку посаду, із звільненням або без звільнення поліцейського від виконання обов'язків за його основною штатною посадою з оплатою відповідно до законодавства. Безперервний строк тимчасового виконання обов'язків не повинен перевищувати чотирьох місяців».

Указ Президента України «Про тимчасове виконання обов'язків голів місцевих державних адміністрацій» від 24.06.2016 р. № 273/2016 передбачає, що у разі звільнення (відставки) голови місцевої державної адміністрації на строк до призначення в установленому Законом України «Про державну службу» порядку голови місцевої державної адміністрації тимчасове виконання обов'язків голови місцевої державної адміністрації покладається за пропозицією Кабінету Міністрів України рішенням Президента України на одного із заступників голови місцевої державної адміністрації або іншого державного службовця відповідної місцевої державної адміністрації. Тимчасове виконання обов'язків голови місцевої державної адміністрації припиняється з дня видання акта Президента України про увільнення особи від тимчасового виконання обов'язків голови місцевої державної адміністрації (п. 1).

Таким чином, Указ Президента України № 273/2016 чітко не встановлює строк тимчасового виконання обов'язків голів місцевих державних адміністрацій, вказуючи лише, що це здійснюється на строк до призначення в установленому Законом України «Про державну службу» порядку голови місцевої державної адміністрації. Вважаємо, що з метою уникнення різного роду зловживань у цій сфері необхідно закріпити граничний термін тимчасового виконання обов'язків голів місцевих державних адміністрацій. Цілком достатнім строком, на наш погляд, для закінчення всіх процедур, пов'язаних із призначенням в установленому Законом України «Про державну службу» порядку голови місцевої державної адміністрації, є шість місяців.

Отже, пропонуємо перше речення п. 1 Указу Президента України № 273/2016 викласти у такій редакції: «У разі звільнення (відставки) голови місцевої державної адміністрації на строк до призначення в установленому Законом України «Про державну службу» порядку голови місцевої державної адміністрації, але не більше шести місяців, тимчасове виконання обов'язків голови місцевої державної адміністрації покладається за пропозицією Кабінету Міністрів України рішенням Президента України на одного із заступників голови місцевої державної адміністрації або іншого державного службовця відповідної місцевої державної адміністрації».

УДК 351.746.1

БЕЗСТРУКТУРНЕ УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ЗАГРОЗ БЕЗПЕЦІ

Данильченко Ю. Б.,
*прокурор Харківської області,
канд. юрид. наук*

Сучасний світовий порядок останніх років характеризується системною кризою управління, дисбалансом впливу основних суб'єктів геополітики, що тягне за собою дисфункцію традиційних компонентів системи стримувань та противаг у міжнародних відносинах, активізацію націоналістичних, правих рухів усередині країн, певну дезінтеграцію європейського політичного середовища, погіршення економічних показників на фоні зростаючих гуманітарних протиріч. Аналіз глобальних процесів в організації життєдіяльності у сучасному світі засвідчує наявність системної кризи практично у всіх сферах її прояву: екологічній, фінансовій, політичній, військовій тощо. Ситуація принципової обмеженості ресурсів, з одного боку, та нераціональний їх розподіл – з іншого живить соціальні конфлікти різної природи, ускладнюючи їх детермінаційний комплекс, загострюючи процеси протікання та вирішення, в тому числі й у масових кримінальних формах.

Цілком логічним за таких умов видається визнання експертами ООН формування на сучасному етапі двох найбільш суттєвих загроз існуванню людства – екологічної та кримінальної. Дисбаланс у системі розподілу та споживання природних і соціальних благ і, як наслідок, загострення криміногенної ситуації зумовлені недоліками системи управління як галузевого, так і централізованого, глобального рівнів. У таких умовах цілком очевидним та виправданими є намагання корпоративних суб'єктів різної політико-правової природи посилити свій вплив на національні уряди, окремі групи осіб, користуючись ситуацією нестабільності.

Для досягнення означеної мети, зазвичай, використовуються методи безструктурного управління, що характеризуються нелінійністю заходів, неочевидністю джерел управлінського впливу та його мети. Новітні способи впливу на людську поведінку знаходять своє широке застосування й у системі соціального управління, до сфери якої, безумовно, опосередковано залучена й низка суб'єктів впливу на носіїв публічної влади. При

цьому основою успішного адміністрування є конструювання у об'єкта управлінського впливу (конкретної особи, групи осіб, населення держави в цілому) переконаності в істинності та/або вигідності певної моделі поведінки, життєвої установки, оцінки подій, явищ тощо. Невід'ємною умовою досягнення цієї мети є прихований характер суб'єкта управління, тобто управлінський вплив має чинитися не за заздалегідь сформованою та в цілому відомою організаційною структурою, а опосередковано, через елементи самоорганізації соціальної системи, однак за заданою матрицею подій. Саме завдяки дотриманню такої умови і створюється уявний образ елементів громадянського суспільства, самоврядування, свободи вибору при прийнятті рішень: від обрання певної продукції в побутових ситуаціях, до реалізації права голосу на виборах у представницькі органи влади.

Відтак слід погодитися із думкою про те, що безструктурне соціальне управління виявляється набагато більш ефективним за структурне, адже дозволяє приховати суб'єкта управління, а отже, й дійсну мету подій, ініціатив, що відтворюються в соціальному просторі. Втім застосування методів безструктурного управління майже завжди характеризується підвищеним ризиком, що пов'язується з:

а) імовірністю виходу об'єкта управління з керованого стану через відсутність безпосередніх структурних зв'язків із суб'єктом управління;

б) ініціюванням малопрогнозованих соціальних реакцій на застосовувані заходи адміністрування;

в) використанням явно злочинних способів для досягнення прихованої мети.

УДК 349.2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ НОВЕЛ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Іншин М. І.,

*завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений юрист України*

Основною сферою діяльності кожного громадянина є його трудова діяльність, яка врегульована нормами різних галузей законодавства, однак безперечно фундаментальною є саме галузь трудового законодавства. Необхідно відзначити, що у зв'язку з євроінтеграційним прагненням України відбуваються активні зміни у сфері законодавчого регулювання трудової діяльності. Поки деякі проекти нормативно-правових актів у галузі праці перебувають на етапі розроблення та прийняття, наразі вже прийнято Закон, який по-новому регулює аспекти трудової діяльності спеціальної категорії працівників – державних службовців. Так, Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII значно розширив правовий статус державних службовців як працівників. У ньому конкретизовано та деталізовано раніше бланкетні й декларативні правові норми, які визначали окремі особливості праці державних службовців. Саме тому прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII є важливою подією в світлі сучасних реформ, і тому теоретико-правовий аналіз основних інноваційних моментів є актуальним для розвитку науки трудового права. Новий Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII суттєво вплинув на правовий статус державних службовців, встановивши нові вимоги до вступу на державну службу, їх права та обмеження, відповідно ці новели вимагають детального дослідження.

Першим важливим аспектом вступу на державну службу відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII є конкретизація правового статусу державного службовця, що проявляється у чіткому відмежуванні політичних посад від посад державної служби.

Безперечно, посади державної служби також передбачають свої специфічні характеристики, які, однак, є відмінними від тих, що належать політичним посадам. Відповідно, до посад державних службовців належать посади Секретаріату Кабінету Міністрів України, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів прокуратури, органів військового управління, закордонних дипломатичних установ України тощо¹. Завдяки такій конкретизації посад державних службовців забезпечується чітке визначення меж правового регулювання законодавством про державну службу й не допускається його дублювання та невизначеність.

Ще однією позитивною зміною у сфері нормативно-правового регулювання трудової діяльності державних службовців стало створення підвищених вимог для працевлаштування в державні та місцеві органи влади. Зокрема, якщо раніше такі умови передбачалися в інших нормативно-правових актах, то тепер безпосередньо в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII чітко визначено вимоги вступу на державну службу, які диференціюються залежно від посади, на яку претендує особа. Так, для посад категорії «А» та «Б» встановлюється вимога, згідно з якою працівники мають володіти ступенем освіти «магістр», а для посад категорії «В» – ступенем «бакалавр» чи «молодший бакалавр». Окрім того, працівники, які досягли пенсійного віку – 65 років, – не можуть працевлаштовуватись на державну службу в органи влади. Також варто наголосити на тому, що важливим аспектом щодо правового регулювання вимог для працевлаштування державних службовців є встановлення критерію дотримання норм, визначених у Законі України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII. У ч. 5 ст. 3 вказаного нормативно-правового акта встановлено, що заборона обіймати посади в державних та місцевих органах застосовується до осіб, стосовно яких є судові рішення, що набрало законної сили, згідно якого доведено, що вони здійснювали впродовж своєї службово-трудової діяльності (обіймаючи відповідну посаду у період з 25 лютого 2010 року по 22 лютого 2014 року) заходи, спрямовані на узурпацію влади Президентом України Віктором Януковичем, підрив основ національної безпеки, оборони чи територіальної цілісності

¹ Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

України, що спричинило порушення прав і свобод людини¹. Встановлення таких вимог зумовлено активною антикорупційною політикою держави та євроінтеграційним спрямуванням. У цілому такі вимоги були наявні й у попередній редакції Закону України «Про державну службу» 1993 року, однак у новому нормативно-правовому акті вони отримали конкретизацію й належну регламентацію.

Разом з тим безпосередньою новелою Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII стало встановлення критерію політичної неупередженості, що є також вимогою до вступу на державну службу. Відповідно до ст. 10 державний службовець повинен неупереджено виконувати законні накази (розпорядження), доручення керівників незалежно від їх партійної належності та своїх політичних переконань. Державний службовець не має права: 1) бути членом політичної партії, якщо такий державний службовець займає посаду державної служби категорії "А". На час державної служби на посаді категорії "А" особа зупиняє своє членство в політичній партії; 2) обіймати посади в керівних органах політичної партії; 3) суміщати державну службу із статусом депутата місцевої ради, якщо такий державний службовець займає посаду державної служби категорії "А"; 4) залучати, використовуючи своє службове становище, державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників бюджетної сфери, інших осіб до участі у передвиборній агітації, акціях та заходах, що організуються політичними партіями; 5) у будь-який інший спосіб використовувати своє службове становище в політичних цілях². Завдяки такій регламентації й встановленню обмежень для вступу на державну службу державні службовці здійснюватимуть свою професійну службово-трудова діяльність на благо держави, з метою задоволення прав, свобод і законних інтересів усіх громадян, а не конкретно визначеного кола осіб, що належать до певної політичної організації. Водночас неврахування інших можливих упереджених характеристик, зокрема недооцінювання в роботі службовця релігійної, расової, гендерної, майнової залежності, є упущенням змісту Закону і потребує подальшого виправлення у контексті закріплення загальної неупередженості.

¹ Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

² Там само.

Наступним важливим аспектом, який удосконалює правове регулювання службово-трудової діяльності, є надання державним службовцям права на професійний розвиток за рахунок держави. Відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII дана категорія працівників має право на професійне навчання й підвищення кваліфікації за рахунок держави¹. У Законі України «Про державну службу» 1993 року не було визначено право державних службовців на навчання та підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, що було значним недоліком старого законодавства. Професійний рівень працівників державної служби має постійно підтримуватися й зростати, що забезпечуватиме результативне здійснення ними своєї службової діяльності та надаватиме змогу ефективніше виконувати завдання і функції держави. Дане право є також гарантією щодо професійного навчання даних працівників, зокрема в контексті фінансово-матеріального забезпечення здійснення заходів, направлених на підвищення професіоналізму цих осіб.

Позитивним моментом правового регулювання службово-трудової діяльності за новим законодавством є визначення чіткої системи оплати праці даної категорії працівників. Згідно з ч. 2 ст. 50 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII до заробітної плати працівника-державного службовця входить: посадовий оклад; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; виплати за додаткове навантаження, що пов'язане з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; премії, в разі їх встановлення².

Дане положення достатньо чітко визначає систему оплати праці працівників державної служби, до якої включені різноманітні виплати та доплати, поряд з основною заробітною платою посадовців. Указана стаття гарантує належний рівень матеріального забезпечення державного службовця за виконуваним службово-трудою завдання. Конкретизоване формулювання оплати праці даних працівників надало змогу належно

¹ Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

² Там само.

врегулювати службово-трудові правовідносини у цій сфері й забезпечити даних працівників гідною винагородою за виконувану ними службово-трудова діяльність. Зокрема, встановлення виплати за додаткове навантаження, що пов'язане з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою, надає змогу реалізувати належне матеріальне забезпечення та фінансову компенсацію при виконанні додаткових, порівняно з наданими державному службовцю, службово-трудова обов'язків.

Порівняно зі старим Законом України «Про державну службу» даний нормативно-правовий акт 2015 року більш детально визначив складові елементи оплати праці цієї категорії працівників. Також у зазначеній статті чітко визначено положення щодо надання премій державним службовцям, чого не було передбачено в Законі 1993 року і регулювалося в окремому нормативно-правовому акті. Відповідно до ч. 3 ст. 50 Закону України «Про державну службу» 2015 року за результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать: премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

При цьому загальний розмір місячних або квартальних премій, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік¹. Чітко визначені премії державних службовців, а також обмеження їх розміру є результатом більш ефективного нормативно-правового регулювання оплати праці державних службовців.

Важливою новелою правового регулювання службово-трудова діяльності за новим Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII є визначення достатньо широкого переліку підстав припинення службової кар'єри та їх конкретизація в правових нормах Закону. Зокрема, новий Закон України «Про державну службу» від 2015 року містить такі підстави для припинення службово-трудова правовідносин, як: втрата права на державну службу або його обмеження; закінчення

¹ Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

строку призначення на державну службу; за ініціативою державного службовця; за ініціативою суб'єкта призначення; у разі настання непередбачуваних обставин; незгода державного службовця зі зміною істотних умов праці в державному або місцевому органі влади; при досягненні державним службовцем 65-річного віку; застосування заборони, визначеної Законом України «Про очищення влади»¹.

З огляду на визначені в Законі підстави варто наголосити на тому, що більшість з них були відсутні в попередньому Законі України «Про державну службу» 1993 року. Зокрема, на даний момент державний службовець має право самостійно, за власною ініціативою припинити проходження ним державної служби, що є наслідком демократизації службово-трудова правовідносин, а також надання статусу державного службовця цивільно-правового та трудо-правового характеру. Попередній Закон надавав лише можливість відставки працівників державної служби першої та другої категорії, встановлюючи бланкетну норму щодо регулювання питання припинення державної служби за власною ініціативою Кодексом законів про працю. Більше того, в новому Законі детально регламентовані процедури припинення службово-трудова правовідносин з державними службовцями. Також слід відзначити, що в ч. 4 ст. 87 встановлюється, що в разі припинення трудових правовідносин з державним службовцем за ініціативою суб'єкта призначення, через реорганізацію, ліквідацію, скорочення чисельності штату, державному службовцю виплачується вихідна допомога. До того ж у разі створення протягом 6 місяців з моменту звільнення працівника державної служби нової, аналогічної до займаної посади, за його письмовою заявою він може бути поновлений.

Такими чином, прогресивні положення нового Закону України «Про державну службу» відповідають сучасним реаліям державної політики, спрямованої на забезпечення високих соціально-правових стандартів. Підвищені вимоги до вступу на державну службу, особливості її проходження відповідають інтенсивному трансформаційному процесу України на шляху до Європейського Союзу. Оновлені правові засади діяльності державних службовців сприятимуть стратегічному формуванню громадянського суспільства та утвердженню правової та демократичної України.

¹ Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

УДК 349.3

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Костюк В. Л.,

*заступник завідувача відділом
Апарату Верховної Ради України,
професор кафедри муніципального права
та адміністративно-правових дисциплін
Інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»,
професор НаУКМА,
д-р юрид. наук, доцент*

Просування України по шляху системних інституційних реформ у державно-правовій сфері, насамперед, передбачає реформування інституту державної служби. Інституційне реформування державної служби виступає важливою складовою вироблення конструктивної взаємодії суспільства та держави на основі підвищення ефективності, доступності та дієвості основоположних прав людини¹. Інституційні новації державної служби спрямовані на: підвищення ефективності функціонування органів державної влади; підвищення ефективності управління державною службою; посилення ефективної та доступності системи основоположних прав особи; посилення дієвості правосуб'єктності державних службовців; посилення мотивації державних службовців до праці, урахуваючи наявні законодавчі обмеження та заборони; посилення кваліфікаційних вимог до державних службовців; посилення гарантій державним службовцям з питань соціального забезпечення.

Одним із ключових напрямів оптимізації правосуб'єктності державних службовців, посилення їх мотивації до праці є належне професійне пенсійне забезпечення. З правової точки зору, професійне пенсійне забезпечення державних службовців є необхідною складовою матеріального забезпечення у разі втрати ними професійної придатності по досягненню встановленого

¹ Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141; Реформа державної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.center.gov.ua/component/k2/itemlist/category/92>.

пенсійного віку¹. Свого часу в прийнятому Законі України «Про державну службу» (від 16.12. 1993 р.)² містилися норми про професійне пенсійне забезпечення державних службовців (ст. 37). Основними новаціями професійного пенсійного забезпечення державних службовців було: 1) право одержання пенсії державних службовців мали чоловіки, які досягли віку 62 роки (жінки, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»³), за наявності страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком, у тому числі стажу державної служби не менш як 10 років, та які на час досягнення зазначеного віку працювали на посадах державних службовців, а також особи, які мали не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців, незалежно від місця роботи на час досягнення зазначеного віку; 2) пенсія державним службовцям призначалася у розмірі 60 відсотків суми їх заробітної плати (сплачено єдиний внесок на соціальне страхування, а до 1 січня 2011 року – страхові внески на пенсійне страхування); 3) пенсія по інвалідності призначалася за наявності страхового стажу, встановленого для призначення пенсії по інвалідності відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», особам, визнаним інвалідами I або II групи у період перебування на державній службі, які мають стаж державної служби не менше 10 років, а також особам з числа інвалідів I або II групи незалежно від часу встановлення їм інвалідності, які мали не менше 10 років стажу державної служби; 4) пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначалася, у разі смерті особи у період перебування на державній службі за наявності у померлого годувальника стажу державної служби не менше 10 років, непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника.

Теоретико-правовий аналіз зазначених положень засвідчує, що пенсія державним службовцям: 1) належить до професійних

¹ Шумило М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М. М. Шумило. – О., 2009. – С. 8–9.

² Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. №3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

³ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 09 лип. 2003 р. № 1058-ІV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.

пенсій; 2) виступає видом матеріального забезпечення, у разі втрати державним службовцем професійної придатності через припинення державної служби; 3) стимулює залучення до державної служби висококваліфікованих фахівців; 4) стимулює осіб з інвалідністю до державної служби та передбачає додаткові гарантії з пенсійного забезпечення.

Принциповою новелою реформи державної служби, яка відбулася у минулому році (відповідно до нового Закону України «Про державну службу» (набув чинності з 01.05. 2016 р.)¹, стало скасування професійних пенсій державним службовцям. За змістом цього Закону (ст. 90) пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Безперечно, такий підхід, ситуативно дещо оптимізує систему пенсійного забезпечення, видатки на виплату пенсій², разом із тим такий підхід законодавця викликає низку принципових застережень, виходячи із наступного: 1) порушується конституційна гарантія щодо заборони звуження за змістом та обсягом існуючих прав та свобод при прийнятті нових або внесенні змін до чинних законів (ч. 3 ст. 22 Конституції України); 2) обмежується конституційне право на соціальний захист (ст. 46 Конституції України) та право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї (ст. 48 Конституції України); 3) нехтується система соціальних гарантій осіб з інвалідністю у пенсійному забезпеченні; 4) відбувається демотивація державної служби; 5) послаблюється механізми пенсійного забезпечення.

Дещо конструктивний характер мають Прикінцеві та перехідні положення цього Закону частково відновлюють дію попередньої редакції Закону України «Про державну службу» (п.п. 10,12). По-перше, державні службовці, які на день набрання чинності цим Законом займають посади державної служби та мають не менш як 10 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державних службовців, визначених статтею 25 Закону України «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 52, ст. 490 із наступними

¹ Про державну службу : закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

² Кабмін объявил новую пенсионную реформу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://economics.lb.ua/state/2015/04/29/303453_kabmin_obyavil_novuyu_pensionnyu.html.

змiнами) та актами Кабiнету Міністрiв України, мають право на призначення пенсiї вiдповiдно до статтi 37 Закону України «Про державну службу» (Вiдомостi Верховної Ради України, 1993 р., № 52, ст. 490 iз наступними змiнами) у порядку, визначеному для осiб, якi мають не менш як 20 рокiв стажу роботи на посадах, вiднесених до категорiй посад державних службовцiв. По-друге, для осiб, якi на день набрання чинностi цим Законом мають не менш як 20 рокiв стажу на посадах, вiднесених до вiдповiдних категорiй посад державної служби, визначених статтею 25 Закону України «Про державну службу» (Вiдомостi Верховної Ради України, 1993 р., № 52, ст. 490 iз наступними змiнами) та актами Кабiнету Міністрiв України, зберiгається право на призначення пенсiї вiдповiдно до статтi 37 Закону України «Про державну службу» (Вiдомостi Верховної Ради України, 1993 р., № 52, ст. 490 iз наступними змiнами) у порядку, визначеному для осiб, якi мають не менш як 20 рокiв стажу роботи на посадах, вiднесених до категорiй посад державних службовцiв. Очевидно, такi новацiї є ситуативнi, тимчасовi. До того ж вони по сутi обмежують право державних службовцiв з iнвалiдностю на пенсiйне забезпечення, що грубо порушує вимоги Конвенцiї ООН про права осiб з iнвалiдностю (ст.ст. 4, 28)¹.

З огляду на вищезазначене перспективними напрямками розвитку професiйного пенсiйного забезпечення державних службовцiв є: 1) тимчасове вiдновлення положень попередньої редакцiї Закону України «Про державну службу» (ст. 37) до запровадження професiйного пенсiйного забезпечення державних службовцiв; 2) розроблення проекту Закону «Про професiйне пенсiйне забезпечення державних службовцiв», у якому слiд передбачити право державних службовцiв на професiйне пенсiйне забезпечення у солiдарнiй та накопичувальнiй системах пенсiйного страхування; визначити пiдвищений рiзмир страхових внескiв державними службовцями на пенсiйне забезпечення; передбачити диференцiацiю рiзмирiв пенсiй державного службовця залежно вiд стажу державної служби та заробiтної плати; означити право державних службовцiв з iнвалiдностю на пенсiйне забезпечення; передбачити випадки позбавлення професiйної пенсiї, у разi вчинення державними службовцями

¹ Конвенцiя ООН про права осiб з iнвалiдностю : Конвенцiя ООН вiд 13.12.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71/print1476011812249016.

корупційного правопорушення або злочину; 3) чіткість законодавчого закріплення механізмів державного нагляду та громадського контролю з питань професійного пенсійного забезпечення державних службовців.

УДК 349.2

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПОРУШЕННЯ ПРИСЯГИ СУДДІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Прилипко С. М.,

*член Вищої кваліфікаційної
комісії суддів України,*

*д-р юрид. наук, професор,
академік Національної академії
правових наук України,*

заслужений діяч науки і техніки України

Останніми роками збільшується кількість суддів, звільнених за порушення присяги. Проте важко, а інколи неможливо розмежувати порушення присяги від будь-якого іншого правопорушення, скоєного її суб'єктами. Вища рада юстиції України внаслідок відсутності у законодавстві чітких ознак «присяги» кваліфікує різні дії як її порушення. Однак деякі подання викликають сумніви щодо доцільності звільнення за такою підставою. Стаття 126 Конституції України включила порушення присяги до переліку дисциплінарних. Але чи всі порушення, яких допустили судді, є дисциплінарними проступками? Адже наслідки звільнення за дисциплінарні вчинки і порушення присяги значно відрізняються. Тому є потреба у чіткому розмежуванні цих правових явищ.

Звичайно присяга, відповідно до чинного законодавства і, перш за все Конституції України, має правове значення, причому на найвищому рівні. Суддя складає присягу під час урочистої церемонії у присутності Президента України. До участі у церемонії запрошуються Голова Верховного Суду України, Голова Ради суддів України, Голова Вищої ради юстиції та голова Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Текст присяги підписується суддею і зберігається в його суддівському досьє. Із змісту присяги випливає, що суддя фактично зобов'язується належним чином виконувати свої обов'язки і дотримуватись моральних вимог, які існують у суспільстві, і яких дотримуються багато громадян України, не приймаючи ніякої присяги. Але це зобов'язання лунає

в урочистій обстановці, публічно, тобто прилюдно. Ось ця урочистість, на наш погляд, є основною складовою усієї процедури складання присяги. Хто знає, наприклад, які обов'язки приймає на себе за трудовим договором інженер-будівельник такого важливого об'єкта, як метрополітен? Ніхто, окрім керівника, якому він підпорядковується. А він виконує свої обов'язки таким же чином уважно, з дотриманням складних правил з охорони праці і техніки безпеки. Він працює без урочистості, проте його праця є не менш відповідальною, ніж праця судді. Або пілот, виконуючи пілотування, відповідає за життя сотень пасажирів, за порушення правил техніки безпеки. Їх обов'язки окреслені конкретно, чітко. Обов'язки суддів же викладені у багатьох нормативних актах, починаючи із Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Європейської хартії про закон «Про статус суддів» від 10 липня 1998 року, Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд». Підкреслимо, що у Європейській хартії про закон «Про статус суддів» навіть не згадується про присягу. У Хартії йдеться про те, що вона складається з положень, здатних найкращим чином гарантувати кожній людині при зверненні до суду розраховувати на справедливість, компетентність, незалежність, безсторонність. Її положення спрямовані на підвищення рівня гарантій у різних європейських державах.

Деякі ознаки присяги вже викристалізовані у судовій практиці. До порушень присяги відносять: (а) вчинення ним дій, що порочать звання судді і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності судових органів; (б) незаконне отримання суддею матеріальних благ або здійснення витрат, що перевищують доходи такого судді та членів його сім'ї; (в) умисне затягування суддею строків розгляду справи понад терміни, встановлені законом; (г) порушення морально-етичних принципів поведінки судді.

Практика Європейського суду свідчить, що практично будь-який проступок судді, вчинений у будь-який час упродовж його кар'єри, може бути інтерпретованим за бажанням дисциплінарного органу як достатня фактична підстава для дисциплінарного звинувачення у порушенні присяги і мати наслідком звільнення судді з посади¹.

¹ Див. рішення Європейського суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» від 9 січня 2013 року, а також аналіз рішення Європейського суду з прав людини у справі О. Волков проти України від 9 січня 2013 року – Овчаренко О. М. Юридична відповідальність судді: теоретико-прикладне дослідження: монографія О. М. Овчаренко, 2014 р.

Європейський суд з прав людини зазначив, що:

- слід надати гарантії при звільненні судді з посади за порушення присяги;
- до складу ВРЮ України має входити більшість суддів, призначених самими суддями (не Президентом, не Парламентом);
- передбачити процедурні гарантії забезпечення прав судді, зокрема його процедурної незалежності, при провадженні процедури звільнення судді за порушення присяги.

Треба враховувати також і умови роботи суддів. Вони працюють у жорстких часових рамках, установлених законом, що призводить до порушення строків, тобто процесуальних прав сторін. Президент України вніс до Парламенту проект Закону «Про внесення змін до Конституції України щодо посилення гарантій незалежності суддів» від 4 липня 2013 року, яким запропоновано, щоб парламент не брав участі в обранні і звільненні суддів, а така підстава звільнення суддів, як порушення присяги, звучала б «вчинення передбаченого Законом дисциплінарного правопорушення, несумісного з подальшим перебуванням судді на посаді».¹ А це допустимо лише тоді, коли суддя вчинив таке порушення, яке межує зі злочином. І таке рішення Парламент має обов'язково прийняти.

Відсутність у законодавстві будь-яких процесуальних гарантій для справедливого застосування норм матеріального права, які передбачають таку підставу для припинення роботи судді, як порушення присяги, призводить до необґрунтованого звільнення. Це, у свою чергу, свідчить про відсутність належних гарантій «від свавілля». Суд запропонував у Законі України «Про Вищу раду юстиції» передбачити процедури гарантій прав судді, зокрема його процесуальної незалежності, при провадженні процедури звільнення судді за порушення присяги.

Різкій критиці піддала нечітке поняття «порушення присяги» як підстави для звільнення суддів Венеціанська комісія і запропонувала поняття «порушення присяги» замінити пунктом

¹ Проект Закону «Про внесення змін до Конституції України щодо посилення гарантій незалежності суддів» від 4 липня 2013 року Електронний ресурс. – [Режим доступу]: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=47765.

«вчинення правопорушення, несумісного з подальшим виконанням обов'язків судді». Порушення присяги є занадто нечітким поняттям, щоб бути стандартом для звільнення. Не згадується порушення присяги і в Європейській хартії про статус суддів 1998 р. У деяких країнах, наприклад Швеції, судді, що призначаються на посаду вперше, присягу не складають (суддя Вищого спеціалізованого суду України з питань цивільних і кримінальних справ).¹ Як правило, призначені або обрані судді присягають на вірність конституції, а в багатьох випадках на дотримання конституції та інших законів. Вони зобов'язуються захищати права і свободи людини і громадянина, принципи правової держави. В деяких присягах зазначається про зобов'язання професійного та морально-етичного характеру, а в інших – у текст присяги закладена релігійна формула «Хай допоможе мені Бог» тощо. І суспільство їм довіряє, оскільки «порушення присяги» перетворилося в оціночне поняття, а суддю можна звільнити за будь-який протиправний дисциплінарний чи аморальний вчинок. Виходить, що, дійсно, зміст присяги перетворився у заплутану категорію. Цього не можна допускати у правовій державі, де діє принцип верховенства права.

Науковці та найдосвідченіші судді-практики підкреслюють у своїх публікаціях цю плутанину та намагаються сформулювати пропозиції по забезпеченню справедливості і законності у справах суддів про звільнення за порушення присяги.

Деякі автори (наприклад, О.М. Овчаренко) наголошують на тому, щоб вилучити зі ст. 126 Конституції України таку підставу звільнення судді з посади, як порушення присяги.² Замість цього пропонується звільняти суддю у разі «притягнення його до дисциплінарної відповідальності за вчинення передбаченого законом дисциплінарного правопорушення, несумісного з подальшим перебуванням судді на посаді». Але вчена суперечливо заявляє, що таке формулювання не сприяє забезпеченню принципу правової визначеності, адже правова конструкція «дисциплінарне правопорушення, несумісне з подальшим перебуванням судді на посаді» потребує додаткової деталізації на законодавчому рівні. Іншими словами, законодавець муситиме чітко визначати склади проступків, що підпадають під укладену кваліфікацію.

¹ Овчаренко О. М. Юридична відповідальність судді: теоретико-прикладне дослідження : монографія / О. В. Овчаренко. – Х. : Право, 2014. – С. 508–515.

² Там само. – С. 234.

Проте змінюється правозастосовна практика, а тому дисциплінарні правопорушення є непередбачуваними внаслідок складності життя взагалі. У трудовому праві вже були спроби розробити Дисциплінарний кодекс, тобто вичерпний перелік дисциплінарних правопорушень, але вони не були успішними, адже життя людини є багатограним, що унеможлиблює визначення такого переліку. Тому такий стан тлумачення цього визначення є недоречним, а законодавство потребує вдосконалення.

Припустимо, що законодавець вилучить зазначене порушення із Конституції. Але це не вирішить назрілої проблеми. Адже про порушення присяги йдеться в інших нормативно-правових актах. Так, наприклад, у Законі України «Про Вищу раду юстиції» від 15 січня 1998 року № 22/98-ВР, із змінами та доповненнями, у ст. 32 «Подання про звільнення судді за особливих обставин» йдеться про те, що питання про звільнення суддів з підстав, передбачених пунктами 4–6 статті 126 Конституції України, порушенням суддею вимог щодо несумісності, порушенням суддею присяги, набрання чинності обвинувальним вироком Вища рада юстиції розглядає після подання вищою кваліфікаційною комісією суддів України, іншого суб'єкта у випадках, визначених законом відповідно до висновку або за власною ініціативою.

Наразі чіткого розмежування між дисциплінарним проступком і порушенням присяги ми не бачимо: одне правове явище перетворюється в інше. Назріла необхідність чітко визначити ознаки правопорушень судді, за які його можна звільнити за порушення присяги. Не можна звільняти у разі скасування рішення суду апеляційною інстанцією, не можна звільняти за виправдувальні вирoki, процесуальні помилки і інші дії за відсутності умислу. Про це також йдеться в Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи, у якій передбачено, що судді не повинні нести особисту відповідальність за випадки, коли їхні рішення були скасовані або змінені в процесі апеляційного розгляду.¹

У багатьох країнах існують інші види покарань: зниження заробітної плати, доручення виконання іншої роботи тощо. Багато досвідчених практиків і теоретиків вважають, що інститут дисциплінарної відповідальності суддів не відповідає міжнародним стандартам, а тим паче міжнародній практиці інституту присяги суддів, а тому він потребує реформування і

¹ Рекомендація № R (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки, ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи 17 листопада 2010 р.

вдосконалення; необхідно відійти від плутанини, зробити законодавство чітким і справедливим.

Відтак категорія «порушення присяги» є оціночною. Але якщо законодавець закріпив таку підставу для звільнення суддів, як порушення присяги, то слід визначити її ознаки, критерії, щоб не допускати порушень принципу законності. На наше переконання, під порушенням присяги слід розуміти дисциплінарний проступок, який є грубим, підриває честь судової влади, довіру громадян до суду, зневагу до суддівських стандартів, умисне допущення неправомірних вироків та рішень. Такі проступки мають високий рівень небезпеки для суспільства в цілому і для громадян зокрема, що унеможливує надалі для особи зайняття посади судді. Звільнення за порушення дисципліни і присяги відрізняється тим, що дисциплінарне стягнення через певний проміжок часу втрачає чинність, його можна достроково зняти, а особа може продовжувати займати посаду судді. Після звільнення за порушення присяги подальша робота на посаді судді неможлива, а тому подання з боку кваліфікаційної комісії має виноситися після уважного аналізу ситуації і наслідків неправомірних дій.

УДК 349.2: 351.74

**ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ
СЛУЖБИ ОСОБОВИМ СКЛАДОМ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ
ЗАКЛАДІВ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ,
ЯКІ ЗДІЙСНЮЮТЬ ПІДГОТОВКУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ, В КОНТЕКСТІ
РЕФОРМУВАННЯ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ**

Сокурєнко В. В.,

*ректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,
генерал поліції третього рангу,
доктор юридичних наук, доцент*

Підготовка кваліфікованого особового складу Національної поліції України є одним із найактуальніших питань у сфері забезпечення правопорядку, охорони прав людини та верховенства права в державі. Центральним суб'єктом здійснення такої діяльності є вищі навчальні заклади із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських та входять до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України (далі – вищі навчальні заклади системи МВС України).

Закони України «Про вищу освіту» від 01.07.2014, «Про Національну поліцію України» від 02.07.2015 та Указ Президента України від 09.12.2015 № 691/2015 «Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях»¹ створили правове підґрунтя організації діяльності вищих навчальних закладів системи МВС України, які сьогодні, окрім підготовки курсантів та слухачів, здійснюють навчання патрульних поліцейських, проводять підвищення кваліфікації слідчих, працівників кіберполіції, фахівців у сфері превентивної діяльності тощо.

Незважаючи на такий стан справ, наразі існує багато правових колізій, які стосуються регламентації правового статусу вищих навчальних закладів системи МВС України, визначення оптимального механізму їх взаємодії із підрозділами Національної поліції України, правового становища і порядку проходження служби курсантами, слухачами та науково-педагогічним складом і т. ін.

Вищевикладене зумовлює необхідність внесення змін та доповнень до чинних нормативних актів, що регламентують діяльність Міністерства внутрішніх справ та Національної поліції України, з метою впорядкування суспільних відносин, суб'єктом яких є вищі навчальні заклади системи МВС України.

Передусім, Указ Президента України від 9 грудня 2015 року № 691/2015, яким затверджено перелік посад, що можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях, втрачає чинність з 1 січня 2017 року. У зв'язку з цим невизначеним залишається статус працівників вищих навчальних закладів системи МВС України, які займають зазначені посади, починаючи з 1 січня 2017 року, тому доцільно внести зміни до зазначеного Указу Президента України з метою виключення вказаного обмеження у часі.

Існує також необхідність урегулювання статусу курсантів вищих навчальних закладів системи МВС України. Стаття 17 Закону України «Про Національну поліцію» визначає, що поліцейським є громадянин України, який склав Присягу

¹ Про вищу освіту : закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>; Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/fqcm7P>; Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях : Указ Президента України від 09.12.2015 р. № 691/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/6912015-19619>.

поліцейського, проходить службу на відповідних посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції. А отже, статус поліцейського не мають цивільні особи, що зараховані на посади курсантів. Зважаючи на це слід викласти статтю 17 Закону України «Про Національну поліцію» у такій редакції: «Поліцейським є громадянин України, який склав Присягу поліцейського, проходить службу на відповідних посадах у поліції, зарахований до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, і якому присвоєно спеціальне звання поліції».

Відповідно до частини 2 статті 48 Закону України «Про Національну поліцію» накази про зарахування поліцейських курсантами, слухачами денної форми навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, є підставою для звільнення таких осіб зі штатних посад, які вони займають в органах (закладах, установах) поліції. Зазначена норма Закону, фактично, звільняє зі служби у Національній поліції осіб, які зараховані на навчання до вищих навчальних закладів системи МВС України. На підставі цього та з метою залишення на службі поліцейських, які направлені на денну форму навчання в статусі курсантів, слухачів, ад'юнктів, докторантів, пропонуємо змінити частину 2 статті 48 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «Накази про зарахування поліцейських курсантами, слухачами денної форми навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, є підставою для звільнення таких осіб зі штатних посад, які вони займають в органах (закладах, установах) поліції, із залишенням на службі в поліції та з подальшим направленням на навчання до таких закладів».

Пропоновані зміни зумовлюють оптимізацію змісту наказу МВС України від 15.04.2016 «Про Порядок добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України», адже він взагалі не містить норми про порядок направлення поліцейських на навчання до вищих навчальних закладів системи МВС України. У зазначений наказ доцільно внести положення, відповідно до якого особи, які проходять службу в Національній поліції України і зараховані на денну форму навчання, звільняються із займаних посад керівниками

відповідних підрозділів поліції та відряджаються до вищих навчальних закладів системи МВС України із залишенням на службі в Національній поліції України.

Такою, що потребує вдосконалення, є стаття 59 Закону України «Про Національну поліцію», згідно з якою видавати накази по особовому складу можуть керівники органів, підрозділів, закладів та установ поліції відповідно до повноважень, визначених законом та іншими нормативно-правовими актами, та номенклатурою посад, затвердженою Міністерством внутрішніх справ України. Враховуючи те, що вищі навчальні заклади із специфічними умовами навчання належать до системи МВС України, така норма позбавляє ректорів цих навчальних закладів права видавати накази по особовому складу, який має звання поліцейських. Така ситуація, фактично, нівелює здійснення належного управління навчальними закладами, позбавляє керівний склад керівних повноважень у галузі роботи з кадрами тощо. Зважаючи на це частину 4 статті 59 Закону України «Про Національну поліцію» слід доповнити положенням, згідно з яким ректори вищих навчальних закладів системи МВС України будуть мати право видавати накази по особовому складу.

Підкреслимо, що відповідно до частин 1 та 5 статті 82 Закону України «Про Національну поліцію» чергові спеціальні звання поліції присвоюються після закінчення строку вислуги в попередньому званні, якщо інше не визначено цим Законом, за умови відповідності спеціального звання, що присвоюється, спеціальному званню, передбаченому займаною штатною посадою, відсутності незнятих дисциплінарних стягнень. Чергові спеціальні звання поліції мають право присвоювати ректори (керівники) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняні до них керівники – спеціальні звання поліції молодшого, середнього складу поліції до підполковника поліції включно.

Проте в діючих штатах вищих навчальних закладів системи МВС України відсутні граничні звання поліцейських за посадами, у зв'язку з чим неможливо виконати вказану норму Закону та присвоїти поліцейському, який проходить службу у вищому навчальному закладі, чергове спеціальне звання поліції.

Крім того, стаття 81 Закону України «Про Національну поліцію» не містить положень про те, що первинні спеціальні звання молодшого складу поліції можуть бути присвоєні

одночасно із зарахуванням на навчання до вищих навчальних закладів системи МВС України.

Вирішення цих питань можливе за рахунок встановлення у штатах вищих навчальних закладів системи МВС України граничних звань поліції за посадами, які зазначені в Указі Президента України № 691/2015, а також додання до частини 5 статті 82 Закону України «Про Національну поліцію» норми про присвоєння первинного звання молодшого складу поліції одночасно із зарахуванням на навчання до вищих навчальних закладів системи МВС України.

Також викликає занепокоєння той факт, що стаття 17 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює наступні атрибути, що підтверджують статус поліцейського: службове посвідчення та спеціальний жетон. Проте особовий склад вищих навчальних закладів системи МВС не має правових підстав на тримання останнього. Отже, враховуючи, що постійний та перемінний склад вищих навчальних закладів системи МВС, які мають спеціальні звання поліцейських, залучається до забезпечення публічної безпеки та порядку, а також інших заходів правоохоронної спрямованості, які виконуються підрозділами Національної поліції України, та з метою підтвердження їх правового статусу і легітимності дій під час несення служби необхідно внести зміни до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 23 грудня 2015 року № 1614 «Про організацію видачі спеціальних жетонів поліцейським», поширивши його дію на вищезазначений особовий склад із одночасним наданням відповідного права навчальним закладам видавати жетони та службові посвідчення встановленого зразка.

Зазначені нами заходи щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання проходження служби особовим складом вищих навчальних закладів системи МВС України дозволять:

- нормативно закріпити правовий статус курсантів, слухачів та науково-педагогічного складу вищих навчальних закладів системи МВС України;
- удосконалити механізм заміщення посад та присвоєння спеціальних звань постійному та перемінному складу вищих навчальних закладів системи МВС України;
- оптимізувати процес роботи з кадрами та порядок направлення осіб на навчання до вищих навчальних закладів системи МВС України.

УДК 349.2: 351.74

**ЯКІСНЕ КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА
ЕФЕКТИВНОЇ ПУБЛІЧНО-СЕРВІСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Троян В. А.,

перший заступник Голови Національної поліції

України – начальник кримінальної поліції

Однією із ключових умов реформування національної правоохоронної сфери, зокрема системи правоохоронних органів, Стратегією розвитку органів внутрішніх справ у 2014 році було визначено створення оновленого Міністерства внутрішніх справ України як цивільного органу, що формує політику у сферах: протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки та порядку; комплексного управління державним кордоном; протидії нелегальній міграції; цивільного захисту, пожежної безпеки та протидії надзвичайним ситуаціям. Важливим кроком на цьому шляху було визначено створення Національної поліції України як центрального органу виконавчої влади в системі МВС, що реалізує політику у сфері забезпечення публічної безпеки та порядку. Звісно, мова йшла не лише про заміну терміна «міліція» на «поліція», а про розроблення нової політики надання правоохоронних послуг. У контексті масштабного реформування правоохоронної системи керівництвом держави та громадськістю неодноразово наголошувалось на необхідності ліквідації успадкованої від СРСР мілітаризованої моделі діяльності, значущості оновлення змісту діяльності даного органу, зміщення пріоритетів його діяльності не на репресивний характер, а саме на надання на якісно новому рівні населенню певних послуг правоохоронного характеру та захист прав і свобод будь-якої особи від неправомірних посягань. Передбачалося, що саме належна реалізація наведених вище заходів у результаті має привести до посилення публічно-сервісної складової діяльності Національної поліції України. 4 серпня 2015 року Президент України Петро Олексійович Порошенко під час підписання тексту Закону України «Про Національну поліцію» зазначив, що «...сучасні зміни в нашій країні міцно асоціюються з українською поліцією, і тому усім її працівникам слід зберегти відповідність високій планці очікувань громадян від поліцейської діяльності».

Необхідно підкреслити, що саме від рівня професіоналізму працівників Національної поліції України безпосередньо залежить якість виконання ними покладених на них обов'язків. У зв'язку з цим важливого значення набуває оновлення кадрової політики в органах та підрозділах поліції у напрямі професіоналізації персоналу. Особлива увага під час вироблення такої політики повинна приділятися виробленню нових якісних критеріїв та процедур відбору на службу в органи поліції; остаточному врегулюванню на законодавчому рівні процедури конкурсного відбору на посаду за рейтинговою системою; виробленню та впровадженню антидискримінаційних механізмів прийняття на роботу та кар'єрного зростання персоналу; формуванню системи корпоративної етики та протидії професійній деформації працівників поліції; оновленню існуючої системи наставництва, підвищенню професійного рівня працівників поліції та внутрішнього контролю за дотриманням вимог дисципліни та законності поліцейськими.

Ефективна реалізація наведених вище заходів вимагає внесення змін та доповнень до нормативно-правових актів, що регламентують діяльність Національної поліції України. На законодавчому рівні має бути обов'язково детально регламентовано питання розроблення та затвердження штатів органів та підрозділів поліції, оптимізовано процедури розподілу навантаження та повноважень між органами та підрозділами поліції та їх працівниками, вжито заходів щодо посилення контролю за дотриманням штатної дисципліни в органах поліції, визначено процедуру притягнення до відповідальності усіх категорій працівників органів та підрозділів поліції, а також визначено заходи впливу, що можуть застосовуватися за порушення штатної дисципліни.

Процедура відбору кадрів на службу в органи поліції, а також перевірка відповідності працівників поліції займаним посадам є одним із важливих кроків у напрямі ефективного здійснення публічно-сервісної діяльності Національної поліції України в цілому. Першочергове значення у даному випадку повинно приділятися грамотному поєднанню принципів відкритості (крім випадків, установлених законом) та об'єктивності в оцінюванні освітнього та кваліфікаційного рівнів кандидатів на службу в поліції, а також результатів службової діяльності поліцейських, які атестуються, визначенню реальної відповідності займаним ними посадам. Персональний склад поліцейських (атестаційних) комісій

повинен формуватися з дотриманням вимог прозорості та відкритості, компетентності їх членів та неупередженості.

Важливим елементом кадрового забезпечення органів та підрозділів Національної поліції України є їх комплектування кваліфікованими кадрами високого рівня професіоналізму та культури, здатними компетентно та відповідально виконувати свої функції. Зважаючи на це, важливого значення набуває організація післядипломної освіти працівників Національної поліції України, у ході якої здійснюється навчання необхідним знанням і спеціальним навичкам для успішного виконання обов'язків із забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, протидії злочинності та інших службових завдань. Саме правильно побудований механізм організації післядипломної освіти працівників Національної поліції України дозволить досягти удосконалення навичок працівників поліції щодо поводження з вогнепальною зброєю, спеціальними засобами і спеціальною технікою, експлуатації транспортних засобів, засобів зв'язку; навчити прийомам та засобам забезпечення особистої безпеки при виконанні службових обов'язків, під час надзвичайних подій і в екстремальних умовах; підвищити навички управлінської діяльності, опанувати методики упровадження в практичну діяльність досягнень науки, передових форм і методів роботи, основ наукової організації праці; сформувати високу психологічну стійкість працівників поліції. Отже, на нашу думку, важливого значення набуває запровадження сучасної європейської системи освіти (підготовки та підвищення кваліфікації працівників органів поліції), застосування єдиних уніфікованих стандартів підготовки для забезпечення ефективної взаємодії з органами поліції держав-членів Європейського Союзу.

Підсумовуючи викладене вище можна дійти висновку, що підвищення ефективності кадрового забезпечення органів та підрозділів Національної поліції України є вкрай необхідним кроком на шляху удосконалення діяльності поліції, що у результаті має здійснити позитивний вплив на рівень довіри населення до даного центрального органу виконавчої влади. Саме завдяки запровадженню сучасних професійних стандартів службової діяльності та професійної підготовки працівників поліції, формуванню якісно нового підходу до підготовки працівників можливо досягти підвищення якості надання правоохоронних послуг, якісного виконання соціально-сервісних функцій правоохоронними органами з метою вирішення проблем населення.

УДК 349.2: 351.74

**ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В ПОЛІЦІЇ
У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ
ПОЛІЦЕЙСЬКОГО**

Швець Д. В.,

*перший проректор Харківського
національного університету
внутрішніх справ,
кандидат педагогічних наук*

Право на працю є соціально-економічним правом людини, передбаченим у міжнародних документах та визнаним в усьому світі. Зазначене право надає людині можливість, реалізуючи потребу в праці, забезпечувати себе та свою родину засобами до існування, розкривати свій потенціал, творчо розвиватися та самовдосконалюватися.

Право на працю, передусім, передбачено у найавторитетнішому міжнародному документі – Загальній декларації прав людини, прийнятій і проголошеній резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. Так, відповідно до ч. 1 ст. 23 Декларації, кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

В Україні право людини на працю закріплене у Конституції України. Так, відповідно до ч.ч. 1 та 2 ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Виходячи з вищезазначеного в Україні, як і в усьому світі, зміст права на працю виявляється у забезпеченні людині можливості вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, вільно обирати собі професію, спеціальність, посаду або вільно погоджуватися на запропоновану роботу.

В Україні сьогодні створена доволі потужна законодавча база, яка забезпечує реалізацію у повному обсязі права людини на працю. Людина може реалізувати право на працю у різних видах трудової діяльності, зокрема на підставі трудового договору,

договору підряду або іншого цивільного договору, пов'язаного з працею, займаючись підприємницькою діяльністю тощо.

Однією з форм реалізації людиною права на працю є служба у Національній поліції України. Одразу відзначимо, що служба у Національній поліції України є надзвичайно відповідальним та почесним видом трудової діяльності громадян України, призначених на відповідні посади. Це впливає власне із завдань даного правоохоронного органу. Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 р. № 580-VIII, завданнями поліції є надання поліцейських послуг у сферах: 1) забезпечення публічної безпеки і порядку; 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; 3) протидії злочинності; 4) надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги.

Зважаючи на це національним законодавцем встановлено підвищені вимоги до кандидатів на службу до Національної поліції України. Так, загальними вимогами до кандидатів є громадянство України, вік 18 років та більше, повна загальна середня освіта, володіння українською мовою, відповідний рівень фізичної підготовки та стан здоров'я. Прийняття на службу до поліції не залежить від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання громадянина України.

Слід звернути увагу на встановлену законодавством можливість застосування такого перевірконого заходу при прийнятті на службу до Національної поліції України, як тестування на поліграфі. Таке тестування можливо застосовувати лише за згодою кандидатів на службу в поліції. Ми підтримуємо підхід національного законодавця щодо можливості застосування поліграфа, оскільки даний перевірконий захід надасть можливість перевірити чесність кандидата та поставить бар'єр потраплянню до даного правоохоронного органу випадкових людей.

При прийнятті на службу в Національну поліцію України законодавець встановив обов'язкове проведення спеціальної перевірки кандидатів на службу. Спеціальній перевірці підлягають відомості щодо: наявності судового рішення, що набрало законної сили, згідно з яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття, погашення; факту, що особа

піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за пов'язані з корупцією правопорушення; достовірності відомостей, зазначених у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; наявності в особи корпоративних прав; стану здоров'я (в частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я), освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання; відношення особи до військового обов'язку; наявності в особи допуску до державної таємниці (якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами до певної посади); поширення на особу передбаченої Законом України «Про очищення влади» заборони займати відповідну посаду.

Національний законодавець закріпив перелік осіб, які не можуть бути прийняті на службу в поліції, а саме: особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою; особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку; особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої; особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав; особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск; особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції; особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство (підданство) іноземної держави, або особа без громадянства; особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліції; особа, що відмовляється від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом; особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади».

Отже, для того щоб реалізувати право на працю на посадах поліцейських, громадяни України повинні відповідати доволі суттєвим вимогам. Вважаємо, що встановлені національним законодавцем вимоги до кандидатів на службу в поліції є обґрунтованими та обумовлені завданнями та специфікою діяльності поліцейських.

Слід також відзначити, що встановлені національним законодавцем вимоги до кандидатів на службу в поліції закладають основу якісного професійного формування особистості поліцейського. Так, вже на етапі прийняття на службу до поліції кадрові підрозділи відбирають кращих у професійному плані з тих, хто подав заяви про вступ до поліції. Кандидати ж на службу, які пройшли всі етапи перевірок при вступі до поліції, розуміють всю важливість служби у даному правоохоронному органі та внутрішньо готові до формування професійно важливих якостей і особистісного розвитку у контексті професійної діяльності поліцейського. Наостанок відзначимо, що сучасне життя вимагає від поліцейського високого рівня професіоналізму, значної активізації внутрішніх ресурсів, ініціативності та моральності.

УДК 349.2

ПРО ПРАВОВІ НАСЛІДКИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ФІНАНСОВОЇ ІНСПЕКЦІЇ ДЛЯ ЇХ ПРАЦІВНИКІВ

Щербина В. І.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор*

Основні, базові, положення щодо укладення, зміни та припинення трудового договору, виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, у тому числі й з державними службовцями, встановлює Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України).

Закон України «Про державну службу» не може змінювати базових принципів правового регулювання праці, у тому числі й таких, як свобода трудового договору, заборона примусової праці, стабільність трудових правовідносин, визначеність трудової функції працівника.

Юридичну конструкцію «приєднання» діючого державного органу до новоствореного слід розглядати лише як один зі способів передбаченої законом реорганізації юридичної особи. Це ж підтверджується й постановою КМУ від 06.04.2016 № 266 «Про утворення міжрегіональних територіальних органів Державної аудиторської служби», якою утворено як юридичні особи публічного права міжрегіональні територіальні органи державної

влади та реорганізовано територіальні (обласні) органи державної влади шляхом їх приєднання до відповідних міжрегіональних територіальних органів державної влади. Зазначеною постановою встановлено, що міжрегіональні територіальні органи державної влади є правонаступниками територіальних (обласних) органів державної влади, що реорганізуються.

Частина 4 ст. 36 КЗпП України передбачає правові наслідки реорганізації: «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 (п. 1 ч. 1 ст. 40)».

В утворених міжрегіональних територіальних органах державної аудиторської служби були введені в дію структури та штатні розписи, в яких є наявні вакантні рівнозначні посади, органу, який приєднується до утвореної структури. При цьому, як правило, керівному складу територіальних (обласних) органів державної влади, що реорганізуються, рівнозначні посади не пропонуються. Тому обґрунтовано виникає питання про правомірність дій органів державного управління стосовно працівників, органів, що реорганізуються.

Пленум Верховного Суду України детально роз'яснив норми щодо дії трудового договору в разі реорганізації та вивільнення працівників, як стосовно підстав, так і стосовно порядку.

Відповідно до п. 19 постанови № 9 Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника. Суди, розглядаючи позови про поновлення на роботі, повинні вивчати структурні й організаційні зміни, що відбулися на підприємстві, в установі, організації у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників, з'ясувати, чи не спричинили ці зміни тільки зміну найменування посад та чи дійсно мало місце їх скорочення. Неправомірним є звільнення працівника, якщо змінюється лише найменування посади, а характер трудової функції залишається колишнім.

У випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або декількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується. 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, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі на тому підприємстві, де зберіглося його попереднє місце роботи.

Тому спочатку мають бути перевірені і встановлені зазначені вище юридичні факти, і тільки потім може бути поставлено питання про переведення працівника, якого може бути вивільнено.

Якщо відбувається реорганізація з вивільненням частини працівників, необхідно виконати вимоги закону щодо пропозиції працевлаштування, передбаченої ст. 49-2 КЗпП України, що є гарантією для особи, яка вивільняється.

Посилання на положення Закону України «Про державну службу» щодо необхідності проходження конкурсу при переведенні на іншу роботу в разі вивільнення є необґрунтованими, оскільки юридична гарантія зайнятості вивільнюваного (позбавленого роботи з об'єктивних причин) не може супроводжуватись елементами випробування, яке є суттю конкурсу. І те й інше є правовими формами перевірки професійної придатності особи. Тому норма ч. 5 ст. 22 Закону України «Про державну службу» також сформульована як гарантія для вивільнюваного працівника: «У разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу переведення державного службовця на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду в державному органі, якому передаються повноваження та функції такого органу, здійснюється без обов'язкового проведення конкурсу».

Таким чином, державним органам і їх посадовим особам, в разі проведення організаційних заходів, пов'язаних із правовими наслідками для працівників, слід не тільки пам'ятати, але й чітко виконувати вимоги законодавства України про працю щодо підстав і порядку звільнення чи переведення державних службовців, які повною мірою поширюються на цю категорію працівників.

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.227+349.232

**ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЯТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ЗА ЗАТРИМКУ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ**

Бичкова С. С.,

*завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національної академії внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор*

Загальні строки виплати заробітної плати регламентовані у ст. 115 КЗпП України. Проте положення цієї статті не поширюються на випадки звільнення працівника, оскільки у такому разі виплата всіх сум, що належать працівникові від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо відповідна особа в день звільнення не працювала, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні останньому при звільненні, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений строк виплатити не оспорювану ним суму (ст. 116 КЗпП України).

У Конституції України (ч. 7 ст. 43) проголошено: право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Звичайно, це стосується і випадків звільнення працівника.

Тому законодавець задля забезпечення указанного права передбачив у ст. 117 КЗпП України відповідальність за затримку власником підприємства, установи, організації або уповноваженим органом розрахунку при звільненні працівника.

Проаналізувавши зазначені законодавчі положення, складається враження, що вони сформульовані чітко і зрозуміло. Однак на практиці із їх тлумаченням виникають складнощі, суди неоднаково застосують норму права, що її містить ст. 117 КЗпП України.

Так, Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ у справі за позовом ОСОБА_3 до товариства з обмеженою відповідальністю «Донвуглепоставка» про стягнення заборгованості із заробітної плати, середнього заробітку за час

затримки розрахунку при звільненні та відшкодування моральної шкоди виходив з того, що відсутність коштів у роботодавця у зв'язку із наявністю дебіторської заборгованості не виключає його відповідальності. Оскільки ж позов про стягнення заборгованості по заробітній платі було задоволено у повному обсязі, районний суд, на підставі ч. 1 ст. 117 КЗпП України, правомірно стягнув на користь позивача середній заробіток за весь час затримки розрахунку при звільненні¹.

При цьому, в іншій справі за позовом ОСОБА_2 до ПП «Глорія-Дей» про стягнення заборгованості по заробітній платі та компенсації за затримку розрахунку при звільненні Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ залишив в силі рішення судів попередніх інстанцій, погодившись, що слід відмовити у задоволенні позову в частині стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, адже позивач нетривалий час працював на підприємстві «Глорія Дей», заборгованість порівняно із сумою нарахованої заробітної плати є незначною, і вини відповідача у затриманні розрахунку позивача немає, оскільки фінансово-господарська діяльність ПП «Глорія Грей» не велася².

Зважаючи на указане, зупинімося детальніше на змісті ст. 117 КЗпП України.

Насамперед, важко не погодитися із висловленою в юридичній літературі позицією, що в цій статті мова йде про один із видів матеріальної відповідальності власника підприємства, установи, організації перед працівником³, хоча й уже звільненим.

Отже, відповідно до ч. 1 ст. 117 КЗпП України в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП України, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа,

¹ Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 25.07.2012 р. у справі № 6-18049св12 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/25586494>.

² Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 09.04.2013 р. у справі № 6-13222ск13 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30680968>.

³ Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар / [Прокопенко В. І., Козак З. Я., Кузнецова Л. О. та ін.] ; наук. ред. І. П. Лавринчук. – Х. : Консум, 2003. – С. 509.

організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Таким чином, умовами притягнення власника підприємства, установи, організації до відповідальності за затримку розрахунку при звільненні є:

1) невивплата належних звільненому працівникові сум;
2) наявність у цьому вини власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Ми погоджуємося з тим, що вина власника наявна і при відсутності грошей на розрахунковому рахунку, фінансових труднощах підприємства, установи, організації тощо. Лише непереборна сила (надзвичайна і невідвротна подія) виключає таку вину¹;

3) недотримання строків розрахунку при звільненні, визначених у ст. 116 КЗпП України;

4) відсутність спору про розмір належних до виплати працівникові сум. За наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене 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 ухвалює рішення по суті спору (ч. 2 ст. 117 КЗпП України).

Звідси можна зробити висновок, що за наявності указаних умов власник підприємства, установи, організації у будь-якому разі має виплатити працівникові не лише суми, що були йому належні на день звільнення, а й його середній заробіток за весь час затримки: з дня звільнення (у разі, коли працівник в цей день не працював, – з наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок) по день фактичного розрахунку.

Тому Верховний Суд України і дійшов правильного висновку, що нетривалий час роботи працівника на підприємстві й незначна частка заборгованості підприємства перед працівником у виплаті заробітної плати не є підставою для звільнення роботодавця від зазначеної відповідальності². Також, за його рішенням, яке ми повністю підтримуємо, не будуть такими підставами і неістотність суми заборгованості порівняно із середнім заробітком та

¹ Там само.

² Постанова Верховного Суду України від 03.07.2013 р. у справі № 6-64цс13 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32348502>.

тривалість незвернення працівника до суду за вирішенням спору про стягнення заборгованості із заробітної плати¹.

І наостанок відзначимо, що, як встановлено у ч. 2 ст. 117 КЗпП України, при частковому вирішенні справи щодо розмірів належних звільненому працівникові сум на користь останнього розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який ухвалює рішення по суті спору. У такому разі суд має застосовувати принцип пропорційності, тобто присуджувати працівникові відшкодування пропорційно до розміру задоволених його позовних вимог.

УДК 349.2(427)

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В УКРАИНЕ

Венедиктов В. С.,

*первый проректор Харьковского
экономико-правового университета,
д-р юрид. наук, профессор*

Изменения, происходящие в экономической и социальной жизни общества и государства, развитие различных форм предпринимательской деятельности, утрата государством функции единого работодателя и в связи с этим резкое понижение контроля со стороны государства в сфере труда привели к тому, что нормы – гарантии для работников стали превращаться в антигарантии, которые формально якобы защищают работников, а фактически понижают уровень их правовой защиты. Следует также отметить, что нормы трудового законодательства не совсем полно учитывают интересы работодателей и не стимулируют их к цивилизованным отношениям в сфере труда. Такое положение, в свою очередь, активизирует такие негативные явления, как моббинг или буллинг в сфере трудовой деятельности. Моббинг – это психологическое воздействие на работника со стороны работодателя, трудового коллектива или отдельных работников этого коллектива, которое выражается в неоправданной критике работника, искусственном изолировании его в рамках коллектива,

¹ Постанова Верховного Суду України від 21.11.2011 р. у справі № 6-60цс11 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/20014689>.

распространении заведомо неправдивой информации и т. д. Буллинг означает агрессивное поведение работодателя по отношению к работнику: преследование работника, подрыв его деловой репутации и т. д., что приводит к дискриминации в трудовых правоотношениях и требует защиты его трудовых прав и свобод.

Поэтому вопросы защиты прав и свобод человека труда сегодня являются основной проблемой внутренней и внешней политики всех государств, в том числе и Украины. В Украине существует явный разрыв между теорией и практикой реализации прав человека, особенно человека труда: формально признаны и существуют на бумаге, но фактически ими невозможно воспользоваться и реализовать в жизни. Это свидетельствует о том, что социально-правовой механизм, обеспечивающий реализацию и защиту прав человека труда не функционирует надлежащим образом. Социально-правовой механизм – это система мероприятий по созданию условий для реализации прав и свобод человека труда, а также охрана, защита, восстановление нарушенных прав и формирование общей и правовой культуры. Приведение в действие такого механизма является обязанностью государства в лице его правоохранительных органов. Согласно Конституции Украины именно государство должно создавать условия для полного осуществления гражданами права на труд, гарантировать равные возможности в выборе профессии или рода трудовой деятельности.

Возможность использования правовых средств защиты субъектами общественных отношений характеризует глубокое взаимодействие их с социально-трудовой действительностью, которая имеет два направления. Первое из них очевидно – это деятельность по использованию правовых способов защиты в реальной практической жизни. Перспектива такого использования уже заложена в самом содержании и назначении юридического инструментария. Правовые способы защиты для того и создаются, чтобы при условии надлежащего их использования был достигнут необходимый социально-правовой эффект. Поэтому они с самого начала рассчитаны на приведение их в действие субъектами правоохранительной системы для достижения положительного результата. Второе направление связано с наличием в правовых средствах и социальной силы, которая и порождает необходимость существования юридического механизма. Именно здесь заложены возможности по разрешению

возникших трудностей для обеспечения жизненного вопроса в сфере социально-трудовой деятельности. На практике юридический механизм должен применяться таким образом, чтобы был достигнут тот результат, который характеризует социальную ценность и силу права как гаранта защиты и охраны законных прав и интересов работника.

Право становится бесправным, когда отсутствуют надежные гарантии его защиты со стороны правоохранительных органов. Еще Платон отмечал, что он видит быструю гибель того государства, где закон не имеет силы и находится под существующей властью. Там, где закон – властелин над правителями, а они его рабы, он видел спасение государства и всех благ, которые только могут подарить государству боги.

Необходимо отметить, что демократические процессы, которые сегодня происходят в Украине, требуют совершенствования всей системы государственной власти, а права, свободы, интересы человека и гражданина должны стать лейтмотивом деятельности государственных институций, особенно в области их соблюдения, охраны и защиты.

Под охраной прав необходимо понимать всю совокупность правового обеспечения тех или иных отношений, той или иной деятельности. Это правовое регулирование отношений, которые складываются в процессе деятельности, начиная от возникновения этих отношений и до их прекращения. Защитой же любых субъективных прав является правовое обеспечение по недопущению нарушения этих прав, а в случае нарушения – применение мер принудительного характера для восстановления нарушенных прав. С этой целью в государстве создана система правоохранительных органов, которые и должны обеспечивать защиту законных прав и интересов граждан. К сожалению, надо констатировать, что в настоящее время, в условиях массового нарушения социально-трудовых прав граждан, и такие правоохранительные органы, как суды, прокуратура и полиция, мягко говоря, бездействуют.

Так, суды, рассматривая дела о восстановлении на службе или работе, стараются по десятку раз отложить их на месяц или полтора месяца, растянуть этот процесс на три – четыре года, чтобы потом вынести явно незаконное решение и не выдавать его на протяжении двух – трех месяцев, чтобы лицо не смогло его обжаловать в вышестоящую инстанцию. Обращение лица в прокуратуру за защитой своих нарушенных прав также не дает

положительных результатов. Работники прокуратуры, как правило, направляют обращение на рассмотрение руководству предприятия или организации по месту работы заявителя, а потом отвечают, что изложенные в заявлении факты были предметом рассмотрения руководства по месту работы и поэтому основания для вмешательства прокуратуры не усматриваются. Хотя законодательство категорически запрещает передавать такие обращения в тот орган, действия которого обжалует конкретное лицо. Это свидетельство того, что правоохранительные органы находятся в плену политической системы Украины, а не на рубеже обеспечения законности и построения действительно правового государства, где главенствует принцип верховенства права. Как итог хотелось бы отметить, что только профессионально сильная государственная власть, деятельность которой основана только на законе и с соблюдением законов, способна сделать Украину демократическим, правовым и социальным государством.

УДК 349.2

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ІСПАНІЇ

Венедіктов С. В.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

*Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, доцент*

Звертаючись до перспектив реформування національного трудового законодавства доцільним вбачається використання нормотворчого досвіду зарубіжних країн. Адже, беручи до уваги позитивні та негативні тенденції застосування тих чи інших норм у провідних державах світу, Україна зможе «не наступити на ті ж самі граблі», розвиваючи власну ефективну трудо-правову систему, яка б не тільки відповідала світовим стандартам у сфері праці, але і враховувала особливості нашої історії, національного менталітету, економічного розвитку. В цьому контексті слід навести як приклад практику регулювання трудових відносин в Королівстві Іспанія (далі – Іспанія), яке, незважаючи на своєрідність та соціальну вираженість, незаслужено оминається увагою в дослідженнях українських науковців.

Серед особливостей іспанського трудового права доцільно виділити наступні:

1. Застосування інкорпорації при формуванні джерел трудового права.

Відповідно до ст. 35 Конституції Іспанії 1978 року¹ кожен іспанець має обов'язок трудитися та право на зайнятість, вільний вибір професії або діяльності, просування по роботі і належну винагороду, що є достатньою для задоволення власних потреб та потреб сім'ї, але в жодному разі не піддаватися дискримінації за ознакою статі. Статут трудящих визначається на рівні закону. Перший такий Закон був прийнятий 10 березня 1980 року, а на цей час діє Статут трудящих (*Estatutodelos Trabajadores*), в редакції Закону від 23 жовтня 2015 року (далі – Статут трудящих)². Зазначений нормативний акт містить 96 статей, присвячених правовому регулюванню ключових аспектів трудових відносин, закріплюючи положення щодо: прав та обов'язків працівників і роботодавців; видів та порядку укладення трудових договорів; робочого часу і часу відпочинку; оплати праці; зміни, призупинення та припинення трудових договорів; правопорушень та відповідальності в трудових відносинах; колективних переговорів та укладення колективних договорів.

Однак при цьому уряд Іспанії, за пропозицією Міністерства зайнятості та соціального забезпечення країни, узагальнює в єдиному тексті під назвою Кодекс праці та соціального забезпечення (*Código Labora lydela Seguridad Social*)³ нормативно-правові акти, що регулюють питання праці, класифікуючи їх на окремі назви залежно від сфери регулювання, але не змінюючи їх фактичний текст. Так, наприклад, розділ другий Кодексу, що отримав назву «Трудове законодавство», містить підрозділи: (а) 2.1. «Права та обов'язки працівників», який складається з двох законодавчих актів – Статуту трудящих та Королівського декрету

¹ La Constitución española de 1978 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/-articulos.jsp?ini=30&fin=38&tipo=2>.

² La Leydel Estatutodelos Trabajadores [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>.

³ Código Laboral y de la Seguridad Social [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.boe.es/legislacion/codigos/-codigo.php?id=93&modo=1¬a=0&tab=2>.

про трудові відносини (*Real Decreto-leysobrerere lacionesdetrabajo*)¹; (б) 2.2. «Сприяння зайнятості», що містить дев'ять нормативних актів, ключовим серед яких є Закон про зайнятість (*La Leyde Empleo*)². Кодекс праці та соціального забезпечення також має такі розділи, як: Конституція Іспанії (розділ 1); соціальне забезпечення (розділ 3); охорона праці і техніка безпеки (розділ 4); правопорушення і відповідальність (розділ 5); трудо-правова підсудність (розділ 6).

2. Наявність широкого спектру форм трудового договору.

В Іспанії, крім безстрокового трудового договору (може бути укладений письмово або усно на повний або скорочений робочий день) та трудового договору на визначений строк (укладається на період виконання певних робіт або надання певних послуг, замісництво, в разі виробничої необхідності), іспанське трудове право виділяє: (а) трудовий договір, що підтримує підприємців (застосовується для роботодавців, у яких кількість працівників становить не менше 50 осіб, та гарантує їм податкові та соціально-страхові пільги); (б) трудовий договір про надомну працю, який може укладатися письмово (як безстроково, так і на чітко обумовлений строк) та повинен обов'язково містити положення, що визначають місце виконання роботи і тривалість робочого дня; (в) трудовий договір для практикантів (може укладатися з працівниками впродовж 4 років після отримання ними вищої або середньої освіти) та учнівський трудовий договір (спрямований на отримання та підвищення кваліфікації осіб під час трудової діяльності або професійного навчання). Обидва останні договори мають строковий характер і укладаються на проміжок часу від шести місяців до двох років.

3. Мобільність трудових правовідносин.

Трудові правовідносини, незважаючи на обумовлену тривалість у часі, за своєю суттю є дуже крихкими, адже на їх існування, крім волі учасників, впливає дуже велика кількість факторів (соціальні потрясіння, економічна неспроможність роботодавця, форс-мажорні обставини). Тому з метою сприяння стабільності існування вже існуючих трудових правовідносин в Іспанії було запроваджено ряд механізмів, одним із яких є уступка

¹ Real Decreto-leysobrerere lacionesdetrabajo [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>.

² La Leyde Empleo [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11431>.

працівників (ст. 43 Статуту трудящих). Така уступка передбачає можливість тимчасового перевodu працівника до іншого роботодавця, що реалізується виключно через агенції тимчасового працевлаштування. При цьому уступка буде вважатися незаконною в разі настання наступних обставин: (а) коли предмет договорів про надання послуг обмежується виключно звичайним наданням працівників між стороною, що їх уступає, та набувачем, та (б) коли суб'єкту господарювання, що здійснює таку уступку, не вистачає активності або власної стабільної організації, або не вистачає коштів, необхідних для розвитку своєї діяльності, або він не виконує функції, притаманні йому як роботодавцю.

Ще одним прикладом мобільності трудових правовідносин слід вважати призупинення дії трудового договору на певний строк у зв'язку з настанням відповідних обставин, що тимчасово унеможливають трудову діяльність працівника. До таких обставин належать: тимчасова непрацездатність; негативний вплив праці на вагітність; зазнання домашнього насильства; позбавлення волі до моменту винесення судового рішення. Призупинення трудового договору звільняє сторони від зобов'язань по виконанню роботи й виплати за неї винагороди, але не припиняє існування самих трудових правовідносин.

4. Конкретизація в законі підстав припинення трудових правовідносин.

Зазвичай прийнято вважати, що розірвання трудового договору в західних країнах має досить довільний характер, і у роботодавця завжди існує безліч можливостей проявити ініціативу в цьому випадку. Однак, як свідчить трудове законодавство Іспанії, зазначене судження є помилковим. Незважаючи на те, що ст. 49 Статуту трудящих визначає підстави припинення трудового договору (серед яких можна виділити угоду сторін; настання юридичного факту, передбаченого трудовим договором; закінчення строку договору; ініціативу працівника або роботодавця; смерть працівника, його повну чи важку інвалідність, або вихід на пенсію; смерть, вихід на пенсію або визнання недієздатною фізичної особи – роботодавця; настання обставин, що виключають подальше існування трудових відносин; масове звільнення; настання юридично об'єктивних підстав), у подальшому вони знаходять свою деталізацію в нормах цього законодавчого акта, а також положеннях колективних договорів.

Як приклад можна навести розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що зазвичай відбувається з дисциплінарних (скоєння працівником дисциплінарного проступку) або економічних (поява у роботодавця негативних технічних, організаційних або виробничих факторів) підстав. До підстав так званого дисциплінарного звільнення працівника слід віднести: повторне правопорушення або відсутність без поважних причин на роботі або непунктуальність на роботі; недисциплінованість або непокора на роботі; усне або фізичне правопорушення щодо роботодавця або його працівників; недотримання принципу добросовісності або зловживання довірою при здійсненні трудової діяльності; навмисне триваюче зменшення трудової активності; алкоголізм або наркоманія, якщо вони негативно позначаються на трудовій діяльності; переслідування роботодавця або його працівників за ознаками расового або етнічного походження, релігії або переконань, інвалідності, віку та сексуальної орієнтації, а також переслідування сексуального та сексистського характеру. Таке звільнення вимагає надання працівникові письмового повідомлення з посиланням на аргументовані підстави розірвання трудового договору та дату, з якої трудові правовідносини будуть припинені. Для розірвання трудового договору з економічних мотивів характерним є надання працівникові матеріальної компенсації в розмірі середнього заробітку за 20 днів за кожен рік роботи у даного роботодавця.

УДК 349.2

СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ

Вишновецька С. В.,

*завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету,
д-р юрид. наук, доцент*

Питання про сферу дії норм трудового права, під якою прийнято розуміти поширення трудового законодавства, його дії¹, межі поширення норм трудового права², коло відносин, у

¹ Толкунова В. Н. Трудовое право : конспект лекций / В. Н. Толкунова. – М. : Белье альвы, 1997. – С. 7.

² Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм / Г. С. Скачкова. – М., 2003. – С. 124.

© Вишновецька С. В., 2016

регулюванні яких задіяні норми трудового законодавства¹, протягом багатьох десятиліть було й залишається дискусійним у науці трудового права. Про сферу дії трудового законодавства висловлювались різні судження: від надміру широкої сфери (включаючи відносини за участю військовослужбовців – контрактників) до надміру вузької (тільки відносини на підставі трудового договору). У науковій літературі неодноразово висловлювалась точка зору, згідно з якою сучасне трудове законодавство та інші акти, що містять норми трудового права, у багатьох випадках виходять за рамки відносин, які становлять предмет трудового права, і певною мірою (головним чином, субсидіарно) застосовуються до інших відносин індивідуальної праці, що не є трудовими чи похідними від них.

У системі права неможливе існування комплексних галузей права, побудованих на певних поєднаннях різнорідних предметів і методів правового регулювання. Визнання єдності предмета, методів, принципів і механізму регулювання кожної галузі передбачає відносну самостійність її структурних частин, тоді як у системі законодавства галузі законодавства, регулюючи певні сфери державного життя, виділяються тільки за предметом і не мають єдиного методу. Тому цілком можливе існування таких елементів у структурі системи законодавства, як комплексні галузі законодавства, комплексні галузеві утворення. У даному випадку процес галузевої диференціації норм права поступається місцем інтеграції різнорідних норм для цілей погодженого регулювання тієї чи іншої сфери діяльності (сфери господарювання, управління тощо). Тому законодавчий акт може складатися з поєднання норм різної галузевої належності.

Так, наприклад, останнім часом відбувається формування нової цілісної концепції забезпечення здорових і безпечних умов праці, проявляється увага до досвіду прийняття і дії в ряді країн комплексних законів про безпеку, охорону навколишнього середовища, охорону праці, гігієну і виробниче середовище. Нова класифікація норм законодавства про охорону праці, яка розглядається як комплексний міжгалузевий інститут, охоплює: 1) трудо-правові норми, що безпосередньо містяться в інституті охорони праці (норми, які регламентують загальні положення про

¹ Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2005. – С. 144.

охорону праці, вимоги охорони праці, організацію охорони праці, забезпечення прав працівників на охорону праці, порядок розслідування і облік нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань); 2) трудо-правові норми про охорону праці окремих категорій працівників, в окремих галузях, у випадках особливих ризиків і суміжні з різними інститутами трудового права (про трудовий договір, робочий час і час відпочинку, оплату і нормування праці, гарантії і компенсації, професійну підготовку і додаткову професійну освіту, захист трудових прав і свобод); 3) норми про охорону праці міжгалузевого характеру (про відшкодування шкоди при нещасних випадках на виробництві і професійних захворюваннях; про контроль (нагляд) за охороною праці; про відповідальність за порушення охорони праці; про фінансування охорони праці; про міждержавне співробітництво у сфері охорони праці).

На думку А. В. Кузьменка, сферу дії трудового права можна поділити на власний (неподілюваний) предмет правового регулювання і спільний (поділюваний) предмет правового регулювання. Суспільні відносини, які становлять власний предмет трудового права, як правило, повністю регулюються нормами трудового законодавства. Спільний предмет трудового права становлять ті суспільні відносини, у правовому регулюванні яких норми трудового та інших галузей беруть участь «на рівних». У сфері дії трудового права слід також виділити відносини, в правовому регулюванні яких норми трудового права відіграють підлеглу роль, не впливають на галузеву належність регульованих відносин і використовуються з причин практичної зручності і необхідності. Це сфера субсидіарної дії трудового права¹.

З точки зору А. М. Лушнікова і М. В. Лушнікової, сфера трудового права включає не тільки правове регулювання предмета галузі трудового права, а й субсидіарне регулювання нормами трудового права відносин, пов'язаних з працею, іншої галузевої належності².

¹ Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2005. – С. 144–145.

² Лушников А. М. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – С. 433–434.

Це зумовлено взаємодією галузей, яку найчастіше розглядають під кутом зору експансії цивільного, адміністративного, трудового права. Експансія тлумачиться як розширення, поширення чогось за його початкові межі¹. Вона проявляється в тому, що норми одного законодавства застосовуються субсидіарно в тих сферах суспільних відносин, які були і залишаються предметом інших галузей права: цивільного, трудового, сімейного, адміністративного тощо.

Наявність трудових відносин, які не входять у даний час до предмета трудового права, загострює проблему визначення сфери його дії.

Інновації, що реалізуються у всіх сферах життя людини, зачіпають і працю, трансформація якої тягне за собою появу нових форм трудових відносин, поняття яких не обмежують лише рівнем відносин «працівник – роботодавець», а розуміють як цілий комплекс відносин, що реалізуються в трудовій діяльності. Йдеться, зокрема, про такі форми, як аутсорсінг, фрілансінг, інсорсінг, краудсорсінг, мерітосорсінг тощо. Сьогодні при швидкому розвитку інформаційних технологій все більшого поширення набуває дистанційна зайнятість. У даний час, коли такі форми зайнятості, як фрілансінг і аутсорсінг поширені в масовому масштабі, необхідно знайти точки зіткнення надомної праці з дистанційною працею, з формами зайнятості населення, врегульованими як трудовим, так і цивільним законодавством.

Водночас створює неоднозначність розуміння відносин, які становлять предмет трудового права, застосування конструкції «відносини, тісно пов'язані з трудовими». Потребують вирішення проблеми узгодженості і несуперечливості різногалузевих норм у «прикордонних» сферах суспільних відносин, узгодження міжгалузевих зв'язків трудового права для усунення правових міжгалузевих колізій, конкурентного паралельного правового регулювання трудових відносин і відносин, пов'язаних з трудовими.

Отже, сферу дії трудового законодавства можна окреслити як просторове його поширення (коло суспільних відносин), а також вплив законодавчих норм на відповідне коло суб'єктів. Безперечно, на відносини, що становлять предмет трудового права, сфера дії його норм поширюється повною мірою. Щодо відносин іншої галузевої належності можна стверджувати лише про субсидіарне застосування норм трудового права.

¹ Сучасний тлумачний словник української мови : 60000 слів / за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубчинського. – Х. : Школа, 2007. – С. 229–230.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО СФЕРУ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Гетьманцева Н. Д.,

*доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного
університету імені Юрія Федьковича,
д-р юрид. наук, доцент*

Для трудового права як галузі права є характерними й ті відносини, які виникають з приводу встановлення умов праці шляхом прийняття локальних правових норм. Такі відносини іноді називають колективними трудовими відносинами¹. Даючи відповідь на питання про входження даних відносин до предмета трудового права необхідно розглянути питання про те, які власне відносини регулюються шляхом укладення колективних угод, іншими словами, що є їх предметом. Якщо проаналізувати Закон «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р.², ст. 1, можна звернути увагу на ту обставину, що вони укладаються з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин. Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. була закладена система соціального партнерства і, відповідно, у зв'язку з цим отримали розвиток соціально-партнерські відносини. Проте в самій преамбулі Закону йде мова про те, що Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів. У самому тексті Закону (ст. 1), де визначена регулятивна сфера, соціально-партнерські відносини не названі, в ньому мова йде тільки про трудові відносини, хоча сфера дії Закону не обмежується власне трудовими відносинами, а поширюється і на соціально-економічні, і виробничі відносини (ст. 1), тоді як в преамбулі Закону мова йде про регулювання тільки трудових відносин і задоволення соціально-економічних інтересів. Термін «трудова відносина» розглядається у цьому Законі у вузькому розумінні, з огляду на ту обставину, що ще вказані інші відносини: соціально-економічні (у преамбулі вони

¹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 163.

² Про колективні договори і угоди : закон України від 1 липня 1993 р. № 3356- XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
© Гетьманцева Н. Д., 2016

вказані з позицій не відносин, а інтересу), виробничі (ст. 1). Разом з тим ст. 2 Закону підкреслює широку сферу дії вказаного Закону: колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Як бачимо, законодавець формально розширив сферу дії частини норм трудового права: реальна ст. 1 і ст. 2 Закону «Про колективні договори і угоди» перебувають в протиріччі: ст. 1 Закону отримала вузьку сферу регулювання, а ст. 2 Закону – широку сферу дії Закону. Отже, в даному випадку сфера дії окремих нормативних актів, що належать до системи трудового законодавства, вийшла за рамки легально закріпленої вузької сфери регулювання. Тому необхідно, передусім, уточнити терміни, що вживаються в Законі «Про колективні договори і угоди», та усунути суперечності, наявні в тексті Закону, а також привести цей Закон у відповідність з діючою системою нормативних актів. А отже, термін «трудові відносини» необхідно замінити на термін «соціально-трудові відносини», оскільки смислове призначення зазначеного терміна має більш широке значення. Предметом колективних угод повинні виступати виробничі, трудові та соціально-економічні відносини. Виходячи із загальної характеристики національної, галузевої і територіальної угод можна зробити висновок, що угода на національному рівні повинна встановлювати загальні принципи регулювання соціально-трудових відносин, що безпосередньо у ній і закріплено. У свою чергу, галузева і територіальна угоди визначають і закріплюють умови праці, оплати, різного роду пільги і гарантії для працівників. У сукупності ці норми законодавства дозволяють зробити висновок про те, що за допомогою даних угод може здійснюватися регулювання великого кола суспільних відносин. Як бачимо, зміст угод охоплюють трудові і пов'язані з ними відносини соціального, економічного і виробничого характеру. Дана пропозиція законодавця може бути прийнятною, оскільки зведення предмета колективних угод виключно до трудових (соціально-трудових) відносин позбавило б роботодавця включати положення, які б відповідали його інтересам, крім інтересів, звісно, працівника. В даному аспекті також вбачається концепція нового кодексу з метою знайти розумний баланс інтересів як працівників, так і роботодавців. У зв'язку з указаним доцільним є з'ясування суті колективних трудових відносин.

Як вірно зауважує Г. І. Чанишева, індивідуальні трудові відносини є тим підґрунтям, на якому існують колективні. Далі вчена зауважує, що в сучасних умовах індивідуальні трудові правовідносини не можуть існувати без колективних через те, що для усіх роботодавців є обов'язковими положення колективних угод, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях. Різні елементи суспільної форми праці – оплата праці, її нормування, робочий час, дисципліна праці, охорона здоров'я працівників на виробництві та ін. – є об'єктами індивідуальних і колективних трудових правовідносин¹. З вищевикладеного можна зробити висновок, що до колективних відносин належать відносини нормування праці, її оплата, робочий час, час відпочинку. Разом з тим необхідно зауважити, що наявність у колективній угоді або трудовому договорі будь-яких урегульованих суспільних відносин не робить їх колективними або індивідуальними, оскільки визначальною має бути природа відносин, яка закладена у їх носії. Крім того, щоб визнати трудове відношення колективним чи індивідуальним, необхідно з'ясувати, насамперед, характер їх самої процедури захисту.

Якщо звернутися до преамбули Закону «Про колективні договори і угоди», то можна підкреслити ту обставину, що угоди носять комплексний характер. На це вказує мета самого Закону, якою є регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Отже, в цілому соціальне партнерство пронизує всі виробничі і трудові відносини і, таким чином, угоди на національному, галузевому і територіальному рівнях є джерелом трудового права в тій частині, де регулюються трудові та пов'язані з ними відносини. Але постає питання, яким колом питань необхідно «обмежитися» у змісті переговорів між сторонами соціального діалогу? Звісно, що дані суспільні відносини мають бути пов'язані з працею, оскільки регулятивна дія угод направлена, насамперед, на врегулювання, окрім виробничих і соціально-економічних відносин, на трудові відносини. У свою чергу, економічні відносини підлягають регулятивній дії, якщо вони пов'язані із соціальними, як це і випливає із закону. Але попри все зрозумілою є та обставина, що соціальне партнерство повинно будуватися на основі миру і рівної заінтересованості в розвитку виробництва, економічного розвитку,

¹ Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. л-ра, 2001. – С. 17.

стабільності і соціального благополуччя сторін. А це означає, що моральна складова трудового права як галузі права проявляється також у функції забезпечення соціальної стабільності, що повинна бути направлена на збереження соціального миру, на визнання соціально значущими як інтересів працівників, так і роботодавця. Тому серед завдань трудового законодавства повинно бути створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин. А це означає, що у сторін угод, незалежно від їх рівня, є обопільна можливість як формувати, так і впливати на виконання умов угоди. Адже принципи розроблення, укладення та виконання угод засновані на реальності зобов'язань та добровільності їх виконання – в цьому виражається сутність колективних угод. Інше питання, що не всі трудові і пов'язані з ними відносини можуть бути врегульовані колективними угодами і включені у їх зміст. Це також пояснюється тією обставиною, що трудове право як галузь права за своєю природою поєднало в собі і публічні, і приватні елементи, тому тут чітко проявляється поєднання (співвідношення) державного (централізованого) та колективно-договірного (локального) регулювання. Отже, дані відносини входять до сфери трудового права.

УДК 340.12:34.037(477)

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Запара С. І.,

*декан юридичного факультету
Сумського національного
аграрного університету,
д-р юрид. наук, професор*

Чинний Кодекс законів про працю (далі – Кодекс) в ст. 1 визначає всемірну охорону трудових прав працівників одним із пріоритетних завдань Кодексу¹. Відповідно до ст. 1. проекту Трудового кодексу² (далі – Проект) метою та завданням Трудового

¹ Кодекс законів про працю України : нормативні документи з урахуванням останніх змін в редакції станом на 06.07.2015 р. – Суми : ВВП НОТІС, 2015. – 87 с.

² Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, вноситься народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М.)
© Запара С. І., 2016

кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, *забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців* (курсив авт. – С. З.).

Таким чином, законодавець трансформує охоронну у захисну функцію трудового права, звертаючи увагу на захист прав та інтересів як працівників, так і роботодавців. Слід підтримати зазначений підхід, адже держава має створювати належні умови для розвитку соціально-трудова відносин та водночас передбачати інструменти як для забезпечення державного захисту прав та інтересів працівників, так і для створення передумов для самозахисту учасників трудових відносин.

Деталізуючи завдання Проекту Трудового кодексу, серед іншого законодавець виділяє вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства. Зупинимось на цьому більш детально. Класифікація вирішення трудових спорів за суб'єктним підходом, а саме поділом на індивідуальні та колективні, є традиційною для національного уявлення про порядок вирішення трудових спорів. Вочевидь саме тому в Проекті книга дев'ята має назву «Індивідуальні трудові спори», яка повністю присвячена вирішенню трудових спорів комісією з трудових спорів. Колективні трудові спори розглядаються у книзі шостій Проекту «Колективні трудові відносини», яка складається з двох глав та трьох статей, значення яких полягає у визначенні соціального діалогу та вказівкою про те, що порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод та функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) визначаються законом.

З огляду на наведене, фактично, зазначені норми ніяк не змінюють порядок захисту трудових прав в Україні. Адже і нині трудові спори в індивідуальному порядку вирішуються за допомогою комісій з трудових спорів та судів, а колективні трудові спори – за допомогою незалежного посередника, примирної комісії та трудового арбітражу, що визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>. – Назва з екрана.

(конфліктів)»¹. *Неефективність нині діючої системи вирішення трудових спорів* неодноразово ставала предметом дискусій та обговорень², узагальнюючі які слід назвати наступні причини, що поглиблюють кризу правозахисної ситуації в Україні:

1. Непристосованість передбаченої в чинному трудовому законодавстві (та в Проекті Трудового кодексу України) системи вирішення трудових спорів до реалій та потреб сучасної України:

1.1. чинний Кодекс законів про працю, прийнятий у 1971 році, концептуально не відповідає багатьом сучасним викликам на ринку праці, у тому числі й вирішенню трудових спорів. Зазначений Закон приймався для соціалістичної суспільної формації і, навіть із урахуванням численних змін та доповнень, не здатний належно врегулювати трудові відносини в сучасних умовах. Проект трудового кодексу принципово не змінює систему та підходи вирішення трудових спорів;

1.2. порядок досудового та судового вирішення трудових спорів не набув в Україні чіткої інституалізації;

1.3. наявні порядки вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів створювалися в різні періоди формування правової системи України, тому не пов'язані спільною цілісною ідеологією захисту прав залежно від предмета спору.

2. Недостатня роль сторін соціального діалогу в запобіганні та вирішенні трудових спорів:

2.1. відсутність практичного інструментарію, необхідного для адекватної участі у вирішенні трудових спорів на всіх етапах;

2.2. не визначена роль соціальних партнерів у запобіганні та врегулюванні індивідуальних трудових спорів;

2.3. не передбачена участь сторін соціального діалогу територіального і галузевого рівнів у врегулюванні спору на виробничому рівні;

2.4. брак професійних кадрів, матеріальних та організаційних ресурсів, особливо на рівні територіальних і галузевих організацій сторін соціального діалогу.

3. Проблеми під час вирішення індивідуальних трудових спорів:

¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

² Див.: Запара С. І. Генеза та доктринальні засади інституту захисту права на працю в сучасній Україні : дис. ... д-ра юрид. наук. : спец. 12.00.01 – теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень / С. І. Запара. – К., 2014. – 450 с.

3.1. відсутність розгалуженої, реально діючої на кожному підприємстві, в установі, організації системи вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів (КТС), які здебільшого мають «номінальний», формальний характер і практично не виконують функцій ані вирішення трудового спору по суті, ані запобігання йому;

3.2. відсутність обов'язкової реєстрації та достатньої статистичної інформації про індивідуальні трудові спори, особливо на етапі досудового розгляду;

3.3. невикористання повною мірою потенціалу Національної служби посередництва і примирення та інспекції праці як можливих консультативних та організаційних органів під час вирішення індивідуальних трудових спорів.

4. Проблеми під час вирішення колективних трудових спорів:

4.1. недосконалість процедури вирішення колективних трудових спорів щодо формування і затвердження вимог найманих працівників і профспілок, визначення сторін трудового спору, моменту вступу в колективний спір, діяльності примирних органів та виконання їх рішень.

4.2. правова незахищеність працівників, які вступили в колективний трудовий спір;

4.3. недосконалість порядку відбору та організації професійного навчання трудових арбітрів і посередників та відсутність у законодавстві норм забезпечення їх прав і гарантій під час участі в роботі примирних органів і трудового арбітражу;

4.4. неврегульованість на законодавчому рівні питання фінансування процесу вирішення трудових спорів за рахунок коштів Державного бюджету, у тому числі й оплати праці трудових арбітрів, експертів, посередників;

4.5. необхідність удосконалення процедури проведення акцій протесту (у тому числі і страйків) та визначення адекватних процедур захисту трудових прав для категорій працівників, для яких існує заборона на страйк.

5. Проблеми судового розгляду трудових спорів:

5.1. розгляд індивідуальних трудових спорів судами загальної юрисдикції, адміністративними окружними судами та в окремих випадках господарськими судами, що свідчить про відсутність цілісної системи компетентних спеціалізованих трудових судів в Україні;

5.2. відсутність спеціалізації суддів із розгляду трудових спорів у судах загальної юрисдикції;

5.3. законодавча відсутність можливості розгляду переважної частини колективних трудових спорів у судах;

5.4. недосконалий процес залучення уповноважених представників сторін соціального діалогу до розгляду трудових спорів у судах.

Вищенаведене дає можливість стверджувати про відсутність цілісної ефективної системи врегулювання конфліктів в Україні та необхідність розроблення і впровадження нової системи вирішення трудових спорів. На нашу думку, в цьому питанні має бути реалізований комплексний підхід до системи вирішення трудових спорів, у якій одним із головних видів трудових спорів в Україні постають *спори про права*, що повністю відповідає міжнародним стандартам у сфері правового регулювання трудових відносин та *спорів про інтереси*, що мають розглядати спори виключно в позасудовому порядку.

УДК 351.83(477)

ОКРЕМІ ПИТАННЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Клемпарський М. М.,
*професор кафедри цивільного
та господарського права
Донецького юридичного
інституту МВС України,
д-р юрид. наук, доцент*

Назимко О. В.,
*старший викладач кафедри
загально-правових дисциплін
Донецького юридичного
інституту МВС України,
канд. юрид. наук*

Світова практика засвідчує, що в національному праві багатьох держав увесь спектр трудових відносин у сфері наукової, дослідної діяльності регулюється правовими нормами, які містяться не в кодексі законів про працю, а в окремих джерелах права з питань науки та вищої освіти. Створенням міжнародних механізмів нормативно-правового регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідної діяльності опікується

Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), а не Міжнародна організація праці (МОП).

Сучасне міжнародне право у сфері освіти, науки і культури містить рекомендаційні положення стосовно регулювання усіх необхідних соціальних, правових та організаційно-інституційних аспектів або етапів здійснення трудової діяльності науковцями, дослідниками та викладацькими кадрами.

Надзвичайно важливо також зазначити, що положення міжнародного права у сфері освіти, науки і культури розглядають наукову, дослідну та викладацьку діяльність у їхньому професійному симбіозі. Наукова та дослідна діяльність є складовими професійних, трудових обов'язків викладача; здійснення наукових досліджень підвищує професійну компетентність працівника вищого навчального закладу.

До важливих джерел сучасного міжнародного, зокрема загальноєвропейського права, які містять відповідні положення, що визначають, регулюють та захищають трудові права та обов'язки науковців, дослідників та їхніх роботодавців, слід віднести Рекомендацію ЮНЕСКО про статус науково-дослідних працівників від 20 листопада 1974 року (далі – Рекомендація 1974 року), Рекомендацію ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів від 11 листопада 1997 року (далі – Рекомендація 1997 року), Кодекс поведінки для прийняття на роботу дослідників (далі – Європейський кодекс) та Європейську хартію дослідників від 11 березня 2005 року (далі – Європейська хартія).

Міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідної та викладацької діяльності відтворюють увесь комплекс правових норм щодо соціального захисту праці.

Так, насамперед, природним є те, що висококваліфіковані випускники вищих навчальних закладів, які є потенційними науковцями, дослідниками та викладачами, як і представники інших професій та сфер праці, мають беззаперечне соціальне право на певні гарантії трудової або професійної зайнятості. Так, відповідно до п. 46 розділу Б «Гарантії зайнятості» частини IX «Умови праці» Рекомендації 1997 року зазначається (мовою оригіналу): «46. Следует обеспечивать гарантии работы в рамках данной профессии (мається на увазі професії науковця, дослідника та викладача – *М.К., О.Н.*), включая бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены),

поскольку это отвечает интересам как высшего образования, так и преподавательских кадров высших учебных заведений»¹.

Розділ «Стабільність та безперервність роботи» Європейської хартії також закликає до підтримання стану максимально можливої зайнятості у сфері науки та досліджень (мовою оригіналу): «Работодатели и/или субсидирующие организации должны стремиться к тому, чтобы работа исследователей не прерывалась из-за неустойчивости трудовых контрактов, и в максимально возможной степени способствовать улучшению стабильной занятости исследователей (курсив наш – М.К., О.Н.), соблюдая принципы и сроки, установленные EU Directive on Fixed-Term Work»².

Положення Рекомендації 1997 року, визначаючи таке важливе та беззаперечне трудове право науковців, дослідників та викладачів, як право на гідні, тобто якісні та безпечні для життя і здоров'я умови трудової діяльності, підкреслюють свій міжгалузевий зв'язок із правовими нормами міжнародного трудового права. Так, у п. 63 розділу F «Оклады, рабочее навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки» частини IX «Умови праці» Рекомендації 1997 року зазначається (мовою оригіналу): «63. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны работать в такой рабочей среде, которая не оказывает негативного воздействия на их здоровье и не угрожает их безопасности; они должны быть защищены мерами социального обеспечения, включая выплату пособий по болезни и по случаю нетрудоспособности и выплату пенсии, а также меры по охране здоровья и обеспечению безопасности в отношении всех случаев, перечисленных в конвенциях и рекомендациях МОТ (курсив наш – М.К., О.Н.). Применяемые нормы должны быть не менее благоприятными, чем нормы, установленные в соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ (курсив наш – М.К., О.Н.)»³.

¹ Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

² Європейська хартія дослідників від 11 березня 2005 року // Російський союз молодих вчених [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

³ Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ [Электронный

Пункт «d» розділу V «Умови успішної діяльності науково-дослідних працівників» Рекомендації 1974 року покладає відповідальність за створення національної політики сприятливих трудових умов для науковців та дослідників на держави-сторони цієї Рекомендації (мовою оригіналу): «20. Государствам-членам следует: d) принять меры для обеспечения научно-исследовательским работникам таких условий труда и вознаграждения за труд, которые соответствуют их положению, выслуге лет и заслугам, без дискриминации по причинам пола, языка, возраста, религии или национального происхождения»¹.

Однак існуючі міжнародно-правові положення про умови праці у сфері наукової, дослідної та викладацької діяльності зосереджуються не лише на загальних вимогах трудового права щодо безпеки життя та здоров'я працівника, а й враховують інтелектуальну специфіку роботи працівників зазначених видів діяльності, яка вимагає і відповідних умов. Так, п. 7 частини III «Керівні принципи» Рекомендації 1997 р. зазначає (мовою оригіналу): «Условия труда преподавательских кадров высших учебных заведений должны в максимальной степени содействовать эффективному преподаванию, научной и исследовательской деятельности и консультативно-лекторской работе и обеспечивать преподавательским кадрам высших учебных заведений возможность выполнять стоящие перед ними профессиональные задачи»².

Положення ж п. 40 розділу А «Початок професійної діяльності» ч. IX «Умови роботи» Рекомендації 1997 р. окремо фіксують, що зазначені зобов'язання потенційних роботодавців щодо забезпечення максимально сприятливих трудових умов для науковців, дослідників та викладачів мають виконуватися без

ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

¹ Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников // Акты Генеральной конференции ЮНЕСКО. Восемнадцатая сессия Париж, 17 октября – 23 ноября 1974 г. Том 1. Резолюции. – ЮНЕСКО, 1975 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114040rb.pdf#page=180>.

² Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

жодних, заборонених міжнародним правом, проявів дискримінації (мовою оригіналу): «40. Наниматели кадров высших учебных заведений должны создавать наиболее благоприятные условия работы для успешного осуществления учебного процесса, научной и/или исследовательской деятельности и/или консультативно-лекторской работы без какой-либо (социальной, майнової, расовой, національної, релігійної, політичної – *М.К., О.Н.*) дискриминации»¹.

Європейська хартія дослідників знову ж таки конкретизує положення про сприятливі умови для наукової, дослідної та викладацької діяльності, з огляду на трудову, так би мовити, виробничу та цільову специфіку цих видів діяльності. Так, у розділі «Середовище досліджень» Європейської хартії зазначається (мовою оригіналу): «Обязанностью работодателей и/или субсидирующих организаций является создание среды, максимально стимулирующей обучение или исследования, что предполагает наличие соответствующего оборудования, потенциала и возможностей, включая доступ к сетям научной коммуникации и сотрудничества, а также соблюдение национальных и отраслевых норм безопасности и здоровья исследователей»².

Розділ «Умови праці» Європейської хартії виокремлює також соціальні права осіб із певним сімейним статусом та станом здоров'я щодо умов здійснення ними наукової, дослідної та викладацької діяльності (мовою оригіналу): «Работодатели и/или субсидирующие организации должны обеспечить исследователям, включая и инвалидов, достаточно гибкие условия для успешной работы, учитывая ее специфику, в соответствии с нормами национального законодательства и с национальными или отраслевыми соглашениями между работодателями и профсоюзами об условиях труда. Они должны стремиться обеспечить условия работы, которые позволяют исследователям, женщинам и мужчинам, сочетать семью и работу, воспитание детей и карьеру»³.

¹ Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

² Європейська хартія дослідників від 11 березня 2005 року // Російський союз молодих вчених [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

³ Європейська хартія дослідників від 11 березня 2005 року // Російський союз молодих вчених [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

Відповідно до існуючої майже в усьому світі практики, яка має місце в багатьох сферах інтелектуальної праці, процес встановлення трудових відносин починається з проходження кандидатами випробувального терміну для з'ясування та оцінювання їхнього освітнього рівня, професійних навичок, компетенції, практичного досвіду, здібностей та особистих якостей.

Так, п. 42 розділу А «Початок професійної діяльності» частини IX «Умови роботи» Рекомендації 1997 р. закріплює певний порядок проходження кандидатами на наукові та викладацькі посади випробувального терміну для прийняття на роботу (мовою оригіналу): «42. В системе высшего образования при первом приеме на работу преподавателей и научных работников испытательный срок рассматривается как возможность стимулирования и полезного приобщения начинающих сотрудников к профессии, установления и соблюдения соответствующих профессиональных норм, а также самостоятельного повышения каждым уровня своего преподавательского и научного мастерства. Средняя продолжительность испытательного срока должна быть известна заранее, а условия, определяющие его успешное завершение, должны зависеть лишь от профессиональной компетентности. В случае получения неудовлетворительной оценки по завершении испытательного срока кандидаты должны иметь право на то, чтобы им сообщались причины этого, причем такую информацию они должны получать заблаговременно до истечения испытательного срока, с тем чтобы иметь надлежащую возможность улучшить свою работу»¹.

В розділі «Оцінка досвіду» Європейського кодексу детально визначено спеціалізовані принципи, напрямки та критерії оцінювання кандидатів на відповідні, зокрема наукові, посади для здійснення подальшого остаточного кадрового відбору (мовою оригіналу): «В процессе отбора должен учитываться весь диапазон профессионального опыта претендентов. Сосредоточиваясь на их исследовательском потенциале, не следует упускать из виду их творческие способности и уровень независимости суждений. Это означает, что следует применять и количественные, и

¹ Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

качественные оценки, акцентируя внимание на выдающихся результатах на различных аспектах профессиональной карьеры, а не только на числе публикаций. Соответственно, значение библиометрических показателей должно быть определенным образом уравновешено с более широким диапазоном критериев, учитывающих другие формы опыта: преподавание, научное руководство, работа в команде, участие в передаче знания, менеджмент исследований и инноваций, повышение осведомленности общества о науке»¹.

Положення Рекомендації 1997 р. про робоче навантаження, згідно з п. 62 Розділу F «Оклади, робоче навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки» частини IX «Умови праці», чітко фіксують стан професійного симбіозу наукової, дослідної та викладацької діяльності (мовою оригіналу): «62. Рабочая нагрузка преподавательских кадров высших учебных заведений должна быть обоснованной и справедливой; она должна позволять им эффективно выполнять свои функции и обязанности по отношению к студентам, а также свои обязательства в области научной, исследовательской и/или академической административной деятельности; она должна надлежащим образом предусматривать оплату труда тех, от кого требуется ведение преподавательской работы сверх обычной нагрузки»².

Особлива увага приділяється і фінансовим та іншим умовам праці для тих науковців, дослідників та викладачів, які працюють за неповною трудовою ставкою. У п. 72 розділу J «Умови роботи викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, які працюють за неповною ставкою» частини IX «Умови праці» зазначається (мовою оригіналу): «72. Преподавательские кадры высших учебных заведений, регулярно работающие на неполной ставке, должны: (а) получать пропорционально такое же вознаграждение и наниматься на работу на тех же условиях, что и преподавательские кадры высших учебных заведений, работающие на полной ставке;

¹ Європейська хартія дослідників від 11 березня 2005 року // Російський союз молодих вчених [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

² Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

(b) получать оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни и отпуск по беременности и родам на равных условиях с преподавательскими кадрами высших учебных заведений, работающими на полной ставке; размер соответствующих денежных выплат следует определять пропорционально часам работы или заработку; (с) иметь право на адекватное и соответствующее социальное обеспечение, в том числе (там, где это предусмотрено) в рамках пенсионных систем, обеспечиваемых нанимателями»¹.

Таким чином, міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідної та викладацької діяльності, належачи до системи міжнародного права з питань освіти, науки і культури, здійснюють нормативно-правове регулювання трудових відносин у відповідних видах діяльності або праці, які самі по собі не належать до усталених предметів нормативно-правового регулювання в рамках системи міжнародного трудового права. Попре це, зазначені міжнародно-правові стандарти ЮНЕСКО відтворюють змістовно-сміслову та нормативну сутність сучасного трудового права, яке у своєму міжнародному вимірі є кодифікованим у джерелах права МОП. Завдяки цьому можна дійти висновку про наявність міжгалузевого зв'язку між трудовими нормами міжнародного права у сфері освіти, науки і культури та нормами міжнародного трудового права.

УДК 349.2: 351.74

ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Клочко А. М.,

*проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, доцент*

Сьогодні українське суспільство вимагає проведення рішучих реформ усіх сфер державного життя на основі верховенства права, законності, гласності, забезпечивши прозорість й відкритість діяльності державних органів та їх партнерство з населенням.

¹ Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

© Клочко А. М., 2016

Зазначене реформування неможливе без удосконалення управління персоналом та кадрового забезпечення державних органів, але особливо значущим це є для органів правоохоронної системи і, насамперед, для Національної поліції України, на яку покладено особливу відповідальність за охорону прав і свобод людини та інтересів суспільства і держави.

Кадрове забезпечення Національної поліції України слід розглядати як цілеспрямовану й організовану систему елементів, взаємодія та функціонування яких спрямована на досягнення основної мети – забезпечення даного правоохоронного органу необхідною кількістю високопрофесійних і всебічно підготовлених працівників, що володіють сучасними знаннями, уміннями й навичками для ефективного виконання завдань протидії злочинності та забезпечення публічної безпеки і порядку.

В рамках кадрового забезпечення Національної поліції України здійснюється наступний комплекс різноманітних заходів: підбір кадрів, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації кадрів, розстановка кадрів, переведення та переміщення кадрів, присвоєння спеціальних звань, оцінювання кадрів і контроль за їх діяльністю, службове просування кадрів, їх виховання, соціально-правовий захист кадрів, зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності особового складу, звільнення зі служби тощо.

Події останнього року, пов'язані з участю поліцейських, зокрема патрульної поліції (загибель, корупційні діяння, дорожньо-транспортні пригоди тощо) виявили низку проблем як у підборі персоналу до Національної поліції України, так і у підготовці кадрів. Так, практика свідчить про непоодинокі випадки потрапляння до патрульної поліції випадкових людей, котрі прийшли до неї вирішувати власні матеріальні проблеми. Сьогодні в суспільстві переважає думка, яку підтримують і фахівці з підготовки поліцейських, що 2–3 місячна підготовка патрульних поліцейських є замалою для набуття ними знань, вмінь і навичок якісного водіння поліцейського автомобіля, володіння прийомами самооборони та затримання правопорушників, застосування табельної вогнепальної зброї.

Таким чином, нині склалася ситуація, коли нагальною є потреба у вдосконаленні наступних заходів кадрового забезпечення: по-перше, підбору кадрів (існує доцільність зробити тестування на поліграфі обов'язковим перевірочним заходом при прийнятті на службу в поліцію, посилити увагу до конкурсних процедур при прийнятті на службу, забезпечити дієвий

громадський контроль за здійсненням призначень поліцейських); по-друге, підготовки кадрів (збільшити термін підготовки кадрів до патрульної поліції, провести підвищення кваліфікації всіх патрульних поліцейських, підвищити рівень професійної та морально-психологічної підготовки поліцейських); по-третє, розстановки кадрів (при кожному призначенні враховувати професійний рівень поліцейських та криміногенну обстановку в окремих регіонах, забезпечувати належну адаптацію кадрів на новому місці та роботу наставників); по-четверте, службового просування кадрів (висувати на вищі посади лише за професійними якостями та стажем служби); по-п'яте, соціально-правового захисту поліцейських (посилити кримінальну та адміністративну відповідальність за правопорушення стосовно поліцейських та їх близьких, створити профспілки поліцейських та забезпечити їх реальне функціонування). Також сьогодні необхідно провести низку заходів зі зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності поліцейських, профілактики та виявлення корупційних діянь за їх участю, а також вивчити підстави та мотиви звільнення зі служби поліцейських, зокрема патрульних.

УДК 349.2

ВОЛЯ І СВОБОДА ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК КАТЕГОРІЇ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Коваленко О. О.,

*професор кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г.С. Сковороди,
д-р юрид. наук, доцент*

Чинна Конституція України закріпила соціальну модель розвитку держави, основним напрямом діяльності якої є забезпечення прав, свобод та інтересів людини. Про пріоритетність курсу соціального розвитку України свідчить підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, що означає не тільки прийняття Україною зобов'язань із забезпечення прав і свобод людини, а й втілення в життя європейських стандартів цих прав і свобод, зокрема права на працю, яке в сучасних умовах господарювання реалізується різними правовими способами, але переважно у формі трудового

© Коваленко О. О., 2016

договору. Крім того, наразі у ментальності українського народу відбулися зміни, які визначили як пріоритет не тільки матеріальні, але й духовні цінності. Зазначені об'єктивні реалії сьогодення зумовлюють виникнення підвищеної уваги до питань волі і свободи волі сторін трудового договору, які стають, відповідно до напрямку існування та розвитку України, ключовими у трудовому праві, мають виняткову актуальність в умовах розбудови громадянського суспільства і демократизації відносин у трудовому колективі.

Волю і свободу волі сторін трудового договору і соціально-трудових відносин, що виникають на його підставі, слід розглядати в комплексному вимірі: не тільки через економічні (стан економіки держави, її фінансової системи), а й позаекономічні чинники, зокрема такі, як: повага до честі та гідності людини, довіра, справедливість, рівність, соціальна відповідальність тощо. Цим позаекономічним чинникам сьогодні відведена не менш важлива роль ніж економічним. Адже ігнорування сторонами соціально-трудових відносин таких аксіологічних якостей, як добро, істина, свобода, рівність, справедливість, мораль, духовність тощо призводить до поступового їх нівелювання, знищення, а отже, як свідчить історія, має загрозливі наслідки не тільки для трудового права як галузі, але й для українського суспільства в цілому.

Взагалі для трудового права свобода волі є визначальною категорією – вона є ключовим моментом, точкою відліку визначення основних понять трудового права. Вона закладена у генетичному коді цієї галузі права, – права, юридичним фактом ядра предмета якого є трудовий договір.

Трудовий договір завжди був предметом детальної уваги науковців, однак його укладення, зміна, припинення – все це довгий час розглядалося з позицій юридичного позитивізму, з позицій права. А от що саме є витокami цих категорій, що лежить в основі дій сторін трудового договору та що обумовлює ці дії – залишалося осторонь.

Сьогодні з упевненістю можна сказати, що витокami цих категорій є воля людини. Адже саме воля – це певна сила, яка зумовлює цілеспрямований рух: думки, прагнень, діяльності особистості і навіть розвиток суспільства та світу; це науковий феномен, зміст якого умовно можна звести до визначення якості людини, яка полягає у здатності свідомо керувати своєю психікою

та вчинками і проявляється у досягненні свідомо поставлених цілей. Категорія волі є відправною точкою, ключовим моментом спроможності розуміння будь-якого питання у праві та ще й унікальною категорією, яка спочатку формує право, а потім його нормами впливає на волю його суб'єктів.

Йдеться, по-перше, про те, що право – це результат оформлення волі народу – єдиного джерела влади в Україні за Конституцією, а по-друге, норми права, встановлюючи взірець поведінки, впливають на волю та свідомість людини. Саме завдяки цьому і відбувається регулювання поведінки людини, а отже, і відносин, що при цьому виникають. Саме воля працівника та роботодавця фіксується у трудовому договорі, який оформлює її у свій зміст у вигляді його умов і природа якого представляє собою угоду сторін, яка, замикаючи їх проявлену зовні, вільно, без чийогось впливу, сформовану власну волю, стає формою існування збігу їх волевиявлення і, тим самим, зумовлює виникнення трудових правовідносин та їх подальший розвиток.

До речі, трудовий договір, звісно, виступає і формою реалізації права на працю. Права, ключовим визначенням якого, за міжнародними, європейськими стандартами та національним законодавством України, є свобода волі людини, яка володіє цим природним правом. Такий висновок ґрунтується на нормах міжнародного та національного позитивного права, яке закріплює право на працю у законодавстві через визнання свободи волі людини щодо своєї здатності до праці; закріплення можливості для прояву свободи волі у сфері праці; спонукання особистості оптимально й ефективно реалізовувати свою здатність до праці.

Реалізуючи право на працю у формі трудового договору, працівник разом із роботодавцем проявляє свободу волі і визначає зміст трудового договору, який трансформується у зміст трудових правовідносин, однак останній повністю ним не вичерпується. У зміст трудових правовідносин також, окрім змісту трудового договору, входить потенційна динамічна складова, закладена законодавством про працю як правові можливості сторін трудових правовідносин щодо їх прав та обов'язків, яка полягає в адекватних відповідних діях сторін.

Зміна трудового договору є тією дією, яка уособлює використання сторонами трудового договору можливостей, закладених у праві, і допускає свободу їх волі. Правила, які в законодавстві деталізують дії сторін трудового договору, при його

зміні виступають межами їх свободи волі. Слід відзначити, що витоками свободи волі сторін трудового договору при його зміні є принципи трудового права, визначальним серед яких є принцип свободи праці, який і визначає можливості його сторін щодо подальшої долі цього договору.

Воля та волевиявлення також є критеріями, за якими можна класифікувати підстави припинення трудового договору на припинення трудового договору за угодою сторін, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб та припинення трудового договору внаслідок подій.

Сторони трудового договору мають свободу прояву своєї волі на його припинення, межі якої починаються там, де починається свобода іншої сторони. Тому у своїх взаємовідносинах щодо припинення трудового договору вони повинні дотримуватися умов, встановлених законом, щоб не порушити право іншої сторони і забезпечити баланс інтересів обох сторін трудового договору.

Точками, які окреслюють загальні контури простору свободи волі сторін трудового договору при усіх випадках його припинення, є умови: трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених законами; трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав; працівник не може бути звільненим з роботи без поважних причин.

Таким чином, укладаючи трудовий договір, його сторони реалізують свою волю, проявляють свою свободу волі, яка трансформується у зміст певних трудових правовідносин, і, з урахуванням взаємних інтересів зазначених сторін, продовжує реалізовуватися в їх правових можливостях.

І нарешті: саме в трудовому договорі, як угоді, що укладається відповідно до норм трудового законодавства, свобода волі сторін цього договору отримує необхідний юридичний фундамент, а його суб'єкти – можливість задоволення свого інтересу.

УДК 349.2:347:15/17(477)

ПРАВА ПРАЦІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

Лагутіна І. В.,
*завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
д-р юрид. наук, доцент*

Розвиток законодавства про захист персональних даних знаменувався значним розширенням прав їхніх суб'єктів і правовою регламентацією всіх операцій з інформацією – від збирання до знищення. Створений у більшості розвинених країн механізм захисту персональних даних надає їхньому суб'єкту можливість контролювати поводження з ними під час будь-яких операцій.

Основою захисту персональних даних працівників в Україні становить стаття 32 Конституції, відповідно до якої не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини, а також кожному гарантується судовий захист права спростовувати недостовірну інформацію про себе і членів своєї сім'ї та права вимагати вилучення будь-якої інформації, а також право на відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої збиранням, зберіганням, використанням та поширенням такої недостовірної інформації.

Із прийняттям Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року було створено нормативну основу для захисту персональних даних і в національній юридичній практиці.

Закон України «Про захист персональних даних» встановлює права суб'єкта персональних даних – фізичної особи, персональні дані якої обробляються. Відповідно до п. 1 ст. 8 Закону 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.

Слід зазначити, що обробка персональних даних повинна відповідати таким умовам: дані повинні бути зібрані і оброблені законно; дані повинні бути зібрані з певної, ясною і законною

метою і оброблені саме з цієї поставленої мети; дані мають бути адекватними, істотними і не зайвими по відношенню до мети їх збору та обробки; дані повинні зберігатися в форматі, який дозволяє ідентифікувати осіб, яких вони стосуються, протягом терміну, необхідного для досягнення мети, поставленої при їх збиранні та обробці.

Працівник як суб'єкт персональних даних згідно із 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).

У результаті аналізу правового становища національних органів із захисту персональних даних можна виділити дві загальні тенденції, що відображають підходи держав у сфері захисту персональних даних. Так, в ряді країн (у Великобританії, Ірландії, Фінляндії, Швеції) підкреслена превентивна і на випередження роль наглядових органів у сфері забезпечення захисту персональних даних, в інших державах (в Греції, Латвії, Чехії) першочергове значення має реагування правоохоронних органів на вже виявлений факт порушення і функція контролю органу із захисту персональних даних за дотриманням законодавства про захист персональних даних.

З метою реалізації покладеної на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини функції контролю за додержанням законодавства про захист персональних даних протягом 2015 року працівниками Управління з питань захисту персональних даних Секретаріату здійснювалися перевірки органів державної влади, органів місцевого самоврядування, а також підприємств, установ і організацій усіх форм власності.

Усього за 2015 рік було здійснено 62 планові та позапланові перевірки володільців персональних даних, за результатами яких можна виокремити низку проблемних питань, пов'язаних з організацією процесів обробки персональних даних, зокрема: 1) відсутність або невідповідність внутрішніх положень/документів володільця, що регулюють процеси обробки персональних даних, вимогам чинного законодавства про захист персональних даних; 2) не ведеться або лише частково ведеться облік працівників, які мають доступ до персональних даних суб'єктів персональних даних; 3) у працівників, які мають доступ до персональних даних, не відбирається зобов'язання не допускати розголошення у будь-який спосіб персональних даних, які їм було довірено або які стали

відомі у зв'язку з виконанням професійних чи службових або трудових обов'язків, що передбачено частиною третьою статті 10 Закону України «Про захист персональних даних»; 4) склад та зміст персональних даних, що обробляється, в багатьох випадках є надмірним стосовно визначеної мети їх обробки¹.

Право на захист персональних даних виключає можливість будь-яких дій з персональними даними без згоди суб'єкта персональних даних, а також передбачає забезпечення можливості цих суб'єктів контролювати дії операторів обробки зі своїми персональними даними.

Правами працівника як суб'єкта персональних даних є: 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 у персональні дані; г) знищувати або блокувати (забороняти використання) персональні дані, що обробляються з порушенням закону, та вимагати повідомити про це сторони, яким ці дані було розкрито тощо. Зокрема, проблемним питанням є забезпечення «права бути забутим» («right to be forgotten»), тобто коли за клопотанням працівника роботодавець повинен видалити інформацію про нього.

Отже, норми про поняття «персональні дані працівника», загальні вимоги до обробки персональних даних працівника і гарантії їхнього захисту, порядок зберігання і використання персональних даних працівників, відповідальність за порушення норм, що регулюють обробку і захист персональних даних працівника, необхідно включити до проекту Трудового кодексу України.

¹ Див.: Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. – К., 2015. – С. 120–121.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Лукаш С. С.,
*директор Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор*

Реформування правоохоронної системи, яке наразі відбувається в Україні, вимагає удосконалення всіх аспектів її функціонування. Особливого значення при цьому набуває зміна підходів щодо формування кадрового складу та забезпечення його ефективної роботи. Одним із заходів, що покликаний забезпечувати професійний добір, просування по службі та відсів працівників відповідно до їх компетентності, є атестація службовців, у тому числі Національної поліції України.

Атестація працівників Національної поліції України проводиться відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 року № 1465. Даними нормативно-правовими актами передбачено, що атестування поліцейських проводиться з метою оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри¹.

Розширяють призначення атестації науковці, які вважають, що її метою є визначення перспектив кар'єрного зростання, мотивування службовця до підвищення своєї кваліфікації; виявлення потенційних можливостей державного службовця з метою підвищення його по службі; забезпечення законності в системі функціонування державної служби; підвищення дисципліни та відповідальності; стимулювання підвищення

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.

кваліфікації та професіоналізму державних службовців¹. Тобто метою проведення атестації серед державних службовців, у тому числі працівників поліції, є оцінка ділових та моральних якостей працівника і виявлення можливостей підвищення його по службі; стимулювання підвищення кваліфікації; забезпечення дисципліни та законності в їх роботі.

Сьогодні проведення атестації в органах та підрозділах Національної поліції породило багато спірних моментів, які пов'язані з підставами проведення атестації, процедурою її проведення та прийняттям рішень за результатами атестації. Перш за все, це стосується підстав проведення атестації працівників поліції. Законом України «Про Національну поліцію» та Інструкцією про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 року № 1465, передбачено, що атестування поліцейських проводиться:

- 1) при призначенні на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу;
- 2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службу невідповідність;
- 3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службу невідповідність^{2,3}.

Розглядаючи судову практику з питань скасування рішень атестаційних комісій та поновлення на роботі працівників поліції, можна побачити, що велика кількість позовних вимог ґрунтується саме на безпідставному проведенні атестації, оскільки жодна з указаних підстав проведення атестації не мала місця. Крім того, відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» працівники міліції, які виявили бажання проходити службу в поліції, за умови відповідності вимогам до поліцейських, визначеним цим Законом, упродовж трьох місяців з дня опублікування цього Закону можуть бути прийняті на службу до

¹ Задоя І. І. Атестація державних службовців – важлива складова проходження державної служби / І. І. Задоя // Актуальні проблеми політики. – 2014. – Вип. 53. – С. 296–305.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.

³ Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських, затв. наказом МВС України від 17.11.2015 року № 1465 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15>.

поліції шляхом видання наказів про призначення за їх згодою чи проходження конкурсу на посади, що заміщуються поліцейськими, у будь-якому органі (закладі, установі) поліції¹. Тобто проведення атестації при призначенні на посади в органах та підрозділах поліції для колишніх працівників міліції законодавством не передбачено. Отже, проведення атестації для всіх працівників поліції є незаконним та безпідставним.

Безпосередня процедура проведення атестації також потребує уточнення та додаткового нормативного врегулювання. Так, відповідно до законодавства, можна виділити три етапи проведення атестації:

1. складання атестаційного листа керівником поліцейського та подання його на розгляд атестаційної комісії;
2. тестування;
3. проведення співбесіди.

Оцінка ділових та моральних якостей працівників поліції має здійснюватися за результатами комплексного аналізу всіх трьох етапів. Разом з тим у деяких позовних заявах працівників поліції вказувалось на те, що атестаційна комісія не врахувала атестаційний лист та результати тестування, а винесла рішення на основі власних переконань за результатами співбесіди. При цьому працівник мав позитивний атестаційний лист та успішно склав тестування.

Інструкцією про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 року № 1465, визначено, що атестаційні комісії при прийнятті рішень стосовно поліцейського повинні враховувати такі критерії:

- 1) повноту виконання функціональних обов'язків (посадових інструкцій);
- 2) показники службової діяльності;
- 3) рівень теоретичних знань та професійних якостей;
- 4) оцінки з професійної і фізичної підготовки;
- 5) наявність заохочень;
- 6) наявність дисциплінарних стягнень;

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.

7) результати тестування;

8) результати тестування на поліграфі (у разі проходження).

Варто зазначити, що більшість з указаних показників досліджуються саме під час ознайомлення з атестаційним листом та під час проходження тестування. Інші ж з них вимагають проведення спеціальної діагностики за окремими методиками. Відповідність даним критеріям не може бути визначена шаблонними питаннями, які під час співбесіди задають члени атестаційних комісій. Безпідставність рішень атестаційних комісій про невідповідність поліцейського займаній посаді впливає ще й з того, що в таких рішеннях досить часто не визначено мотивів, з яких виходили при його прийнятті.

Узагальнюючи вищевикладене можна зробити висновок про те, що проведення атестації в органах Національної поліції сьогодні є недостатньо врегульованим. Інструкцію про порядок проведення атестування поліцейських необхідно доповнити положеннями, в яких би визначався перелік діагностик, які застосовуються при проведенні атестації, та необхідність врахування професійної мотивації при прийнятті рішення. Крім того, необхідно заборонити проводити атестацію у випадках, які не передбачені законодавством, та зобов'язати атестаційні комісії чітко вказувати підстави для визнання працівника поліції таким, що не відповідає займаній посаді та підлягає звільненню.

УДК 349.2: 351.74

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Мельник К. Ю.,

завідувач кафедри трудового

та господарського права факультету №2

Харківського національного

університету внутрішніх справ,

д-р юрид. наук, професор

Становлення нового правоохоронного органу – Національної поліції України потребує, передусім, залучення до її лав нових кадрів, які здатні будуть працювати в нових умовах, керуючись принципом законності, та стояти на сторожі інтересів людини та держави. З огляду на це нині особливого значення набувають

питання професійного навчання поліцейських за новими сучасними методиками освітньої та правоохоронної діяльності.

Відповідно до ч. 1 ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII (далі – Закон) професійне навчання поліцейських складається з: 1) первинної професійної підготовки; 2) підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання; 3) післядипломної освіти; 4) службової підготовки. З нашої точки зору, саме первинній професійній підготовці поліцейських сьогодні слід приділити особливу увагу, оскільки саме в її межах у максимально стислі терміни поліцейські набувають перші навички, необхідні для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї.

Слід одразу звернути увагу на те, що з огляду на тривалий процес переатестації та практичну відсутність прийняття на службу до Національної поліції України, окрім окремих підрозділів, що здійснюється за спеціальними правилами, нині система первинної професійної підготовки практично не діє. На наш погляд, такий стан справ потребує нагального виправлення. Крім цього існують певні питання і до правової регламентації первинної професійної підготовки поліцейських, про що піде мова нижче.

Так, правова регламентація первинної професійної підготовки здійснюється переважно нормами ст. 73 Закону та Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України від 16.02.2016 р. № 105 (далі – Положення).

Відповідно до ч. 1 ст. 73 Закону поліцейські, які вперше прийняті на службу в поліції, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, зобов'язані пройти первинну професійну підготовку за відповідними навчальними програмами (планами), затвердженими Міністерством внутрішніх справ України. Частина 7 цієї статті забороняє залучати поліцейських, які не пройшли первинну професійну підготовку, до виконання повноважень поліції, допускати до роботи з інформацією з обмеженим доступом або до будь-якої діяльності, пов'язаної з використанням зброї та спеціальних засобів (крім навчальних та тренувальних занять під час проходження первинної підготовки).

З огляду на вищезазначене питання викликає норма п. 3 розділу II Положення, яка передбачає, що поліцейський направляється на первинну професійну підготовку не пізніше ніж через чотирнадцять календарних днів після його призначення на посаду. Тобто поліцейський, призначений на посаду в орган поліції, може два тижні не виконувати повноваження поліції, очікуючи направлення на первинну професійну підготовку, й при цьому отримувати грошове забезпечення. Вважаємо, що таку ситуацію потрібно виправити шляхом скорочення мінімум удвічі вищезазначеного терміну.

Пункт 8 розділу II Положення передбачає випадки, коли поліцейські не можуть бути зараховані до закладів первинної професійної підготовки. Це прибуття до закладу первинної професійної підготовки після видання наказу про зарахування; незадовільний стан здоров'я, що підтверджено в установленому порядку; подання поліцейським на ім'я керівника закладу первинної професійної підготовки письмового рапорту про відмову від проходження первинної професійної підготовки; надходження навчальної справи поліцейського пізніше ніж за п'ять календарних днів до початку первинної професійної підготовки; відсутність однострою.

Стосовно даного переліку є певні питання, зокрема щодо включення до нього такого випадку, як незадовільний стан здоров'я, що підтверджено в установленому порядку. Нагадаємо, що ч. 2 ст. 61 Закону серед тих, хто не може бути поліцейським, передбачає осіб, які мають захворювання, що перешкоджають проходженню служби в поліції. А ч. 1 ст. 50 Закону передбачає, що громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України. Таким чином, діє нормативна база, яка не дозволяє взагалі приймати до поліції громадян України, які мають незадовільний стан здоров'я. З огляду на це, на наш погляд, є зайвим ще раз зазначати аналогічний випадок у п. 8 розділу II Положення.

Також питання викликають й інші випадки, зокрема прибуття до закладу первинної професійної підготовки після видання наказу про зарахування та надходження навчальної справи поліцейського пізніше ніж за п'ять календарних днів до початку

первинної професійної підготовки. Слід зауважити, що це чіткі імперативні норми щодо незарахування до закладів первинної професійної підготовки. Разом з тим як у першому, так і в другому випадку спочатку, на наш погляд, треба з'ясувати, чому особа запізнилася, або навчальна справа не надійшла у відповідний строк. Як відомо, існують певні поважні причини об'єктивного характеру, які не залежать від волі особи, і з цим, ми вважаємо, потрібно рахуватися.

Пункт 10 розділу III Положення передбачає, що первинна професійна підготовка поліцейського, якого вперше прийнято на службу в поліції, може здійснюватися згідно з його рапортом за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби у зв'язку із обставинами, що не дозволяють на тривалий час виїхати за межі дислокації підрозділу, у якому він призначений на посаду. Ми вважаємо такий підхід недостатньо зваженим, оскільки, по-перше, зазначена норма суперечить ч. 7 ст. 73 Закону, яка забороняє залучати поліцейських, що не пройшли первинну професійну підготовку, до виконання повноважень поліції; по-друге, зазначена норма відкриває шлях до повсюдного застосування підготовки за індивідуальним навчальним планом, оскільки можна довільно тлумачити термінологічну конструкцію «обставини, що не дозволяють на тривалий час виїхати за межі дислокації підрозділу»; по-третє, саме в закладах первинної професійної підготовки побудована цілісна система відповідного навчання, накопичено сучасний досвід підготовки поліцейських, діє відповідна матеріально-технічна база, зокрема різноманітні навчальні полігони, в практичних же підрозділах з об'єктивних причин важко здійснити належну первинну професійну підготовку поліцейських.

Наприкінці відзначимо, що з огляду на події останнього року, які пов'язані з прийняттям поліцейськими неправильних рішень, що потягло за собою загибель поліцейських, правопорушників, пересічних громадян, особливої актуальності набуває посилення уваги саме до проведення первинної професійної підготовки щодо збільшення її тривалості, посилення практичної спрямованості, підвищення вимогливості як під час навчання, так і при проміжному та підсумковому контролі.

УДК 349.2(477)

ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Могілевський Л. В.,

*учений секретар секретаріату
Вченої ради Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук,
старший науковий співробітник*

Одним із питань, що викликає якщо не найбільші, то дуже гострі дискусії в трудовому праві, виступає питання щодо співвідношення його системи із системою трудового законодавства. Вирішення вищенаведеної проблеми дозволить надати додаткові обґрунтування щодо повної самостійності галузі трудового права як такої, для якої притаманна як власна системна побудова, так і наявність характерної лише для неї системи законодавства. Також визначення особливостей наведеного вище співвідношення дозволить, окрім вдосконалення суто теоретичних аспектів, також покращити ефективність правотворчої та правозастосовної практичної діяльності, тому що окреслить можливі шляхи подальшої систематизації трудового законодавства.

Найбільш соціально важлива частина трудових відносин, яка охоплюється конституційним поняттям «засади регулювання праці та зайнятості», визначається лише законом, решта – законами, постановами Верховної Ради України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, генеральними, галузевими, регіональними, тарифними й іншими угодами, які укладаються на дво-, тристоронній основі між представниками працівників і роботодавців та компетентним державним органом, а також актами (договорами), прийнятими на підприємстві власником або уповноваженим ним органом самостійно, разом чи за погодженням з трудовим колективом або профспілковим комітетом.

Термін «законодавча діяльність» може бути розтлумачений як діяльність із «надання» суспільству законів. Врахування того, що підзаконні нормативно-правові акти видаються на основі закону, може слугувати підставою для висновку про те, що

наявність закону й подальша необхідність більш детальної його регламентації породжує й відповідний підзаконний нормативно-правовий акт, тобто надає його суспільству. Окрім того, в більшості законів України є пряма вказівка на те, що певні нормативно-правові порядки та правила визначаються, наприклад, Кабінетом Міністрів України. А тому наведені позиції повною мірою можуть охарактеризувати підзаконний нормативно-правовий акт як акт законодавства, в тому числі й трудового. Отже, поняття трудове законодавство слід розуміти в його широкому сенсі як сукупність чинних законів України, міжнародно-правових актів, що ратифіковані Верховною Радою України або легалізовані в інший спосіб, а також підзаконних нормативно-правових актів, зокрема й локального характеру (вищих та виконавчих органів влади, органів місцевого самоврядування тощо).

У свою чергу, система трудового законодавства може бути визначена як сукупність чинних законів, міжнародно-правових актів, що ратифіковані Верховною Радою України (або легалізовані в інший спосіб) і підзаконних нормативно-правових актів, які розташовані в ній з урахуванням їх субординаційних та координаційних зв'язків, а також конкретних трудових і пов'язаних із ними правовідносин, які регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться в їх складі.

Розглядаючи співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства слід навести загальновизнану позицію, що вони співвідносяться як форма та зміст. Окрім цього, варто зазначити, що система права виступає одним із найважливіших чинників, що визначають побудову та розвиток системи законодавства, розкриває об'єктивно існуючі закономірності суспільного розвитку. Система права, за його змістом, – це внутрішня структура права, що відповідає характеру суспільних відносин, що підлягають регулюванню. Система законодавства – це зовнішня форма права, що виражає побудову його джерел, тобто систему нормативно-правових актів. Отже, система трудового права знаходить свій зовнішній прояв у системі трудового законодавства, внутрішня побудова й організація якого, у свою чергу, обумовлена наявністю системи трудового права. У такому разі вищенаведені поняття співвідносяться як форма та зміст.

Окрему увагу в контексті досліджуваного питання слід звернути на співвідношення структури системи трудового права та

структури системи трудового законодавства. Система трудового законодавства характеризується складом, співвідношенням і внутрішньою побудовою джерел трудового права (законів, указів, постанов тощо). На відміну від системи трудового права, яка відображає взаємозв'язок правових норм і поділ їх на правові інститути, система трудового законодавства являє собою взаємозв'язок і поділ джерел права.

Система трудового законодавства, на відміну від системи трудового права, яка містить правові норми, являє собою сукупність пов'язаних ієрархією та підпорядкованістю нормативно-правових актів про працю, які взаємодіють між собою як у цілому, так і в структурних частинах і регламентують суспільні відносини, що належать до предмета трудового права. Система трудового права закріплена, передусім, у КЗпП України.

Таким чином, аналіз вищенаведеного свідчить, що основною відмінністю структури системи трудового права від структури системи трудового законодавства є більш дрібна побудова першої. Структура системи трудового права буде починатися з норми права, що регулює трудові та пов'язані з ними правовідносини. У своїй сукупності норми трудового права, які регулюють однотипні суспільні відносини, будуть утворювати правові інститути трудового права, які в подальшому представлятимуть більш складні його елементи. Тоді як основним і первинним структурним елементом системи законодавства буде виступати нормативно-правовий акт. Разом із тим конкретні приписи, що входять у систему трудового права, будуть знаходити своє відображення в положеннях трудового законодавства, що у своїй сукупності будуть створювати його систему.

УДК 351.74:341.17(4)

**ПРОФІЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО
В АКТАХ ACQUISCOMMUNAUTAIRE: СУТНІСТЬ
І ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ У ВІТЧИЗНЯНЕ
ПОЛІЦЕЙСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО**

Проневич О. С.,

*головний науковий співробітник
центру адаптації законодавства України
до законодавства ЄС юридичного
факультету Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор*

Гене́за держа́ви як соціально-правового інституту зумовлена прагненням до всебічного упорядкування суспільних відносин, забезпечення громадського миру та спокою, виявлення і усунення реальних або потенційних загроз для охоронюваного блага. Іманентно притаманне державі монопольне право на застосування легітимного примусу практично реалізується поліцією. Сучасна ліберальна державно-правова доктрина ґрунтується на постулаті щодо визнання специфіки правової природи поліції як державної уніформованої озброєної формації, уповноваженої на здійснення превентивної та інтервенційної діяльності з метою охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку, надання допомоги фізичним і юридичним особам у визначених законом межах. Аксіоматично, що поліцейський є представником держави (носієм державно-владних повноважень), законні вимоги якого мають імперативний характер для усіх суб'єктів суспільних відносин.

Службова діяльність поліцейського має професійний характер. Згідно з частиною 1 статті 59 Закону України «Про Національну поліцію» прямо встановлено, що служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень. А відповідно до частини 2 статті 18 цього Закону закріплено вимогу щодо професійного виконання поліцейським службових обов'язків¹.

¹ Про Національну поліцію : закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
© Проневич О. С., 2016

Легітимізація професійної основи службової діяльності поліцейських зумовлена особливою значущістю соціальної місії поліції, специфікою правосуб'єктності службовців поліції (публічним характером служби в поліції, виконанням широкого спектру завдань у сфері правоохорони, ієрархічністю підпорядкування, наявністю дискреційних повноважень, можливістю застосування заходів безпосереднього примусу, існуванням заборон і обмежень тощо) та очікуваннями суспільства (платників податків) високої якості надаваних поліцейських послуг. Так, у Кодексі поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, затвердженому резолюцією 34/169 Генеральної Асамблеї ООН від 17 грудня 1979 року, зазначено, що характер функцій з підтримання правопорядку з метою захисту публічного порядку, а також те, яким чином вони реалізуються, безпосереднім чином впливає на якість життя окремих осіб, а також суспільства загалом. Особливо наголошено, що «посадові особи з підтримання правопорядку постійно виконують покладені на них законом обов'язки, служачи громаді та захищаючи всіх осіб від протиправних посягань з високим ступенем відповідальності, притаманним їх професії»¹.

Одним із пріоритетних напрямів реформування вітчизняної системи охорони правопорядку є забезпечення високого рівня професійної компетентності персоналу поліції. Зважаючи на відсутність традиції формального закріплення у поліцейському законодавстві каталогу науково обґрунтованих і соціально акцептованих вимог до рівня професійної підготовки кадрів, існує необхідність вивчення і врахування артикульованих в актах *acquiscommunautaire* базових складових профілю професійної компетентності поліцейського, тобто необхідного для ефективного виконання посадових (функціональних) обов'язків переліку спеціальних знань, вмінь і навичок.

Загальні стандартизовані вимоги до державних службовців виокремлено в низці міжнародно-правових актів. Так, у Міжнародному кодексі поведінки державних посадових осіб, затвердженому резолюцією 51/59 Генеральної Асамблеї ООН від 12 грудня 1996 року, зазначено, що державні посадові особи повинні виконувати свої обов'язки і функції «компетентно та ефективно відповідно до законів або адміністративних положень,

¹ Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка : резолюция 34/169 Генеральной Ассамблеи ООН от 17 декаб. 1979 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_282.

з усією добросовісністю», бути уважними, справедливими та безпристрасними, не надавати «будь-якої неправомірної переваги певній групі осіб або окремій особі, не допускають дискримінації по відношенню до певної групи осіб або окремої особи або не зловживають іншим чином наданими їм повноваженнями та владою»¹. Зазначена парадигма була розвинена у рекомендації № R(2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців, де акцентовано на обов'язку відданої служби, чесності, безсторонності та ефективності виконання службових повноважень, «виходячи з навичок, чесності та розуміння, беручи до уваги публічні інтереси і ті обставини, що стосуються справи», а також необхідності «діяти законно і здійснювати свої дискреційні повноваження безсторонньо, ураховуючи обставини, що мають відношення до справи»².

У резолюції № 690 (1979) Парламентської Асамблеї Ради Європи «Декларація про поліцію» закріплено базові положення щодо наділення поліцейських тотожними з чиновниками державної цивільної служби статусом і правами, а також неможливості перебування на посаді поліцейського осіб, які, перебуваючи на службі на поліції, порушили права людини, або раніше проходили службу у підрозділах поліції, розформованих у зв'язку з антигуманною практикою³.

Професійно-деонтологічні імперативи службової діяльності поліцейського визначено в рекомендації Rec(2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасникам Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики». Зокрема, йдеться про необхідність здійснення відбору персоналу «на основі його особистої

¹ Международный кодекс поведения государственных должностных лиц : резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 12 декаб. 1996 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml.

² Рекомендація № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців, прийнята Комітетом Міністрів на 106 сесії 11 трав. 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article?sessionId=C75D14A4396DDB62F4F196E8FD76B58E?art_id=48082&cat_id=46352.

³ Резолюція № 690 (1979) Парламентської Асамблеї Ради Європи «Декларація про поліцію», затверджена на засіданні від 8 трав. 1979 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_803.

кваліфікації та досвіду, які повинні відповідати цілям поліції», а також апріорній притаманності поліцейському здатності «виявляти ясність судження, відкрите ставлення, зрілість, справедливість, комунікабельність і, де це необхідно, лідерські та управлінські вміння», «добре розуміти соціальні, культурні та суспільні проблеми»¹.

Аксіоматично, що загальні вимоги до поліцейського потребують конкретизації. Тому цілком виправданою є позиція Організації з безпеки та співробітництва в Європі, яка наголошує на важливості системного підходу до визначення і формування професійних вмінь та навичок поліцейського².

Резюмуючи, зазначимо, що перспектива новелізації вітчизняного поліцейського законодавства полягає, в тому числі, у формальному закріпленні на рівні титульного закону про поліцію виокремлених в актах *acquiscommunautaire* засадничих вимог до професійно-кваліфікаційного рівня поліцейського. Донині зберігається необхідність розроблення Етичного кодексу поліцейського як унікальної форми закріплення професійно-деонтологічних імперативів службової діяльності, підвищення відповідальності керівного складу за обґрунтованість і законність наказів, ствердження апробованих алгоритмів виконання службових обов'язків і коректних підходів до врегулювання внутрішніх конфліктів. Також нагальною є актуалізація відповідних положень чинного Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

¹ Рекомендація Rec (2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики», ухвалена 19 верес. 2001 р. на 765-му засіданні заступників міністрів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>.

² Наилучшая практика первоначальной подготовки – аспекты учебной программы. – Вена : Секретариат ОБСЕ, 2009. – 56 с.

УДК 349.2:331.105(477)

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Чанишева Г. І.,

*декан соціально-правового факультету
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України*

Принципи трудового права є найбільш важливими основоположними засадами, першоосною даної галузі, пронизують зміст її норм, мають універсальну, загальну сферу дії. Одним із актуальних завдань сучасної науки трудового права є комплексне дослідження системи принципів галузі на підґрунті міжнародних та європейських трудових стандартів, вітчизняної правової традиції, порівняльного аналізу трудового законодавства України та законодавства зарубіжних країн, практики його реалізації провизастосовними органами.

В умовах кодифікації національного трудового законодавства перед вітчизняними науковцями стоїть завдання сформулювати конкретні пропозиції щодо законодавчого закріплення основних принципів правового регулювання трудових відносин у проекті Трудового кодексу України.

У науці трудового права соціальний діалог розглядається як один з основних принципів трудового права. Таке розуміння соціального діалогу визнається науковцями як при визначенні зазначеного поняття¹, так і при дослідженні принципів правового регулювання трудових відносин².

¹ Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. л-ра, 2001. – С. 98; Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : монографія / М. В. Сорочишин. – О. : Юрид. л-ра, 2014. – С. 91.

² Паньков Д. А. Принципи правового регулювання трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Д. А. Паньков. – О., 2007. – С. 11; Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / І. П. Жигалкін. – К., 2016. – С. 7.

Водночас серед науковців немає єдності щодо змісту принципу соціального діалогу у сфері праці. В літературі відзначається комплексний характер зазначеного принципу. На думку Н. Б. Болотіної, принцип соціального партнерства є комплексним за характером і складом. Вчена включає до нього такі принципи-права: право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; свободу об'єднання; рівність прав і можливостей¹.

Д. А. Паньков також відзначає комплексний характер принципу соціального діалогу у сфері праці та включає до його складу принципи реального визнання права на колективні переговори і забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією².

На нашу думку, з такою позицією вчених не можна погодитися. Принципи свободи об'єднання, рівності прав і можливостей, реального визнання права на колективні переговори та забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією у міжнародно-правових актах визнаються самостійними принципами у сфері праці і не розглядаються як складові принципу соціального діалогу. Так, Декларацією МОП від 18 червня 1998 року проголошені чотири основоположні принципи і права у сфері праці, серед яких – свобода об'єднання і дійове визнання права на колективні переговори. Реалізації принципу забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією присвячені Рекомендація МОП № 94 про співпрацю на рівні підприємства 1952 р. та Рекомендація МОП № 129 про зв'язки на підприємстві 1967 р.

Деякі вчені дещо звужують зміст принципу соціального діалогу, пов'язуючи його тільки з колективно-договірним регулюванням трудових відносин і вирішенням колективних трудових спорів³.

Водночас у практиці МОП до соціального діалогу включають усі види переговорів, консультацій і просто обмін інформацією між або серед представників уряду, роботодавців та працівників, які стосуються спільних інтересів, пов'язаних з економікою та соціальною політикою. МОП розглядає соціальний діалог як

¹ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – С. 107.

² Паньков Д. А. Зазн. роб. – С. 11.

³ Сорочишин М. В. Зазн. роб. – С. 91.

найбільш вдалий засіб для вдосконалення життєвих умов і умов праці та встановлення соціальної справедливості¹.

Зміст принципу соціального діалогу у сфері праці пов'язується з участю працівників, роботодавців та їх представників (профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань) у договірному регулюванні індивідуальних і колективних трудових відносин. У цивілізованому суспільстві саме на засадах соціального діалогу, договірного встановлення умов праці досягається баланс виробничих і соціальних інтересів роботодавців і працівників, оскільки лише централізоване регулювання не дозволяє досягнути цієї мети.

Однак зміст принципу соціального діалогу не слід зводити тільки до участі працівників, роботодавців та їх представників у встановленні взаємоприйнятних умов праці. Даний принцип передбачає необхідність конструктивного співробітництва сторін соціального діалогу на різних рівнях (національному, галузевому, територіальному, локальному) для узгодження своїх об'єктивно протилежних інтересів, пошуку компромісу, досягнення соціально значущих і корисних результатів. Це впливає зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI, в якій сформульовано поняття соціального діалогу як процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Зазначений принцип покладено в основу правового регулювання створення та діяльності органів соціального діалогу у сфері праці (Національної тристоронньої соціально-економічної ради, галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад, територіальних тристоронніх соціально-економічних рад), різних форм взаємодії та співробітництва сторін соціального діалогу: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод; реалізації представниками працівників прав у сфері інформування і консультування, а також

¹ Social Dialogue: all partners for decent work // International Labor Office. – Geneva, 2007.

інших прав, пов'язаних з участю в прийнятті роботодавцем рішень; участі працівників та їх представників в управлінні організацією; примирних процедур вирішення трудових спорів; здійснення сумісного контролю за виконанням зобов'язань за колективними угодами та колективними договорами; участі працівників у розподілі прибутку організацій та ін.

У нових умовах господарювання зміст принципу соціального діалогу у сфері праці все більше розширюється. Конкретизація зазначеного принципу проявляється в нормах різних інститутів трудового права. Йдеться про такі інститути колективного трудового права, як правові основи соціального діалогу у сфері праці, правовий статут трудових колективів, правове становище профспілок, їх об'єднань, правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань, колективні угоди і колективні договори, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Усе більше принцип соціального діалогу знаходить відображення в нормах інститутів індивідуального трудового права, таких, наприклад, як робочий час, час відпочинку, оплата праці, охорона праці та здоров'я працівників на виробництві.

До переліку принципів, закріпленого у ст. 2 проекту ТК України, не включені деякі принципи, які дійсно слід визнавати вихідними засадами, основними положеннями правового регулювання трудових відносин. До таких належить і принцип соціального діалогу у сфері праці, яким необхідно доповнити перелік основних принципів правового регулювання трудових відносин у ст. 2 проекту ТК України.

УДК 349.22

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗМІСТУ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ

Шабанов Р. І.,

*професор кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
д-р юрид. наук, доцент*

Право на зайнятість є складовою частиною системи, що об'єднує права і свободи, які існують у сфері праці, в основі якої лежить право на соціальний захист від безробіття. Право на зайнятість можна визначити як абсолютне суб'єктивне право громадян вільно розпоряджаються своїми здатностями до праці,

© Шабанов Р. І., 2016

що включає право громадян на державне сприяння зайнятості та право деяких категорій громадян на забезпечення зайнятості з метою захисту від безробіття.

Відповідно до змісту права на зайнятість його складовими є, фактично, два права: право на сприяння зайнятості та право на забезпечення зайнятості.

Означеними складовими оперує чинний Закон України «Про зайнятість населення», щоправда, не визначаючи їх змісту та використовуючи в однакових контекстах то категорію «забезпечення», то «сприяння». Наприклад, у ст. 15 метою державної політики у сфері зайнятості визнається «забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю та сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб». У ст. 24 серед заходів щодо сприяння зайнятості населення визнається «забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці».

Необхідно наголосити також, що ані чинний КЗпП України, ані проект Трудового кодексу України не передбачають серед заходів реалізації права на зайнятість «сприяння», говорячи виключно про «забезпечення права громадян на працю» (ст. 5-1 КЗпП України) та «забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття» (п. 5 ч. 1 ст. 3 проекту Трудового кодексу України).

У цьому контексті чітка невизначеність законодавця у заходах (коли варто сприяти, а коли необхідно забезпечувати), які він впроваджує у нормативно-правові акти, може створити проблеми у процесі реалізації права на зайнятість. Тут виникає потреба у визначенні сутності категорій «сприяти» і «забезпечувати» та внесенні відповідно до цього конкретики і рівноваги в існуючий механізм реалізації права на зайнятість.

Етимологічно «забезпечення» у сфері зайнятості являє собою надання громадянам необхідної кількості роботи, гарантій з отримання цієї роботи та її збереження, а «сприяння» є, насамперед, створенням державою умов для отримання роботи, професійного розвитку і підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Тому коли в Законі України «Про зайнятість населення» йдеться про сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях, чи сприяння зайнятості молоді першим робочим місцем, мається на увазі, що держава не бере на себе обов'язок створити нові робочі

місця в сільській місцевості чи надати молоді необхідну роботу, а лише створює стимули, умови для економічної активності певних категорій населення.

Відповідно на сучасному етапі головним завданням держави є створення всіх необхідних умов для найбільш повного використання громадянами своїх здатностей до праці як в особистих інтересах, так і на благо всього суспільства. Створивши сприятливі умови для реалізації права на зайнятість, для отримання гідної заробітної плати, держава не повинна буде примушувати громадян самостійно піклуватися про своє матеріальне благополуччя – вони самі будуть до цього прагнути.

Тому не можна відмовлятися від впровадження конкурентних засад у механізми зайнятості населення, але їх потрібно використовувати як самостійний інструмент, який у поєднанні із забезпеченням дасть змогу надати роботу тим, які за рівних умов її не отримують, а отже, не зможуть реалізувати свою здатність до праці.

У цьому аспекті не треба забувати озвучене в ст. 3 Конституції України фундаментальне для держави правило: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». В цьому ключі у законодавстві має реалізовуватися право на зайнятість як позитивне відображення права на працю як права природного та об'єктивного.

Таким чином, право на зайнятість має на меті втілити принцип соціального захисту від безробіття, під яким потрібно розуміти систему організаційно-правових, економічно активних і пасивних заходів держави щодо забезпечення та сприяння реалізації соціально-економічних прав громадян з метою попередження та усунення наслідків безробіття. Сприянням зайнятості населення є заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Забезпеченням зайнятості населення є заходи, спрямовані на пошук та отримання підходящої роботи або необхідної допомоги у сфері зайнятості населення.

УДК 349.235

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Авескулов В. Д.,

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

Уперше ненормований робочий час було запроваджено в трудовому законодавстві в 1928 році, і тоді він застосовувався для: а) осіб адміністративного, управлінського, технічного та господарського персоналу; б) осіб, праця яких не підлягала обліку в часі; в) осіб, які самі розподіляли власний робочий час; г) осіб, робочий час яких за характером роботи дробився на частини невизначеної тривалості¹. Попри майже 90-річну історію існування ненормованого робочого часу й донині на практиці між роботодавцем та стороною працівників виникають суперечки щодо того, хто може бути включеним до переліку ненормованих працівників. Як влучно зазначила В. В. Мітрофанова, через неясність юридичного формулювання на практиці ненормований робочий день перетворюється на «режим роботи з постійними надурочними роботами без додаткової оплати і обмеження за максимальним розміром таких переробок»². На наш погляд, озвучена підміна створює чи не найбільшу загрозу для такого важливого права працівників, як право на відпочинок, і, як наслідок, – їх здоров'я.

Станом на 2016 рік єдиним законом, який частково регулює порядок застосування ненормованого робочого часу, є Закон України «Про відпустки» (в частині надання працівникам, що працюють на умовах ненормованого робочого часу, додаткової щорічної відпустки)³. Основним же нормативно-правовим актом, що розкриває сутність явища, є Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені

¹ О работниках с ненормированным рабочим днем : постановление НКП СССР от 13.02.1928 № 106 // Известия НКП СССР. – 1928. – № 9–10.

² Мітрофанова В. В. Ненормированный рабочий день: некоторые вопросы практики / В. В. Мітрофанова // Трудовые споры. – 2007. – № 6 (июнь). – С. 5.

³ Про відпустки : закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

© Авескулов В. Д., 2016

наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року (далі – Рекомендації)¹.

Оскільки ненормований робочий час застосовується не до всіх, а лише до окремих категорій працівників, надважливим є розуміння того, що їх відрізняє від інших трудящих. Законодавство не містить достатніх вказівок стосовно цього питання, що призводить до своєрідних торгів при укладенні колективного договору – одна сторона (роботодавець-власник) намагається включити якомога більшу кількість посад до переліку ненормованих задля щонайінтенсивнішої експлуатації працюючих на них осіб, супротивна сторона (професійна спілка) намагається цей список скоротити. На державних підприємствах нерідко ситуація виникає з точністю до навпаки – професійна спілка пропонує включити до відповідного переліку якомога більше працівників задля їх більш тривалої відпустки, тоді як керівник не проти такого стану речей, оскільки зайві витрати в цьому разі несе бюджет відповідного рівня. І в першій, і в другій ситуації причиною спорів є відсутність розуміння того, відносно кого може бути застосовано ненормований робочий час.

На наше переконання, однією із ключових відмінностей ненормованого робочого часу від надурочних робіт є те, що він обумовлений природою виконуваної працівником функції, тоді як надурочні роботи спричиняються певними обставинами на підприємстві і часто не залежать від професії працівника. Саме тут криється сутність ненормованого робочого часу, про яку йдеться в Рекомендаціях, але якою більшість роботодавців нехтує – ненормований робочий час застосовується до тих працівників, облік робочого часу яких є *неможливим*. Іншими словами, достеменно унормувати роботу таких працюючих при організації робочого процесу або підрахувати їх фактичні витрати по закінченні роботи є неможливим.

Що ж це за працівники? На наше переконання, це – *працівники інтелектуального спрямування*, оскільки саме їх працю у більшості випадків неможливо «підрахувати»: скільки часу потрібно судді для написання обвинувального вироку, викладачеві – для підготовки лекції для студентів, юристу – для підготовки тексту договору тощо? Одноставної відповіді на ці запитання бути не може, оскільки для різних працівників ці види

¹ Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. № 7 // Праця і зарплата. – 1997. – № 23.

робіт займатимуть різну кількість часу. Крім цього, такі роботи часто виконуються у неробочий час та/або удома, що унеможлиблює їх облік.

Якби можливість обліку витраченого часу існувала, то не було би проблем із компенсацією за роботу на умовах ненормованого робочого часу – використовувалася би формула подвійного або іншого пропорційного збільшення розміру оплати праці за відповідні проміжки часу. За існуючих же обставин доводиться обмежуватися компенсацією у вигляді додаткової щорічної відпустки, що має приблизний характер (напевно не відомо, чи переважає додана тривалість відпустки фактично витрачені «зайві» години, чи ні).

З огляду на наведені думки щонайменше суперечливими є наступні норми законодавства щодо застосування ненормованого робочого часу: 1. Положення п. 2.10 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: «Водіям легкових автомобілів (крім таксі) у разі потреби може встановлюватися ненормований робочий день, тобто понад нормальну тривалість робочого часу. Ця робота не вважається надурочною, і за неї не здійснюється додаткова оплата перепрацьованого часу. Кількість годин перепрацьованого часу при такій роботі визначається у колективному договорі»¹. По-перше, незрозуміло, чому ненормований робочий день встановлюється у разі потреби: що це за потреба, і на чому ґрунтується ця норма? По-друге, не вистачає конкретики щодо того, що саме повинно закріплюватися в колективному договорі – кількість часу, яку водій перепрацює в майбутньому як план перепрацювань? І де тоді закріплюється гранична межа понаднормових годин?

2. Сумнівними видаються правила, закріплені в пункті 5 Рекомендацій:

а) ненормований робочий день може застосовуватись до працівників, які «розподіляють час для роботи на власний розсуд». Схиляємося до думки, що за такої ситуації мова повинна йти про гнучкий режим робочого часу, сутність та процедура застосування якого викладені в Методичних рекомендаціях щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 р. № 359;

¹ Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів : наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 73. – Ст. 2610.

б) ненормований робочий день може застосовуватись до працівників, «робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство)». Не зовсім зрозуміло, який період часу береться за основу, коли говориться про невизначеність тривалості робочого часу: якщо це – календарний рік, то йдеться про сезонність роботи, яка сама по собі навряд чи може ставати причиною застосування ненормованого робочого часу; якщо на увазі маються менші проміжки часу (тиждень чи день), то постає питання про те, що слугує причиною такої невизначеності і що врешті-решт заважає вести облік робочого часу таких працівників? У будь-якому разі змістовне значення цієї норми потребує пояснень.

Переконані, що в законодавстві повинні бути закріплені більш чіткі критерії віднесення працівників до переліку працівників з ненормованим робочим днем, ніж ті, що містяться в чинній редакції Рекомендацій. Відповідні зміни сприяли би більш високому рівню захисту прав працівників, які часто без достатніх підстав потрапляють у відповідні переліки і змушені дотримуватися розпоряджень роботодавця щодо залишення на роботі по закінченні робочого дня.

УДК 349.2

**ФАКТИЧНИЙ ДОПУСК ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ
БЕЗ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА НЕПОДАННЯ
ПОВІДОМЛЕННЯ ДФС ПРО ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ:
РОЗМЕЖУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ**

Андрушко А. В.,

*доцент кафедри трудового,
земельного та господарського права
Хмельницького університету
управління та права,
канд. юрид. наук, доцент*

Усвідомлення важливості легалізації праці в Україні на сучасному етапі економічного розвитку спонукає здійснити короткий огляд розмежування відповідальності роботодавця за порушення вимог ч. 3 ст. 24 КЗпП¹ задля актуалізації необхідності більш чіткого окреслення санкцій. Зокрема, ч. 2 ст. 265 КЗпП

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII / Верховна Рада України. Законодавство України. – URL [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

© Андрушко А. В., 2016

встановлює, що юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу у 30-му розмірі мінімальної заробітної плати у разі *фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)*; ч. 3 ст. 41 КУпАП¹ накладає на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, за *фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)* штраф від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Внаслідок вимог ч. 3 ст. 24 КЗпП задля того, щоб роботодавцю юридично правильно фактично допустити працівника до роботи, вимагається наявність одразу двох обов'язкових обставин: *першої* – укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та *другої* – повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Доцільно буде підкреслити, що вказані обставини, хоча і пов'язані однією нормою, проте єдиної правової природи не мають, наділені різними вимогами підстав та порядку реалізації, передбачають за своє невиконання різні санкції, а тому мають характеризуватися як юридично самостійні.

Наголосимо, що постановою КМУ від 17 червня 2015 року № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу»² визначено, що повідомлення є частиною укладання трудового договору і подається роботодавцем до територіальних органів Державної фіскальної служби (далі – ДФС) за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до початку роботи працівника за

¹ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-Х / Верховна Рада України. Законодавство України. – URL : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

² Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 115. – 27 черв.

укладеним трудовим договором. Повідомлення вважатиметься належним та поданим у строк, якщо в наказі про прийняття працівника на роботу буде зазначено дату (час) фактичного допуску працівника до роботи з урахуванням, що ця дата (час) буде наступною за датою (часом) повідомлення ДФС.

Водночас на практиці у результаті перевірки роботодавця територіальними органами Держпраці на предмет дотримання вищевказаних норм може бути виявлено, що останній хоча і уклав трудовий договір та видав наказ про прийняття працівника на роботу, проте не повідомив про це ДФС ні у день укладення трудового договору, ні у день проведення перевірки, ні у подальшому, чим порушив вимоги ч. 3 ст. 24 КЗпП та вищевказаний Порядок. Відповідно, встановивши такий факт, державний інспектор оформить протокол про адміністративне правопорушення за ч. 3 ст. 41 КУпАП, однак чи буде це правильно?

По-перше, посилення у протоколі про адміністративне правопорушення на вищевказану постанову КМУ від 17.06.2015 року № 413 як на підставу притягнення роботодавця до адміністративної відповідальності за ч. 3 ст. 41 КУпАП є помилковими, оскільки вона передбачає лише порядок повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу.

По-друге, ч. 3 ст. 41 КУпАП встановлено адміністративну відповідальність за *фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору*. Якщо ж з працівником укладено трудовий договір (контакт), видано відповідний наказ, але не повідомлено ДФС, то притягнути до адміністративної відповідальності роботодавця за цією нормою неможливо, оскільки вона не передбачає відповідальності за неповідомлення ДФС, або за повідомлення після фактичного допуску.

По-третє, підставою притягнення роботодавця до адміністративної відповідальності є адміністративне правопорушення (проступок), тобто протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність (ч. 1 ст. 9 КУпАП). Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 247 КУпАП України відсутність складу адміністративного правопорушення є обставиною, що виключає провадження в справі про адміністративне правопорушення, і провадження в справі про адміністративне правопорушення не може бути розпочато, а розпочате підлягає закриттю.

Відтак доводиться констатувати, що притягнення роботодавця до адміністративної відповідальності на підставі ч. 3 ст. 41 КУпАП може мати місце за умови достатніх та належних доказів, що працівник працює без трудового договору, або трудовий договір укладено після того, як робота була розпочата. Доцільно буде підкреслити, що сам по собі факт укладення трудового договору та допуску працівника до роботи за відсутності повідомлення ДФС не свідчить про те, що роботодавець здійснив фактичний допуск без юридичного оформлення трудових відносин, власне, трудовий договір та наказ є у наявності, більше того, законодавець не пов'язує чинність трудового договору із повідомленням ДФС.

Таким чином, провадження у справі про притягнення до адміністративної відповідальності роботодавця за порушення вимог ч. 3 ст. 24 КЗпП щодо несвоечасного повідомлення чи неповідомлення ДФС про прийняття на роботу відповідно до ч. 3 ст. 41 КУпАП на підставі п. 1 ч. 1 ст. 247 КУпАП підлягає закриттю у зв'язку з відсутністю в діях останнього складу адміністративного правопорушення. На нашу думку, таке порушення може кваліфікуватися як малозначне, неістотне і належати до порушень «інших вимог законодавства про працю», про які згадується в абз. 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП, проте важливо врахувати – за цією нормою штраф на роботодавця у розмірі мінімальної заробітної плати накладається загалом за всі порушення трудового законодавства, зафіксовані територіальним органом Держпраці під час перевірки в цілому, а не за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНА «НЕОБҐРУНТОВАНА ВІДМОВА У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ»

Бабенко А. О.,

*головний спеціаліст юридичного
сектору територіального управління
Державної судової адміністрації
України у Харківській області,
канд. юрид. наук*

Важливе значення як для науки трудового права, так і для відповідної юридичної практики має визначення категорії «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу», оскільки однією

з найважливіших юридичних гарантій прав людини при укладенні трудового договору є норма ч. 1 ст. 22 КЗпП України, яка забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу.

Відзначимо, що національний законодавець не розкриває зміст даного терміна. У юридичній літературі ж існують наступні підходи до визначення терміна «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Так, П. Д. Пилипенко вважає необґрунтованою відмовою при наявності вакантного робочого місця відмову з посиланням на обставини, що не належать до ділових якостей працівника¹. На думку К. Ю. Мельника, необґрунтованою, за наявності вакантного робочого місця (посади), є відмова у прийнятті на роботу, невмотивована чи мотивована посиланнями на обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи². Н. Б. Болотіна відзначала, що необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника³. Отже, з вищезазначеного зрозуміло, що ознаками досліджуваного явища є наявність вакантної посади та відмова у прийнятті на роботу з мотивів, які не стосуються ділових якостей претендента.

Стосовно терміна «ділові якості» в науці можна виділити наступні визначення. Так, К. Ю. Мельник під діловими якостями пропонує розуміти наявність у фізичної особи знань, вмінь та навичок, необхідних для виконання відповідної трудової функції⁴. На думку О. В. Смирнова, під діловими якостям працівника треба, зокрема, розуміти здатності фізичної особи виконувати визначену трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних якостей (наприклад, наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей працівника (наприклад, стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвіду роботи з даної спеціальності, у даній галузі)⁵. Повністю

¹ Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – С. 178.

² Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Х. : Діса плюс, 2014. – С. 170–171.

³ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – С. 221.

⁴ Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Х. : Діса плюс, 2014. – С. 171.

⁵ Трудовое право : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. 232.

погоджуючись з розумінням ученими зазначеного явища, разом з тим, на наш погляд, дещо спірним видається віднесення такої особистої властивості, як стан здоров'я, до ділових якостей працівника.

Таким чином, ділові якості фізичної особи – це сукупність знань, умінь та навичок, якими володіє фізична особа, що необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Слід звернути увагу на те, що окремі вчені не вважають наявність вакантної посади однією з ознак необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Так, на думку А. М. Лушнікова, необґрунтовану відмову можна визначити як відмову з причин, що не стосуються професійних ділових якостей працівника відповідно до вимог, які ставляться для зайняття певної посади або виконання робіт з певної спеціальності, кваліфікації¹. Л. А. Ломакіна вважає, що при розгляді даної категорії справ суд не повинен перевіряти наявність вакансій у роботодавця, він повинен перевірити, чи були зроблені роботодавцем які-небудь дії, спрямовані на укладення трудового договору, і за якими підставами було відмовлено в прийнятті на роботу. При цьому суд при розгляді спору повинен враховувати, що укладення трудового договору з боку роботодавця – це право, а не обов'язок. Законною підставою для відмови в прийнятті на роботу є відсутність у претендента необхідних ділових якостей².

На наш погляд, якщо у роботодавця немає вільної посади, він не може прийняти особу на роботу без звільнення якого-небудь працівника. У Кодексі законів про працю України сьогодні немає такої підстави для звільнення працівника, як прийняття на його місце іншого працівника, за виключенням випадків поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України). З огляду на наведене та виходячи з того, що прийняття на роботу – це право роботодавця, а не обов'язок, вважаємо, що наявність вакантної посади у комплексі з невмотивованою відмовою чи мотивованою посиланнями на

¹ Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / А. М. Лушников. – М., 2005. – С. 169.

² Ломакина Л. А. Гарантии при заключении трудового договора и разрешение споров, связанных с отказом в принятии на работу / Л. А. Ломакина // Российская юстиция. – 2006. – № 2. – С. 32.

обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи, є ознаками поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу».

Отже, необґрунтованою є відмова в укладенні трудового договору за наявності вакантного робочого місця (посади), невмотивована чи мотивована посиланнями на обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи. Саме таким визначенням необхідно, з нашої точки зору, доповнити ч. 1 ст. 22 КЗпП України.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Бортник С. М.,

декан факультету № 2

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Сьогодні, в умовах ринкової економіки, розвитку конкуренції у всіх сферах життя, важливого значення набувають питання стимулювання продуктивної праці. О. В. Чумаченко вказує, що у практиці стимулювання застосовуються заохочення та покарання, відповідно позитивні та негативні стимули. Позитивні стимули базуються на прагненні до поліпшення задоволення потреб. Їх характерною ознакою є спонукальний вплив щодо досягнення кращих результатів виробничої діяльності. Негативне стимулювання є видом впливу на суб'єкт стимулювання, що базується на його прагненні уникнути погіршення задоволення потреб та реалізується в різних формах відповідальності: економічної, адміністративної, моральної (відшкодування збитків, зниження окладів). Негативні стимули відносять до заходів, які сприяють посиленню дієвості системи стимулювання за допомогою примусового впливу в основному на тих працівників, що не виконують чесно та сумлінно свої трудові обов'язки¹.

Сьогодні більшість науковців та практиків віддає перевагу засобам позитивного стимулювання, тобто заохоченням на протиположний дисциплінарним стягненням. Як слушно зазначають

¹ Чумаченко О. В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства : дис. ... канд. економ. наук / О. В. Чумаченко. – Д., 2004. – С. 150–151.

О. В. Абрамова та В. І. Нікітінський, серед правових засобів, що сприяють розвитку людського капіталу, важливе місце відводиться заходам заохочення, які стимулюють дисципліновану поведінку працівників у процесі праці, вияв творчої активності, а також зростання професійної майстерності. У свою чергу, якісний стан професійно-кваліфікаційної структури кадрів є фактором, що безпосередньо впливає на економічні й соціальні показники діяльності організацій¹.

Сьогодні заохочувальні заходи закріплює доволі широке коло нормативно-правових актів. Це, насамперед, Кодекс законів про працю України, який закріплює загальні для всіх працюючих за трудовим договором позитивні стимулюючі засоби продуктивної праці. Питання стимулювання праці окремих категорій працівників регулюються спеціальними законодавчими актами, які встановлюють особливості застосування заохочень.

Одразу відзначимо, що загальне трудове законодавство чітко не визначає перелік заохочень, які можуть бути застосовані роботодавцем до працівників. Так, у ст. 143 КЗпП України лише передбачено, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Більш конкретно є ст. 146 КЗпП України, яка передбачає заохочення за особливі трудові заслуги. Так, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

Слід звернути увагу на те, що зазначені норми на поліцейських в Україні не поширюються, оскільки для них встановлено спеціальні правила застосування заохочень. Так, відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 р. № 580-VIII, підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, який затверджується законом.

Нині у Верховній Раді України знаходиться на розгляді проект Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції

¹ Абрамова О. В. Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины / О. В. Абрамова, В. И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1982. – С. 16.

України» від 16.05.2016 № 4670 (далі – Проект). Стаття 6 Проекту визначає заохочення як засіб підтримання службової дисципліни, що полягає у відзначенні поліцейського за успішне виконання ним обов'язків, а також за інші заслуги перед державою та суспільством (ч. 1), та передбачає чіткий перелік заохочень, що можуть бути застосовані до поліцейських, а саме: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) занесення на дошку пошани; 3) заохочення грошовою винагородою; 4) заохочення цінним подарунком; 5) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України; 6) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; 7) дострокове присвоєння чергового спеціального звання; 8) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; 9) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Вогнепальна зброя»; 10) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Холодна зброя» (ч. 2).

Можна підтримати розробників Проекту, які включили у перелік заохочень, що можуть бути застосовані до поліцейських, як заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України, так і заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України. Також підтримуємо включення до переліку такого заохочення, як заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Холодна зброя», якого, до речі, немає в ст. 9 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, затвердженого Законом України від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV. Разом з тим, на наш погляд, було б доцільним включити до ч. 2. ст. 6 Проекту таке заохочення, як оголошення подяки, яке міститься в ст. 9 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України та є доволі популярним серед видів заохочень.

Також необхідно звернути увагу на практичну неможливість сьогодні реалізувати такий вид заохочення, передбачений Проектом, як заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України. Такий вид заохочень, як відомчі заохочувальні відзнаки, метою яких є відзначення особистих досягнень у службовій діяльності, бездоганної служби та особливих заслуг під час виконання службових обов'язків, є важливим стимулом для ефективної праці. Однак нині склалася

така ситуація, коли не тільки немає затвердженого переліку відзнак Національної поліції України, але навіть не затверджено правила носіння різного роду нагород на форменому одязі поліцейського. Вважаємо за необхідне найскоріше вирішити зазначене питання шляхом прийняття відповідного наказу МВС України.

УДК 349.42

ПРАВОВА ПРИРОДА ПРАЦІ ЧЛЕНІВ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Бригадир І. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права факультету №2
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

На початку 90-х років ХХ століття фермерські господарства в Україні були проголошені ледве не єдиною прогресивною формою ведення сільськогосподарського товарного виробництва. Час показав недоліки та переваги такої організаційно-правової форми підприємницької діяльності. Однак у практиці правового регулювання членства у фермерських господарствах залишається низка проблемних питань, які потребують наукового вирішення.

До таких проблем, зокрема, належить визначення правової природи праці членів у заснованих ними фермерських господарствах. Існуючий Закон України «Про фермерське господарство» (далі – Закон) в тексті постійно оперує поняттями «праця» та «трудові відносини». Формально використання таких термінів дає підстави вважати, що на діяльність членів фермерських господарств поширюється Кодекс законів про працю України, однак останній в ч. 2 ст. 3 встановив: «Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю».

Таким чином, КЗпП України основу правового регулювання праці членів фермерських господарств відніс до локального регулювання статутними документами самого господарства.

© Бригадир І. В., 2016

Однак нещодавні зміни до Закону щодо стимулювання розвитку сімейних фермерських господарств надали нового поштовху для дискусій про працю фермерів. Так, до березня 2016 року фермерські господарства були виключно юридичними особами зі своїм статутом. Після прийняття названих вище змін у законодавстві з'явилось поняття «сімейне фермерське господарство», яке, у свою чергу, може мати статус юридичної особи або фізичної особи-підприємця.

Однією з вимог Закону до фермерського господарства для отримання статусу «сімейного» є умова «... що в його підприємницькій діяльності використовується праця членів такого господарства, якими є виключно члени однієї сім'ї відповідно до статті 3 Сімейного кодексу України».

Не вдаючись до детального цитування відповідних норм Закону на основі проведеного аналізу законодавства вбачається можливим зробити певні висновки щодо природи праці членів фермерських господарств.

По-перше, нововведеннями законодавець ще більше закріпив існуючу в наукових джерелах позицію про родинно-трудова природу фермерського господарства як форми підприємницької діяльності громадян. Ключовим моментом є не просто створення підприємницької структури, а об'єднання родини задля праці в ній.

По-друге, поняття «праця» щодо членів фермерських господарств розглядається як соціально корисна діяльність фізичної особи задля отримання прибутку. Праця розглядається як прояв підприємницької діяльності громадянина, а не як виконання трудових обов'язків.

По-третє, праця працівника за трудовим законодавством розглядається як процес, у якому винагорода не ставиться в залежність від отримання чи неотримання роботодавцем прибутку. У фермерському господарстві винагорода за виконану членом господарства роботу не є обов'язковим атрибутом чи результатом праці. Член фермерського господарства може отримати винагороду тільки за умови досягнення прибутку від результатів підприємницької діяльності і тільки за умови прийняття рішення про розподіл отриманого прибутку.

По-четверте, у трудових відносинах у фермерському господарстві немає такого учасника, як роботодавець, і немає трудового договору. Таке твердження є справедливим і за умови, що «сімейне фермерське господарство без статусу юридичної особи організовується фізичною особою – підприємцем

самостійно або спільно з членами її сім'ї на підставі договору про створення сімейного фермерського господарства». З аналізу вимог до нього такий договір за своєю суттю необхідно розглядати як договір про спільну діяльність без створення юридичної особи – договір простого товариства.

Останнє: законодавець закріпив, що «трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством України про працю».

Таким чином, праця членів фермерських господарств за своєю природою має розглядатися як зовнішній прояв підприємницької діяльності громадян України з метою отримання прибутку.

УДК 349.2

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ І ОBOB'ЯЗКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Брильова О. В.,
адвокат,
канд. юрид. наук

Юридичні гарантії трудових прав і обов'язків є одним з елементів правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин. Сутність гарантії полягає у забезпеченні здійснення прав і виконання обов'язків та встановлення ефективного механізму їх захисту і охорони¹.

Окремі теоретичні та практичні аспекти юридичних гарантії трудових прав працівників досліджуються у роботах вітчизняних науковців: В. М. Андріїва, Н. В. Кохан, Я. А. Малихіної, І. А. Римара, О. А. Ситницької. Однак належної уваги юридичним гарантіям трудових прав колективних суб'єктів трудового права не приділяється.

Серед науковців немає єдності у визначенні поняття цієї правової категорії. Так, на нашу думку, юридичні гарантії трудових прав і законних інтересів організацій роботодавців, їх об'єднань слід визначати як закріплену законодавством систему правових норм і організаційно-правових засобів, спрямованих на

¹ Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Н. В. Кохан. – О., 2008. – С. 14.

безперешкодне здійснення та охорону зазначених прав та інтересів.

До юридичних гарантій прав і обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань належать, передусім, гарантії, закріплені у ст. 36 Конституції України. У свою чергу, до юридичних гарантій діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань належать гарантії, визначені у статті 7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»¹.

В юридичній науці правові гарантії за своїм призначенням поділяються на дві основні групи: нормативно-правові та організаційно-правові².

Нормативно-правові гарантії – це система норм, пов'язаних зі створенням умов для реалізації прав і свобод особи. До них належать Конституція України, міжнародно-правові договори, кодекси, закони і підзаконні акти.

Організаційно-правові гарантії – це врегульована нормами права систематична організаторська діяльність держави та відповідних її органів, посадових осіб, громадських організацій у сфері правотворчості з метою створення сприятливих умов для реального користування громадянами своїми правами і свободами.

Видається також доцільним виокремити наступні групи юридичних гарантій трудових прав і законних інтересів організацій роботодавців, їх об'єднань:

1) превентивні гарантії. Наприклад, заборона втручання у статутну діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, політичних партій та інших громадських об'єднань (частина 4 ст. 7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»);

2) гарантії, що сприяють реалізації трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань. Так, держава гарантує додержання прав та законних інтересів організацій роботодавців, об'єднань

¹ Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22 черв. 2012 р. (із змін. та доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

² Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 124.

організацій роботодавців і забезпечує їх реалізацію в установленому законом порядку (частина 1 ст. 7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»);

3) гарантії-санкції. Особи, які перешкоджають здійсненню роботодавцями права на об'єднання в організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про організації роботодавців, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, несуть відповідальність згідно із законом (ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»).

Норма про відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців, закріплена у ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», є бланкетною. Конкретні норми про відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців, їх об'єднання слід шукати в інших законах.

Проте звернення до інших законодавчих актів не дає чіткої відповіді на поставлене питання. У частині першій ст. 31 Закону України «Про громадські об'єднання»¹ «Відповідальність за порушення законодавства» також закріплено бланкетну норму, якою передбачається, що посадові особи органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, громадяни, іноземці, особи без громадянства за порушення законодавства про громадські об'єднання несуть відповідальність у порядку, встановленому законом.

Так, відсутність у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» спеціальних норм про відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців спричиняє неефективність даної відповідальності, не забезпечує поновлення порушених прав і законних інтересів зазначених організацій, їх об'єднань.

Разом з тим частина 2 ст. 34 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачає право організацій роботодавців, їх об'єднань на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної шкоди, завданої організаціям роботодавців, їх об'єднанням незаконними рішеннями, діями чи

¹ Про громадські об'єднання : закон України від 22.03.2012 № 4572-VI // Урядовий кур'єр. – 13 черв. 2012 р.

бездіяльністю органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень. Втім у даному випадку відшкодування заподіяної шкоди здійснюється за нормами Цивільного кодексу України.

Потрібно відзначити, що чинним законодавством не передбачена відповідальність профспілок, їх об'єднань. Зокрема, у разі невиконання ними зобов'язань за колективними договорами, угодами профспілки за законодавством України відповідальності не несуть.

Аналіз чинного законодавства свідчить про те, що у цей час в аспекті ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» можливим є застосування тільки кримінальної відповідальності за перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій згідно зі ст. 170 Кримінального кодексу України. В Кодексі України про адміністративну відповідальність і Кодексі законів про працю України відповідні норми відсутні.

Таким чином, недосконалість інституту відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог, складовою якого є і норми про відповідальність законодавства про організації роботодавців, знижує ефективність зазначеної відповідальності, а також не дозволяє реалізувати один з основних принципів здійснення соціального діалогу – принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань, закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

УДК 349.2:342.9

ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ – СУБ'ЄКТИ АДМІНІСТРАТИВНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Бурак В. Я.,

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

В умовах економічної кризи актуальною постає проблема правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Адже саме в цей час збільшується кількість безробітних, а також посилюється тиск роботодавців на права працівників.

© Бурак В. Я., 2016

Серед усіх правових форм захисту важливе місце займає адміністративна форма. Під адміністративною формою захисту необхідно розуміти передбачену законом діяльність державних органів та інших уповноважених державою органів для здійснення захисту законних прав та інтересів громадян шляхом відповідного реагування з метою попередження можливих і припинення здійснюваних правопорушень, усунення перешкод у здійсненні суб'єктивних прав і законних інтересів.

Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників у межах своєї компетенції здійснюють органи місцевого самоврядування та їх виконавчі органи, а також визначені чинним законодавством органи державної виконавчої влади. Проблемою з'ясування видів органів, на які законом покладається адміністративний захист, є постійне реформування державного апарату. Це має наслідком невизначеність компетенції тих чи інших державних органів чи виконавчих органів місцевого самоврядування із захисту порушених трудових прав та законних інтересів працівників. Такий стан речей знижує ефективність адміністративної форми правового захисту.

Аналіз законодавства, яке регулює правовий статус органів, що здійснюють адміністративний захист трудових прав, дозволяє зробити висновок про те, що їх усі можна поділити на дві великі групи.

До першої групи віднесемо: Кабінет міністрів України, центральні органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації. Це органи загальної компетенції.

До другої групи належать органи спеціальної компетенції. Сюди належать:

- органи Державної служби з питань праці;
- санітарно-епідеміологічні органи;
- органи державної інспекції ядерного регулювання України;
- органи державного нагляду (контролю) у сфері пожежної, техногенної безпеки та цивільного захисту;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

У законодавстві відсутня уніфікована правова база регулювання діяльності органів, які уповноважені здійснювати адміністративний захист трудових прав працівників.

Санітарно-епідеміологічні органи; спеціально уповноважений державний орган з питань радіації та безпеки; органи та інспекції з питань праці здійснюють захист трудових прав працівників у порядку, визначеному Законом України «Про звернення громадян». Уповноважений Верховної Ради України з прав людини при здійсненні захисту трудових прав працівників керується Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини».

Відповідно до Закону «Про звернення громадян» громадяни можуть звертатися до державних органів із пропозиціями, заявами і скаргами. У випадку порушення трудових прав працівників засобом звернення є заяви і скарги.

Органи спеціальної компетенції здійснюють державний контроль за дотриманням законодавства у сфері управлінської діяльності, віднесеної до їх компетенції. Також на підставі звернень працівників вони здійснюють адміністративний захист порушених трудових прав.

З метою виявлення порушень трудових прав працівників органи спеціальної компетенції можуть проводити перевірки за власною ініціативою, а також за зверненнями чи скаргами працівників. Для цього вони наділені правом здійснювати перевірки у виробничих, службових та адміністративних приміщеннях роботодавців, а також перевірки робочих місць працівників, розташованих поза цими приміщеннями, ознайомлюватися під час проведення перевірок з інформацією, документами і матеріалами та одержувати від роботодавців необхідні для виконання своїх повноважень копії або витяги з документів, ведення яких передбачено чинним законодавством.

За зверненнями працівників посадові особи адміністративних органів можуть здійснювати позапланові перевірки.

При здійсненні захисту трудових прав адміністративні органи наділені компетенцією:

- 1) залучати спеціалістів центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, вчених, представників організацій роботодавців, профспілок та інших інститутів громадянського суспільства, а також підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками) для розгляду питань, що належать до їх компетенції;

2) отримувати безоплатно від міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні для виконання покладених на неї завдань інформацію, документи і матеріали, зокрема від органів статистики – статистичні дані;

3) користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, державною системою урядового зв'язку, іншими технічними засобами;

4) безперешкодно проводити відповідно до вимог закону перевірки виробничих, службових, адміністративних приміщень та об'єктів виробництва фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, експлуатують машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, та у разі виявлення фіксувати факти порушення законодавства, здійснення нагляду та контролю за додержанням якого віднесено до їх повноважень;

5) одержувати від роботодавців і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки про результати проведення експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан виконання профілактичної роботи, причини порушень законодавства та про вжиття заходів для їх усунення;

6) надавати роботодавцю обов'язкові для розгляду рекомендації щодо внесення у відповідний строк до споруд, технологічних чи організаційних процесів змін, що необхідні для приведення таких процесів у відповідність із положеннями законодавства з питань охорони праці та гігієни праці і підвищення рівня захищеності працівників.

У випадках, передбачених законом, адміністративні органи мають право складати протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення за порушення чинного законодавства.

За результатом проведеної перевірки посадові особи адміністративних органів складатимуть акт, де повинні зафіксувати усі виявлені порушення, а також витребувати необхідні документи, що підтверджують ці порушення, і пояснення від роботодавця (чи відповідальної за певні дії посадової особи). У тих випадках, коли суб'єкт господарювання не згоден з фактами, викладеними в акті перевірки, до них додаються заперечення, які повинні бути підтверджені документально.

Посадові особи адміністративних органів можуть складати приписи щодо усунення виявлених порушень трудового законодавства, які підлягають обов'язковому виконанню суб'єктом господарювання з письмовим повідомленням про вжиті ним в установлений термін заходи. У приписі вказуються порушення відповідно до висновків акта, а в його резолютивній частині окремо встановлюється термін усунення кожного із порушень із зазначенням строку письмового повідомлення щодо їх усунення (у випадку, коли термін усунення порушень перевищує один календарний місяць, встановлюються вимоги подання щомісячного письмового повідомлення на визначену дату до повного усунення зазначеного порушення). В даному випадку посадова особа адміністративного органу застосовує засоби захисту порушених прав працівників, зокрема зобов'язання роботодавця усунути порушення законодавства, поновити права працівника і т.д.

За невиконання викладених у приписі законних вимог державного інспектора праці щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю Кодексом України про адміністративні правопорушення передбачена юридична відповідальність.

Посадові особи адміністративних органів здійснюють контроль за виконанням припису і після закінчення терміну, встановленого у приписі для усунення виявлених порушень, у них виникає право на проведення на підприємстві повторної контрольної перевірки виконання припису. У разі ж виявлення порушень, які не були усунуті, в обов'язковому порядку вноситься повторний припис.

За результатами перевірки виконання припису посадова особа адміністративного органу аналізує виявлені правопорушення з обов'язковим наступним реагуванням – направляє матеріали до правоохоронних органів, складає протоколи про адміністративні правопорушення, вносить постанови про накладення штрафу тощо.

Крім того, за результатами перевірок органи можуть вносити пропозиції про накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства.

Способи захисту в адміністративній формі мають державно-примусовий характер. Вони полягають у тому, що зобов'язують роботодавця усунути не лише само правопорушення, а також його наслідки і відновити порушені права. Адміністративні органи зобов'язують роботодавця до належного виконання своїх обов'язків із забезпечення трудових прав працівників; припинити

правопорушення, а також можуть застосувати до нього заходи примусового характеру у вигляді притягнення до юридичної відповідальності.

Центральним органом виконавчої влади, на який законом покладено завдання адміністративного захисту трудових прав працівників, є Державна служба України з питань праці. На Державну службу покладено завдання реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, законодавства про зайнятість, а також законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Особливим органом, на який законодавством покладено обов'язок здійснювати парламентський контроль за дотриманням прав і свобод громадян, є Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Він займає особливе місце у механізмі захисту порушених прав і свобод громадян. Однією з найважливіших рис інституту Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини є його незалежність. Він не належить до жодної гілки влади і разом з тим наділений високим конституційним статусом.

Уповноважений приймає та розглядає звернення громадян України, іноземців, осіб без громадянства або осіб, які діють в їхніх інтересах, відповідно до Закону України «Про звернення громадян».

Актами реагування Уповноваженого щодо порушень положень Конституції України, законів України, міжнародних договорів України стосовно прав і свобод людини і громадянина є конституційне подання Уповноваженого та подання Уповноваженого до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ і організацій та їх посадових і службових осіб.

Система органів, які здійснюють адміністративний захист порушених трудових прав працівників, є доволі розгалуженою. Водночас їхня діяльність у багатьох випадках є неефективною внаслідок різних причин. Однією із причин є невизначеність правового статусу цих органів. Законодавчого закріплення потребує розмежування компетенції цих органів, а також наділення їх правом застосовувати адміністративні санкції до осіб, винних у порушенні трудових прав працівників.

УДК 349.2

К ВОПРОСУ ОБ ОБЩЕЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ 2016–2017 ГГ.

Бущенко П. А.,

*доцент кафедры трудового права
Национального юридического
университета имени Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1.23 августа 2016 года было подписано Генеральное соглашение (далее – Соглашение) о регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений на 2016 – 2017 гг.

Соглашение заключено на трехсторонней основе. Субъектами, которые находятся в сфере действия сторон, являются: 95 всеукраинских профсоюзов, которые представлены 5-ю репрезентативными объединениями профсоюзов; 93 организации работодателей и их объединения (28 отраслевых и 65 территориальных организаций) представлены 4-мя всеукраинскими организациями работодателей; органы исполнительной власти, которые представляет Кабинет Министров Украины.

2. Переговорный процесс по заключению Соглашения был самым длинным за всю историю заключения генеральных соглашений в Украине, поскольку длился более 4 лет. Этот процесс проходил в два этапа: 1-й этап: 1 октября 2012 г. официально начались коллективные переговоры по заключению Соглашения. До этого момента в течение 4-х месяцев шли консультации относительно концептуальных подходов к формированию его содержания. В 2013 г. переговорный процесс приостановился. В феврале 2015 г. фактически начался 2-й этап по подготовке проекта Соглашения. За это время было проведено 25 заседаний рабочих групп, 10 заседаний совместной рабочей комиссии, 8 консультативных встреч координаторов сторон, а также ряд консультаций на уровне специалистов. 14 июля 2016 г. совместная рабочая комиссия официально завершила свою работу и рекомендовала сторонам подписать подготовленный проект Соглашения на 2016–2017 годы, который содержит 191 положение.

3. Основные положения Соглашения включают в себя: общие положения, три раздела (Повышение конкурентоспособности национального производителя и обеспечение роста занятости; Оплата, условия, охрана труда и социальная защита работающих;

Социальный диалог). заключительные положения и 7 приложений.

4. Экономический блок Соглашения содержит общие договоренности сторон относительно принятия совместных мер, направленных на развитие внутреннего рынка, поддержку отечественного производителя, решение проблемных вопросов экономического развития и деятельности бизнеса, в том числе в части инвестиционной деятельности, кредитование реального сектора, погашение задолженности государства перед бизнесом по возмещению НДС и возврат предоплат налога на прибыль, осуществление мероприятий по восстановлению производства и предотвращению возможного банкротства стратегических предприятий. Значительное внимание уделено вопросам государственной и тарифной политики. В соответствии с Соглашением стороны будут проводить консультации относительно: минимизации негативного влияния цен/тарифов на уровень жизни населения и эффективность функционирования отраслей; установления цен/тарифов на продукцию (услуги) субъектов естественных монополий, предприятий жилищно-коммунального хозяйства и услуги связи на экономически обоснованном уровне; осуществления мероприятий по адресной поддержке отдельных категорий граждан; совершенствования существующих механизмов регулирования цен на продукцию и услуги естественных монополий на внутреннем рынке, а также определений механизмов осуществления совместного контроля сторон за их установлением и т.д.

5. Социальный блок Соглашения содержит положения, которые определяют следующее: 1) для предприятий небюджетной сферы: темпы роста средней заработной платы; тарифную ставку рабочего 1 разряда в 2016 г. и проведение переговоров по установлению ее размера в 2017 г.; размер заработной платы неквалифицированного работника; перечень и размеры доплат и надбавок к тарифным ставкам, окладам и должностным окладам работников предприятий, учреждений и организаций, имеющих межотраслевой характер и т.д.; 2) для предприятий бюджетной сферы: недопущение увеличения денежного разрыва между должностным окладом (тарифной ставкой) работника 1 тарифного разряда Единой тарифной сетки и минимальной заработной платой; порядок проведения переговоров относительно установления этих размеров, их повышение с учетом возможностей выполнения сводного

бюджета, увеличение фонда оплаты труда для государственных служащих и т.д. Значительное внимание уделено вопросу погашения задолженности по заработной плате и принятию мер с целью недопущения ее возникновения. Кроме того, этот раздел содержит ряд договоренностей по вопросам охраны труда, социальной защиты, гуманитарным вопросам, молодежной политики, удовлетворения духовных потребностей населения.

6. Раздел, посвященный социальному диалогу, определяет формы сотрудничества сторон в контексте реализации Соглашения. Вместе с тем всё Соглашение является актом социального диалога, который предусматривает совместную работу, в частности, в направлении реформирования системы социальных и налоговых льгот, общеобязательного государственного социального страхования, оплаты труда, ее легализации и детенизации занятости, совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере.

Соглашением определен ряд рекомендаций для сторон коллективных переговоров на отраслевом и территориальном уровнях, а также для включения в коллективные договоры.

7. В Соглашении на 2008–2009 г. (15.04.2008 г.) было четко сказано, что его положения распространяются непосредственно на все предприятия, учреждения, организации, независимо от формы собственности, и являются обязательными для применения при заключении соглашений второго уровня и коллективных договоров, как минимальные гарантии. В Соглашении на 2010–2012 г.г. (09.11.2010 г.) формулировка этого вопроса более лаконична: Соглашение является основой для разработки и заключения отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров. В новом Соглашении на 2016–2017 г.г. указано, что положения Соглашения являются обязательными для субъектов, которые находятся в сфере действия сторон, в том числе и во время разработки и заключения отраслевых (межотраслевых) и территориальных соглашений, коллективных договоров. Такая формулировка соответствует и ст. 9 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.1993 г. № 3356-ХП, где записано, что положения генерального, отраслевого, регионального соглашений действуют непосредственно и обязательны для всех субъектов, находящихся в сфере действия сторон, подписавших соглашение.

8. Вопрос о том, на кого все-таки распространяется действие нового Соглашения, тем не менее, остается открытым. Сложности

могут возникнуть тогда, когда будет осуществляться проверка контролирующими органами по соблюдению предприятиями трудового законодательства, в том числе и в части выполнения условий Соглашения, поскольку приведенная норма закона и формулировка Соглашения не позволяет четко ответить на вопрос о том, что нужно понимать **«под сферой действия сторон»**, его подписавших. На наш взгляд, не до конца разрешает этот вопрос письмо № 435/13/84-08 от 04.07.08 г. Министерства труда, в котором сделан вывод, что для тех предприятий, которые при заключении Соглашения не были представлены уполномоченными представителями со стороны собственника и стороны профсоюза (и впоследствии не присоединились к нему), Соглашение не является обязательным. Но они могут учесть его положения при заключении коллективного договора. Аналогичный вывод был сделан Министерством труда и в письме № 2774/14-11/18 от 17.03.11 г. Казалось бы, все логично: нет представителя – нет обязанностей. Но Госнадзортруда и Федерацией профсоюзов Украины была высказана противоположная точка зрения (письмо № 013-0184-01, № 07/01-16/275 от 07.02.08 г.). Так, ссылаясь на ст. 11 Закона Украины «Об оплате труда», в соответствии с которой минимальные размеры ставок (окладов) заработной платы как минимальные гарантии в оплате труда определяются генеральным соглашением, сделан вывод, что минимальные гарантии должны соблюдаться абсолютно всеми субъектами хозяйствования, использующими наемный труд, поскольку это норма специального закона в сфере оплаты труда. Таким образом, этот вопрос требует дальнейшего своего разрешения.

УДК 349.2:331.332.5

ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

Ветухова І. А.,

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

1. Загальна декларація прав людини в ст. 24 проголосила в якості невід'ємного права кожної людини право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. В Конституції України

проголошено: громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується ... 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 (ст. 24). Однією з умов, які дають можливість жінкам та особам із сімейними обов'язками поєднувати роботу з материнством, на наш погляд, є встановлене законом **право на соціальну відпустку**. Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. (із змін.) (далі – Закон) встановлено державні гарантії права на відпустки, визначено умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Зокрема, розділом IV Закону до соціальних відпусток віднесено: 1) відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; 2) відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 3) відпустку у зв'язку з усиновленням дитини; 4) додаткову відпустку працівникам, які мають дітей. Слід зазначити, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) терміна «соціальні відпустки» не містить, хоча види відпусток та порядок їх надання передбачений (ст.ст. 179, 182, 182¹).

Необхідно відзначити, що порядок надання відпусток по вагітності та пологам, у зв'язку з усиновленням дитини, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, більш менш зрозумілий та не викликає особливих ускладнень на практиці. Стосовно ж порядку надання відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років у осіб із сімейними обов'язками існують певні складності. У зв'язку з цим наш науковий інтерес представляє саме порядок надання такого виду соціальних відпусток.

2. Згідно зі ст. 18 Закону та ст. 179 КЗпП України відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка всиновила чи взяла під опіку дитину. На підставі ч. 4 ст. 20 Закону підставою для надання такої відпустки названим особам є довідка з місця роботи (служби, навчання) матері дитини про те, що вони вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною і виплата їй допомоги по

догляду за дитиною припинена (із зазначенням дати). До того ж ст. 2 Закону визначено, що право на відпуски мають громадяни України, **які перебувають у трудових відносинах** з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. На практиці виникла ситуація: працівнику, який має дитину до трьох років, було відмовлено в наданні вказаної відпустки у зв'язку з тим, що дружина – мати дитини звільнилася у зв'язку з виходом на пенсію по інвалідності (газета «Праця і зарплата» від 19.11.2014. – № 43. – С. 17). Згідно з указаним положенням Закону батько дитини дійсно не має права на відпустку по догляду за дитиною, тому що мати звільнилася та не знаходиться у трудових правовідносинах з підприємством. Але в цій конкретній ситуації вважаємо, слід виходити не тільки з норм Закону, а з інших обставин, які направлені на захист інтересу сімей з дітьми. Так, мати дитини є інвалідом. Інвалід – особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу в соціальній допомозі і посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав (ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 р.). Фізично така людина навряд чи в змозі здійснювати догляд за іншою особою, а тим більш за малолітньою дитиною, оскільки такого догляду вона потребує сама. Тобто в кожній конкретній ситуації слід виходити з наступного: якщо стан здоров'я матері не дозволяє працювати їй у зв'язку з інвалідністю, вважаємо за доцільне дозволити надавати відпустку по догляду за дитиною батькові або іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною. До того ж конкретний приклад з практики не є масовим явищем у межах держави і не посягне на її фінансову могутність. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне доповнити частину 4 ст. 20 Закону положенням наступного змісту: «відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років може бути надана батькові дитини або іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за нею, і в тому випадку, коли мати дитини є інвалідом, або має право на пенсію по інвалідності».

3. Певне поширення на практиці мають випадки, коли під час знаходження матері у відпустці по догляду за однією дитиною у

неї народжується друга дитина. В даній ситуації виникає запитання: чи має право батько дитини на відпустку по догляду за другою дитиною. Фахівці Міністерства соціальної політики України вважають, що в даній ситуації відсутній факт виходу на роботу матері (відсутня довідка з місця роботи) і тому батько дитини не має права на таку відпустку (газ. «Праця і зарплата», там само). Спеціалістами зроблено висновок про те, що чинним законодавством не передбачено використання відпустки для догляду за дітьми віком до трьох років, народжених однією матір'ю, одночасно двома чи більше застрахованими особами. З цього приводу також хотілося б висловити свої міркування з даного питання. З нашої точки зору, слід виходити, по-перше, з інтересів дітей; по-друге, самі батьки мають визначити, хто повинен здійснювати догляд за дітьми: вони самі або інші родичі. З появою однієї дитини в сім'ї у батьків виникають певні складнощі, котрі пов'язані з приємною турботою. Для них почалося зовсім інше життя, тому що малолітня дитина потребує особливої уваги. А якщо в сім'ї з'являється ще одне немовля, то ця приємна турбота ще збільшується. І одній жінці здійснювати догляд за двома малолітніми дітьми і фізично і морально досить складно. Дуже добре, якщо є інші родичі, котрі реально можуть допомогти батькам. А якщо такі родичі відсутні і доглядати дітей можуть тільки самі батьки? Як бути в такій ситуації? Крім того, такі приклади поодинокі в межах України і тому вважаємо, що ст. 18 Закону доцільно доповнити положенням наступного змісту: «якщо в момент перебування одного із батьків у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років у сім'ї народжується друга дитина (двоє і більше дітей), то за бажанням батьків вони можуть обоє перебувати у відпустці по догляду за дітьми». На нашу думку, така норма сприятиме зміцненню зв'язку зі своїми малолітніми дітьми, нормальним стосункам у сім'ї між дітьми та між самими батьками. Саме на ці питання звернена увага у програмних документах, котрі діють в Україні. Так, в Програмі «Українська родина» (затв. пост. Кабінету Міністрів України від 14.03.2001 р.) наголошено на тому, що у житті кожного суспільства родина є важливим соціальним інститутом, в основу якого покладена система шлюбних і родинних, господарських і правових, моральних і психологічних зв'язків між людьми. Основними завданнями Програми є формування у свідомості людей розуміння важливості ролі сім'ї у житті суспільства, вихованні нового покоління, забезпеченні суспільної стабільності

та прогресу; ... формування нових засад соціального і правового захисту сімей з дітьми... Вважаємо, що запропоновані положення щодо внесення змін в порядок надання відпустки по догляду за дитиною направлені саме на правовий захист сімей з дітьми.

УДК 349.2 :351.74(477)

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ: ТРУДО-ПРАВОВЕ ЕСЕ

Гончарук В. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук,
старший науковий співробітник*

У сучасних умовах реформування правоохоронної системи все гостріше постають питання умов праці працівників поліції, їх соціального захисту, матеріального забезпечення, охорони праці та відповідальності за вчинені проступки як стосовно них, так і безпосередньо ними.

Ще свіжими є події, які сталися в Дніпрі 25.09.2016 року, наслідком яких маємо втрачені життя двох молодих поліцейських та зламані долі їхніх рідних. Не забутий також київський інцидент з неповнолітнім водієм «BMW» (07.02.2016 року), результатом якого є загиблій 17-річний пасажир авто та скалічена психіка патрульного, який його знешкоджував. Також наразі ще проходять реабілітацію відважні й мужні поліцейські Управління охорони м. Миколаєва, які 06.10.2016 року у позаслужбовий час, знаходячись не при виконанні службових обов'язків, ціною власного здоров'я, не рахуючись зі своїм особистим часом та розуміючи саме явну, а не уявну перевагу злочинців, намагалися та таки врятували життя молодого хлопця від розбійного нападу групи агресивних молодиків на «Daewoo Lanos». І таких прикладів безліч.

Саме тому наразі набувають все більшої актуальності питання відповідальності працівників поліції перед суспільством, відповідальності керівників підрозділів перед підлеглими, а також відповідальності роботодавця перед працівниками поліції. Саме зараз на часі приведення національного законодавства з цього

питання до законодавства Європейського Союзу та його внутрішньодержавна уніфікація.

Основним нормативно-правовим актом, який регулює діяльність національної поліції в умовах її реформування чи, правильніше сказати, становлення, є Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII «Про національну поліцію», згідно зі ст. 19 якого, що має назву «Види відповідальності поліцейських», у випадку вчинення протиправних діянь поліцейські несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність відповідно до закону. Підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що затверджується законом. Держава відповідно до закону відшкодовує шкоду, завдану фізичній або юридичній особі рішеннями, дією чи бездіяльністю органу або підрозділу поліції, поліцейським під час здійснення ними своїх повноважень.

Відтак у розрізі тематики нашої наукової конференції та специфіки мого дослідження будемо говорити про відповідальність як про категорію трудового права, тобто про відповідальність поліцейських саме як працівників.

Саме тут відразу виникають запитання щодо невнесення законодавцем категорії «матеріальна відповідальність» до зазначеної вище норми. Також викликає подив відсутність навіть натяку щодо захисту честі, гідності та репутації працівника поліції. На нашу думку, зазначена прогалина потребує усунення шляхом внесення змін до ст. 19 закону України «Про національну поліцію».

Також необхідно вказати, що Дисциплінарний статут Національної поліції України чинності не набрав, і наразі ми можемо аналізувати лише його проект від 01.02.2016 № 3857, відповідно до розділу III якого «Дисциплінарне стягнення» за порушення службової дисципліни поліцейські незалежно від займаної посади та спеціального звання несуть дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом. Дисциплінарним проступком визнається протиправна, винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає у невиконанні чи неналежному виконанні ним обов'язків поліцейського або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також вчиненні дій, що підривають авторитет поліції.

У свою чергу, відповідно до Статуту дисциплінарне стягнення є засобом підтримання службової дисципліни, що застосовується за вчинення дисциплінарного проступку з метою виховання поліцейського, який його вчинив, для безумовного дотримання службової дисципліни, а також з метою запобігання вчиненню нових дисциплінарних проступків. Дисциплінарне стягнення має індивідуальний характер та не застосовується до поліцейського, вина якого у вчиненні дисциплінарного проступку не встановлена у визначеному порядку або який діяв у стані крайньої необхідності чи необхідної оборони. До поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; пониження у спеціальному званні на один ступінь; звільнення з посади; звільнення із служби в поліції. До курсантів (слухачів), які проходять навчання у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, застосовується такий вид дисциплінарного стягнення, як призначення поза чергою в наряд (до п'яти нарядів). Означений перелік дисциплінарних стягнень є вичерпним, що, на нашу думку, не викликає жодних сумнівів у своїй правильності.

Також хотілось би торкнутись анонсованої шановним Міністром внутрішніх справ А. Б. Аваковим «презумпції правоти поліцейського», навколо якої вже близько місяця точаться правові дискусії та соціальні диспути. З одного боку, така презумпція могла би убезпечити, у тому числі й ще недосвідчених молодих патрульних, від нанесення їм тілесних ушкоджень, завдання каліцтва чи навіть позбавлення життя при виконанні своїх службово-трудова повноважень. А з іншого – чи готове наразі суспільство до сприйняття такої правової новели? Чи достатній рівень довіри населення до оновленого (реформованого) центрального органу виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку?

Сподіваюсь, що так, адже інколи ціною помилки поліцейського може бути життя.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА

Гоц В. Я.,

*завідувач кафедри трудового,
аграрного, екологічного права*

та соціального захисту населення

Харківського економіко-правового університету,

канд. юрид. наук, доцент

Питання співвідношення трудового та цивільного права час від часу виникали і виникають протягом багатьох років. Пропонується об'єднати науки цивільного та трудового права на базі цивільного права. Це пов'язано з традиційним і жорстким поділом права цивілістами на приватне і публічне. Тоді як трудове право являє собою органічну єдність приватних і публічних засад і роз'єднати їх неможливо. Тут не враховується головний фактор – соціальна цінність праці, неможливість порівняння її з іншим видом товару, принципова необхідність більш активного втручання держави в трудові чи цивільні відносини. Якщо наша держава прагне бути цивілізованою, демократичною і правовою, то трудове право повинно бути її необхідним атрибутом.

У той же час законодавець в останні роки все більше підводить трудові відносини до зближення з цивільними. Так, якщо в КЗпП в редакції 1971 р. в ст. 21 вказувалося, що трудовий договір – це угода, за якою працівник зобов'язувався виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, то зараз визначається, що працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою. Але ж обов'язок виконувати роботу за певною професією, спеціальністю, посадою є однією з відмінностей трудового договору від договору підряду за цивільно-правовим договором.

Поява в законодавстві такого терміна, як «власник або уповноважений ним орган» як сторони трудового договору замість підприємства, установи, організації звучить досить поринковому, але на практиці призводить до того, що суди стягують заборгованість по заробітній платі не з підприємства, а з одного із засновників (найбільш заможного) або з ліквідатора, вважаючи їх власником або уповноваженим ним органом.

Поява особливої форми трудового договору – контракту ніяким чином не сприяла підвищенню творчості, ініціативності та самостійності працівника. Тим більше, що це не особлива форма договору, а особливий його вид, що відрізняється від письмового трудового договору не формою, а змістом, всі питання можна передбачити і в трудовому договорі (крім строку та додаткових підстав для його розірвання).

Назвавши главу VII КЗпП «Оплата праці» замість «Заробітна плата» нічого істотного законодавець не вніс, але визначення заробітної плати дається як винагорода, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. З однаковим успіхом це визначення підходить до оплати роботи за договором підряду або іншим договорами цивільно-правового характеру, пов'язаним із працею. А віднесення гарантійних і компенсаційних виплат до додаткової частини заробітної плати, яка виплачується за працю понад встановлену норму праці?

Якщо звільнення за порушення трудової дисципліни в ст. 147 КЗпП могло мати місце за п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40, то зараз посилення на ці пункти зі статті 147 вилучені. І може скластися враження, що звільнення може мати місце за будь-яке порушення трудової дисципліни в будь-якому випадку. Сьогодні такого ще не може бути, адже п. 4 ст. 36 КЗпП передбачає звільнення з ініціативи власника тільки за ст.ст. 40, 41 КЗпП, але про якусь тенденцію це свідчить.

Слід погодитись із С. С. Алексєєвим, який відносив трудове право до числа спеціальних галузей, де правові режими модифіковані, пристосовані до особливих сфер життя суспільства.

УДК 349.235

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ

Дуравкіна Н. І.,

*доцент кафедри юридичних дисциплін
Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Тривалість робочого часу і оплата праці – фактори, які суттєво впливають на трудові відносини та можливості розвитку особистості працівника. Не випадково, що в історичному плані скорочення тривалості робочого часу було однією з перших вимог

трудящих, об'єктом перших трудових законодавчих норм у країнах Європи і першим міжнародним стандартом.

Для всіх видів суспільно корисної діяльності людей загальним мірилом кількості затраченої праці є робочий час. Робочий час як умова праці значною мірою визначає рівень життя працівників. Від його тривалості залежить кількість вільного часу, що використовується для відпочинку, задоволення культурних та інших потреб людини.

Необхідно зауважити, що у чинному Кодексі законів про працю України немає визначення поняття «робочий час», як і поняття «робочий день».

Р. З. Лівшиць розглядає зміст робочого часу як час, протягом якого працівник у відповідності з правилами внутрішнього трудового розпорядку установи (прикладом, графіками) або, як виключення, внаслідок особливих обставин (виклик на роботу поза графіком, через виробничу необхідність тощо) повинен знаходитися на відведеному для нього робочому місці та виконувати трудові обов'язки¹.

На думку О. І. Процевського, робочий час потрібно розглядати крізь встановлений законом або угодою сторін час, упродовж якого працівник згідно із правилами внутрішнього розпорядку повинен виконувати виробничу роботу або службові обов'язки². І. П. Козинцев та Л. А. Савенко вважають, що робочий час – це час, протягом якого у відповідності із законодавством і трудовою угодою працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації³. Досить ґрунтовне визначення поняття надає М. І. Гордієнко: «Під робочим часом необхідно розуміти проміжок часу, тривалість та інші ознаки якого встановлено законодавством, колективним та трудовим договором, протягом якого працівник повинен виконувати свою трудову функцію з підлягання внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації»⁴.

¹ Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / [под ред. С. А. Иванова]. – М. : Наука, 1972. – 421 с

² Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права / А. И. Процевский. – Х. : Вища школа, 1982. – 150 с.

³ Козинцев И. П. Людина і праця / І. П. Козинцев, Л. А. Савенко. – К. : Юрінком Інтер, 1997. – 336 с.

⁴ Гордієнко М. І. Щодо визначення понятійного апарату інституту робочого часу працівників органів внутрішніх справ / М. І. Гордієнко // Право і Безпека. – 2004. – № 3'3. – С. 108–111.

С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко визначають робочий час як час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку. При цьому науковці розуміють робочий день як робочий час протягом доби¹.

Сьогодні Україні законодавчо закріплено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням устанавленої тривалості робочого тижня². Отже, нормальна тривалість робочого дня при п'ятиденному робочому тижні становить 8 годин.

Традиція 8-годинного робочого дня не змінювалася з часів Генрі Форда, який ввів це правило на своїх заводах як експеримент. Тепер люди працюють у середньому довше. Проте чимала частина робочого часу витрачається на листи, соціальні мережі та зустрічі, а отже, коефіцієнт корисної дії значно нижчий, ніж міг би бути. Восьмигодинний робочий день не настільки ефективний, як вважається. Залишатися зосередженим на конкретному робочому завданні протягом 8 годин є величезною проблемою. Для того, щоб впоратися з нею, працівники перемикаються на інші речі і роблять паузу, щоб зробити робочий день більш терпимим. У той же час важко керувати особистим життям поза роботою.

Більш ефективним, у час новітніх технологій, є запровадження шестигодинного робочого часу, з урахуванням певних обмежень, а саме не дозволяється користуватися соціальними мережами, робочі зустрічі зведені до мінімуму, а інші відволікаючі фактори протягом дня обмежуються. Таким чином працівники будуть більш

¹ Прилипко С. М. Трудове право України : [підручник] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.

² Кодекс законів про працю України / Верховна рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

вмотивовані працювати інтенсивніше на своєму робочому місці, не витрачаючи робочий час на сторонні речі.

Наприклад, Бельгійська дизайн-студія Central скоротила тривалість робочого тижня до чотирьох днів, збільшивши число вихідних для співробітників. У свій вихідний працівники за бажанням можуть відпочивати, займатися власними проектами або прийти в офіс.

За словами засновника студії Жоффруа Делобель, ефективність роботи працівників різко підвищилася – співробітники почали швидше приймати рішення, продуктивніше працювати, краще виконувати свої обов'язки і швидше закінчувати проекти. Крім того, за три вихідні працівники встигають більше відпочити і приходять в понеділок більш свіжими. Понаднормова робота в студії, як і раніше, не вітається, навіть незважаючи на скорочення робочого тижня.

Отже, сьогодні трудове законодавство знаходиться на новому етапі свого розвитку: відбувається трансформація, перегляд окремих його положень у зв'язку з реаліями сьогодення, зокрема в частині визначення тривалості робочого часу працівників. Слід звернути увагу на те, що від тривалості робочого часу залежить кількість вільного часу, що використовується для відпочинку, задоволення культурних та інших потреб людини, а також ефективність та продуктивність прийняття рішень та виконання трудової функції.

УДК 349.22

СВОБОДА ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ І ЇЇ ОБМЕЖЕННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Жернаков В. В.,

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

1. Свобода праці, заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці сучасною наукою трудового права визнаються одними з головних принципів регулювання соціально-трудоких відносин. Свобода праці отримала конституційне закріплення (ст. 43 Конституції України), оскільки наша держава обрала форму реалізації права на працю, за якою принциповим положенням є не гарантоване надання роботи та забезпечення повної зайнятості, а

© Жернаков В. В., 2016

право на вільний вибір діяльності, тобто свобода праці. Свобода праці більшою мірою відповідає міжнародним стандартам та найпоширенішій зарубіжній практиці в реалізації конституційного права на працю. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р. закріплено право на працю, на вільний вибір місця роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Право на працю, згідно із ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на прожиття працею, котру вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується.

2. Вільна, організована, оплачувана праця є змістовною категорією, яка, фактично, створює основу трудового права. У процесі такої праці виникають суспільні відносини, що стають об'єктом правового регулювання для норм законодавства про працю та інших актів у сфері трудового права. Крім того, права у сфері праці забезпечуються нормами законодавства інших галузей (зокрема, конституційного, цивільно-процесуального, адміністративного, кримінального).

3. Свобода праці базується на праві кожної людини на вільний розвиток (ст. 23 Конституції України), під яким розуміється здатність використання індивідом гарантованих Конституцією правових можливостей для здійснення своїх інтересів задля реалізації внутрішнього потенціалу особи, її творчої самореалізації. Право на вільний розвиток особистості хоча і є конкретним конституційним правом, проте має складний інтегральний характер: як універсальний вираз свободи воно комплексно виражає сутність усіх інших конституційних прав і свобод та водночас реалізується через інші конституційні права і свободи людини (С. І. Максимов, П. М. Рабінович).

4. Свободу праці не слід звужувати до права вільно розпоряджатися робочою силою як економічною категорією, певним майном. З правової точки зору, свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме. Практично це означає, що людина наділена виключним правом самій розпоряджатися її здібностями до праці; не можуть існувати як законні підстави засоби для залучення до примусової праці; людина може вільно обирати вид та форму діяльності (робота за

трудоим договором, військова служба, господарська діяльність, самозайнятість та ін.).

5. Для осіб, які реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору, свобода праці розвивається у дії принципу свободи трудового договору. Він полягає у тому, що роботодавцю забороняється довільно відмовляти претенденту у прийнятті на роботу (заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу); у період виконання роботи за трудовим договором роботодавець не має права вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; розірвання трудового договору з боку працівника не може обмежуватися; підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця мають встановлюватися тільки на рівні закону; щодо окремих категорій працівників (жінки, неповнолітні, інваліди) діють встановлені на базі соціальної політики держави додаткові гарантії та пільги у реалізації права на працю; для захисту порушеного права на свободу праці чи свободу трудового договору працівники наділяються правом звертатися до компетентних органів влади (судової та адміністративної).

6. Право на вільний розвиток, як і свобода праці, з правової точки зору, мають певні межі, зумовлені закономірностями організації суспільства. Не випадково у ст. 23 Конституції право на вільний розвиток обумовлено тим, що воно не буде порушувати права і свободи інших людей, а особа має обов'язки перед суспільством. Згідно зі статтею 68 Конституції кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Тому законами України може бути встановлено правове регулювання, яким свобода праці може бути обмежена. Такий підхід до правового регулювання відповідає принципу єдності і диференціації, коли на всіх суб'єктів трудових правовідносин рівною мірою поширюються абсолютна більшість норм, що гарантують їх права, а для окремих категорій суб'єктів у необхідних випадках встановлюються спеціальні правові механізми.

7. Обмеження свободи праці встановлюються переважно нормативними актами, якими регулюються відносини, що мають подвійну правову природу. Тобто ці відносини виникають у процесі реалізації не тільки трудових, а й конституційно-правових, адміністративно-правових та інших повноважень відповідних осіб. Так, статтею 25 Закону України «Про запобігання корупції» від

14.10.2014 р. № 1700-VII особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 цього Закону, забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

8. Поняття «інша оплачувана діяльність» тут є ключовим, і його використання потребує відповідної уваги. Для відносин у сфері праці під іншою оплачуваною діяльністю слід розуміти будь-яку діяльність, спрямовану на отримання доходу і не пов'язану з виконанням особою своїх посадових обов'язків з виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Виходячи із тексту преамбули Закону України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. «Про оплату праці» оплачуваною діяльністю є праця осіб, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі – підприємства), а також з окремими громадянами. Це положення стосується всіх осіб, незалежно від того, за основним місцем роботи вони працюють, чи виконують роботу за сумісництвом. Між тим Законом № 1700-VII нею фактично визнається, поряд з трудовою, й інша діяльність, за яку встановлюються відповідні форми компенсації чи винагороди (наприклад, суддівство у спорті). Таким чином, сфера обмеження свободи праці за такого правового регулювання стає ширшою.

9. Уявляється, обмеження права займатися іншою оплачуваною роботою для окремих категорій працівників має бути не самоціллю, а дієвим елементом у складному процесі запобігання корупції в Україні, що відповідає змісту та порядку застосування превентивних антикорупційних механізмів, правилам щодо усунення наслідків корупційних правопорушень. Вони можуть запроваджуватися з дотриманням таких засад:

- за колом осіб ці обмеження мають поширюватися тільки на осіб, які здійснюють відповідні функції в органах влади;
- змістовною підставою для таких обмежень мають бути такі ключові категорії Закону № 1700, як конфлікт інтересів (потенційний чи реальний) та приватний інтерес.

10. Оскільки сутність конфлікту інтересів полягає у суперечності між приватним інтересом особи та її службовими чи

представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, то оплачувана викладацька діяльність не може бути об'єктом такої заборони.

11. Окремо слід зупинитися на розбіжностях у текстах нормативних актів, якими встановлено відповідні обмеження щодо суддів. Стосовно цієї категорії осіб обмеження встановлено таким чином, що їх можна вважати непослідовними, а правове регулювання цього питання таким, що не відповідає принципу комплексності. Справа в тому, що у ч. 2 ст. 16 чинного Закону «Про Конституційний Суд України» від 16.10.1996 р. міститься припис, згідно з яким судді Конституційного Суду України не можуть належати до політичних партій та профспілок, мати представницький мандат, брати участь у будь-якій політичній діяльності, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої. Така редакція, з точки зору юридичної техніки, є невдалою, оскільки словосполучення «інші оплачувані посади» наводить на думку, що належність до політичних партій та профспілок, політична діяльність мають здійснюватися на оплачуваних посадах. Насправді ж це не завжди так. Звернемо увагу на те, що цей самий текст залишився й у статті 148 Конституції України у редакції Закону від 02.06.2016 № 1402-VIII. Натомість текст ст. 54 Закону «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII у цій частині виглядає більш коректним і ефективним: «Перебування на посаді судді несумісне із зайняттям посади в будь-якому іншому органі державної влади, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом. Перебування на посаді судді також несумісне із наявністю заборони такій особі обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади в порядку, визначеному Законом України "Про очищення влади". Суддя не може поєднувати свою діяльність із підприємницькою, адвокатською діяльністю, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу (крім викладацької, наукової чи творчої), а також входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку».

УДК 347.440.44

СТВОРЕННЯ ТЕНДЕРНОГО КОМІТЕТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Зайцев О. Л.,

*завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін факультету № 4
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Державні закупівлі (тендер – від англ. *tend* – «обслуговувати») має декілька як юридичних, так і економічних значень: 1) заявка, оферта, письмова пропозиція; 2) сповіщення про намір поставити товар за строковим контрактом; 3) запрошення постачальникам на конкурсній основі запропонувати товар або обладнання, надати послуги певної якості на основі розроблених улаштовувачами торгів умов; 4) конкурентні торги відкритого типу або закриті, для обмеженого числа учасників, конкурсна форма розміщення замовлення; 5) ціна на товар, запропонована його виробником, виходячи з рівня цін, пропонованих його конкурентам; 6) інтернаціональні конкурси на право отримання замовлень, пов'язаних з постачанням обладнання, будівництвом об'єктів, виконанням інжинірингових послуг у різних країнах.

Тендерні процедури на підприємстві розпочинаються зі створення тендерного комітету. Відповідно до п. 31 Закону «Про публічні закупівлі» (далі – Закон) тендерний комітет – службові (посадові) та інші особи замовника, призначені відповідальними за організацію та проведення процедур закупівлі згідно з Законом. До 01.08.2016 був чинним наказ Мінекономіки від 26.07.2010 № 916 «Про затвердження Типового положення про комітет з конкурсних торгів», його змінив наказ Мінекономіки від 30.03.2016 № 557 «Про затвердження Примірного положення про тендерний комітет або уповноважену особу (осіб)» (далі – Положення).

Відповідно до п. 1.2 Положення тендерний комітет (далі – комітет) – службові (посадові) та інші особи замовника, призначені відповідальними за організацію та проведення процедур закупівлі згідно із Законом. У свою чергу, уповноважена особа (особи) – службова, посадова та інша фізична особа замовника, визначена відповідальною за організацію та

проведення процедур закупівлі згідно із Законом на підставі власного розпорядчого рішення або трудового договору (контракту).

Метою створення комітету є організація та проведення процедур закупівель на засадах колегіальності та неупередженості. Метою діяльності уповноваженої особи (осіб) є організація та проведення процедур закупівлі в інтересах замовника на засадах об'єктивності та неупередженості. Комітет і уповноважена особа (особи) у своїй діяльності керуються Законом, іншими нормативно-правовими актами з питань публічних закупівель та Положенням.

Склад комітету, зміни до складу та положення про нього затверджуються рішенням замовника. До складу комітету входять не менше п'яти осіб. У разі якщо кількість службових (посадових) осіб у штатній чисельності працівників замовника є менше ніж п'ять осіб, до складу комітету мають входити всі службові (посадові) особи замовника. Явний недолік Положення – відсутність посилань на персональний склад тендерного комітету.

Керівництво роботою комітету здійснює його голова, який призначається замовником та може мати право на підписання договорів про закупівлю у разі надання таких повноважень замовником, оформлених відповідно до законодавства. Голова комітету призначає заступника (заступників) голови, секретаря з числа членів комітету та визначає функції кожного члена комітету. Рішення голови комітету щодо призначення заступника (заступників) голови та секретаря комітету, визначення функцій кожного члена комітету та вирішення інших питань заносяться до протоколу засідання комітету.

Комітет відповідає за організацію та проведення процедур закупівель. У процесі роботи він забезпечує реалізацію таких функцій: планування закупівель, складання та затвердження річного плану закупівель; здійснення вибору процедури закупівлі та її проведення; забезпечення рівних умов для всіх учасників, об'єктивний та чесний вибір переможця; забезпечення складання, затвердження та зберігання відповідних документів з питань публічних закупівель, визначених Законом; забезпечення оприлюднення інформації та звіту щодо публічних закупівель відповідно до Закону; надання роз'яснення особам, що виявили намір взяти участь у процедурі закупівель, щодо змісту тендерної

документації у разі отримання відповідних запитів; здійснення інших дій, передбачених Законом.

Голова, секретар та інші члени комітету можуть пройти навчання з питань організації та здійснення закупівель. На наш погляд, така норма є неприпустимою. Відповідно до ст. 164-14 КУпАП «Порушення законодавства про закупівлі» здійснення закупівлі товарів, робіт і послуг без застосування визначених законодавством процедур закупівель; оцінка пропозицій конкурсних торгів (кваліфікаційних пропозицій), тендерних пропозицій не за критеріями та методикою оцінки для визначення найкращої пропозиції конкурсних торгів (кваліфікаційної пропозиції), тендерної пропозиції, що міститься в документації конкурсних торгів (кваліфікаційній документації), тендерній документації; укладення з учасником, який став переможцем торгів, договору про закупівлю за цінами і обсягами, що не відповідають вимогам документації конкурсних торгів (кваліфікаційної документації), тендерної документації; неоприлюднення або порушення порядку оприлюднення інформації про закупівлі відповідно до вимог законодавства; ненадання інформації, документів та матеріалів у випадках, передбачених законом, – тягнуть за собою накладення штрафу на службових (посадових), уповноважених осіб від семисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Ті самі дії, вчинені повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення за одне з правопорушень, зазначених у частині першій цієї статті, – тягнуть за собою накладення штрафу на службових (посадових), уповноважених осіб від тисячі до тисячі п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Тому слід було б передбачити обов'язковість навчання членів тендерного комітету з отриманням диплому (сертифікату) державного зразка.

Повноваження членів тендерного комітету наступні:

Голова комітету:

- організовує роботу комітету;
- приймає рішення щодо проведення засідань комітету;
- визначає дату і місце проведення засідань комітету;
- пропонує порядок денний засідань комітету;
- веде засідання комітету;

- уносить на розгляд керівника замовника пропозиції щодо змін у складі комітету;
- здійснює інші повноваження відповідно до законодавства.

Секретар комітету забезпечує:

- ведення та оформлення протоколів засідань комітету;
- оперативне інформування членів комітету стосовно організаційних питань його діяльності;
- за дорученням голови комітету виконання іншої організаційної роботи;
- зберігання документів щодо здійснення публічних закупівель;
- дотримання вимог законодавства з питань діловодства під час роботи з документами;
- розміщення інформації про публічні закупівлі на веб-порталі Уповноваженого органу через авторизовані електронні майданчики;
- виконання інших повноважень відповідно до законодавства.

Голова комітету персонально відповідає за виконання покладених на комітет функцій. За порушення вимог, установлених Законом та нормативно-правовими актами, розробленими відповідно до Закону, члени комітету відповідають згідно із законами України. Голова та секретар комітету персонально відповідають за повноту та достовірність інформації, що оприлюднюється на веб-порталі Уповноваженого органу з питань закупівель для загального доступу.

УДК 349.2

ПИТАННЯ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Золотухіна Л. О.,

*професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
канд. юрид. наук, доцент*

Южека Р. С.,

*студент юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

Відповідно до законодавчої ініціативи на розгляд Верховної Ради України винесено проект Трудового кодексу України. Питання щодо прийняття Трудового кодексу України та скасування на цей момент діючого Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII постає дуже гостро. Адже реалії нинішнього законодавства не відповідають повною мірою сучасним умовам трудової діяльності як працівників, так і роботодавців.

На думку авторів зазначеного проекту Трудового кодексу, він визначає основні засади і механізми реалізації передбачених Основним Законом (Конституцією України) трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки. І варто з цим погодитися, якщо не вчитуватися в проект Трудового кодексу України. Адже з прийняттям даного Кодексу будуть негативні зміни для працівників, зокрема: строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб (ч. 1 ст. 48 Проекту); якщо обсяг роботи за трудовою функцією «не забезпечує повну зайнятість», роботодавець може домовитися з працівником про покладення на нього додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. Якщо «додаткова» робота є нижче оплачуваною, аніж основна, то доплати не здійснюватимуться (ст. 37 Проекту); роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем має право в разі простою (тимчасового зупинення роботи, спричиненого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання,

невідвратною силою або іншими обставинами) тимчасово перевести працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця (ст. 68 Проекту). Сьогодні роботодавець змушений оплачувати період простою, якщо він стався не з вини працівника і. т.п. Тобто вбачається деяке обмеження трудових прав працівників. На нашу думку, як і багатьох інших науковців, це не є демократичним щодо учасників трудових відносин.

Проект Трудового кодексу України містить низку норм, які концептуально, по-новому визначають механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником.

У Висновку Головного науково-експертного управління від 12 червня 2015 року про проект Трудового кодексу України зазначається, що проект Трудового кодексу України передбачає визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, а також забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження прав та інтересів сторін трудових відносин. З прийняттям Трудового кодексу України передбачається скасування Кодексу законів про працю України, законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей». Тобто декілька окремих законів будуть скасовані, адже передбачається, що всі загальні положення, необхідні для регулювання трудових відносин, будуть об'єднані в новому Трудовому кодексі України.

Разом з тим, як зазначає Головне науково-експертне управління, проект Кодексу доповнено положеннями щодо правонаступництва у трудових відносинах; призупинення трудових відносин; припинення трудових відносин з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин; умов праці; підсумованого обліку робочого часу; компенсаційної виплати (допомоги) на оздоровлення при наданні щорічної відпустки; права на репатріацію та гарантій і компенсацій працівникам у разі їх репатріації; окремою главою визначено норми стосовно професійної (службової) кар'єри, до яких віднесено питання

стажування працівників, кадрового резерву, конкурсного відбору працівників; збільшення терміну щорічної відпустки до 28 днів тощо. Надано визначення понять «робоче місце», «шкідливі умови праці», «небезпечні умови праці», «шкідливий виробничий фактор» «небезпечний виробничий фактор», «особливий характер праці», «оптимальні та допустимі умови праці», «легка праця неповнолітніх», «важкість праці», «напруженість праці», «роз'їзний характер праці», «польові умови праці», «трудова дисципліна», «дисциплінарний проступок».

Таким чином, сьогодні Україна йде шляхом бурхливих реформ. Важко повірити, але основний законодавчий акт, що регулює трудове законодавство, залишився ще з далекого 1971 року. Проект Трудового кодексу України потребує багато доопрацювань. Безумовно, ми вважаємо за необхідне реформування трудового законодавства, адже багато змін було з 1971 року. Але зміни повинні бути на краще як для роботодавців, працівників, так і для держави, суспільства в цілому. Тому необхідно підлаштувати трудове законодавство під сучасний розвиток нашої держави, враховуючи інтереси сторін трудових відносин.

УДК 349.2

ЩОДО РОЛІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В ЗАХИСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Ільїна О. В.,

доцент кафедри трудового

та господарського права факультету №2

Харківського національного

університету внутрішніх справ,

канд. юрид. наук

Професійні спілки наразі є найвпливовішими та наймасовішими громадськими об'єднаннями, які виражають та захищають соціально-трудові інтереси працюючих. Профспілковий рух має глибокі традиції, тому що об'єднує людей праці, а праця виступає основною та неодмінною умовою людського буття. Для більшості працівників у радянський період профспілкове членство мало формальний характер і базувалась на наданні значних матеріальних благ і послуг працівникам – це і було головним мотивом для участі у профспілках.

Зміни, які відбуваються в Україні, торкнулися і профспілкового руху. Досить гостро постає проблема зниження рівня довіри населення до діяльності профспілок, і, як наслідок, на перший план висувається потреба в активізації захисної функції профспілок. Можливість і здатність профспілок ефективно відстоювати інтереси працівників є показником існування демократичної, соціальної та правової держави, яка не тільки декларує загальнолюдські цінності, права та свободи особистості, але й провадить широкі заходи щодо їх реального втілення в життя.

Згідно зі ст. 23 Загальної декларації прав людини кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх інтересів. Це положення було деталізоване Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. Своє законодавче закріплення здійснення захисту громадянами своїх прав і свобод отримало в ст. 36 Конституції України: «Громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей».

У юридичній літературі під захистом прав розуміється розгляд спорів між зацікавленими фізичними, юридичними особами, коли одна зі сторін, що сперечаються, вважає, що порушено її права.

Особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок визначені Законом України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Професійна спілка (профспілка) є добровільною неприбутковою громадською організацією, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

На розвиток і вдосконалення соціальних відносин 27.06.2016 р. Верховна Рада України та Європарламент ратифікували Угоду про асоціацію між Україною та ЄС. Відповідно до принципу сумлінного виконання міжнародних угод Україна взяла на себе певні зобов'язання щодо адаптації та гармонізації

національного законодавства до стандартів ЄС. Як відомо, форма організації профспілок може бути різноманітною. Традиційно головним критерієм вступу до профспілки є професія члена профспілки (працівники промисловості, транспорту, працівники поліції тощо). Для України в сучасний період питання забезпечення національної безпеки стоїть досить гостро. Існують проблеми, пов'язані з порушенням прав і свобод людини і громадянина, зростає рівень злочинності та корупції, неконтрольовано поширюється зброя, існує загроза тероризму, і поліція виступає одним із основних інструментів державного механізму забезпечення національної безпеки.

Служба в поліції є державною службою особливого характеру і передбачає виконання широкого спектру завдань, а саме:

- 1) забезпечення публічної безпеки і порядку;
- 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави;
- 3) протидії злочинності;
- 4) надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги.

Служба в поліції накладає на поліцейських додаткові обов'язки та обмеження, у зв'язку з цим забезпечення ефективного захисту соціально-трудова прав працівників поліції набуває особливого значення. Відповідно до ч. 11 ст. 62 Закону України Про Національну поліцію «в органах (закладах, установах) поліції з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських відповідно до вимог законодавства можуть утворюватись професійні спілки. Обмеження прав професійних спілок поліцейських порівняно з іншими професійними спілками не допускається».

Голова Профспілки атестованих працівників органів внутрішніх справ України Олександр Козленко вказав, що ситуація, яка склалася в середовищі правоохоронців, критична, і вимагає чесного відкритого діалогу, а не «замилування проблеми гарними картинками і пафосом», зазначивши також, що з цього питання був написаний відкритий лист Президенту України, Голові Парламенту та Уповноваженому ВР з прав людини. Вирішення існуючих проблем у контексті формування нової поліції європейського зразка неможливо без урахування позитивного світового досвіду з огляду на українську специфіку.

На порядок денний ставиться питання щодо дієвого захисту профспілками прав, гідності та інтересів поліцейських.

Аналіз позитивного зарубіжного досвіду і наявність спектру невіршених проблем в Україні дає підстави стверджувати, що поліцейські профспілки мають право і повинні вносити пропозиції до керівництва майже з усіх питань внутрішньої і зовнішньої діяльності поліцейських підрозділів. Зокрема, профспілки мають змогу опрацювати правила, що регулюють такі важливі питання, як заробітна плата, пільги, порядок понаднормової роботи, вжиття спеціальних заходів щодо психологічного розвантаження поліцейських, приведення у відповідність до сучасних вимог поліцейського спорядження, надання соціального житла поліцейським, надання можливості отримати профілактичне лікування та ін.

УДК 349.222.2; 378.12

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Киян В. Я.,

*заступник директора Інституту права
ім. В. Сташиса Класичного
приватного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Перехід України до ринкових відносин прискорив удосконалення різних сфер суспільних відносин, серед яких чільне місце посідає соціальний інститут освіти. Як відомо, трудові правовідносини з науково-педагогічними працівниками у більшості випадків регулюються загальними нормами трудового законодавства. На жаль, Кодекс законів про працю України¹ (далі – КЗпП) не містить єдиної чіткої норми у регулюванні праці науково-педагогічних працівників. Особливий характер цієї праці обумовлює існування ряду спеціальних норм, однією із яких є контракт.

Питанням вивчення особливої форми трудового договору свого часу приділяли увагу вчені-юристи, а саме: О. А. Абрамова, Є. І. Войленко, Г. С. Гончарова, О. В. Гоц, Р. З. Лівшиць, М. Г. Александров, А. Ю. Пашерстник, В. М. Смирнов,

¹ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (станом на 01 трав. 2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1461482702038874>.

© Киян В. Я., 2016

Г. А. Ципкіна та ін. Однак і сьогодні контрактна форма досить плідно дискутується як серед науковців, так і законодавців. Перспективи прийняття Трудового кодексу України¹ (далі – Проект ТК України) обумовлюють певні звуження щодо подальшої долі контракту, у тому числі і для науково-педагогічних працівників закладів освіти. Тому розглянемо окремі проблемні питання, котрі виникають під час застосування контрактної форми трудового договору.

Так, на наш погляд, недосконалою є норма ст. 54 Закону «Про освіту», де зазначено, що педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Це означає, що до цієї категорії працівників можуть застосовуватися різні форми укладення трудового договору.

Характерною особливістю контрактної форми є строковий характер цих відносин, де, відповідно до ст. 21 КЗпП, умови розірвання контракту можуть встановлюватися угодою сторін. Це означає, що сторони мають можливість самостійно визначити цей строк. Тобто контракт може бути укладений як на визначений строк, установлений за погодженням сторін, так і на невизначений строк. В окремих випадках законодавець імперативно визначив строк застосування контрактної форми. Так, відповідно до ст. 42 Закону України «Про вищу освіту»², керівник вищого навчального закладу обирається шляхом таємного голосування строком на п'ять років у порядку, передбаченому законодавством і статутом вищого навчального закладу.

Разом з тим у пункті 3 Положення про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що перебуває в державній власності, яке затверджене постановою КМУ від 19 березня 1993 року № 203, зазначено, що контракт може бути укладений на строк від одного до п'яти років.

З аналізу ч. 2 ст. 23 КЗпП України зрозуміло, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника

¹ Проект Трудового кодексу № 1658 від 27 грудня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

² Про вищу освіту : закон України від 01.07. 2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

чи в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Відповідно до ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України трудові відносини, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Однак укладення контракту на строк, з урахуванням ч. 3 ст. 21 КЗпП України, підпадає під дію ч. 2 ст. 23 КЗпП України, але виключає при переукладенні контракту декілька разів застосування ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України, як такий, що укладений на невизначений строк.

З урахуванням зазначеного вище вважаємо, що є спірною думка про те, коли по закінченні строку дії контракту його належним чином не переукладено, а трудові відносини тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, контракт вважається таким, що укладений на невизначений строк, а не як контракт на новий термін.

На наш погляд, ще одним зі складних питань трудового контракту є визначення підстав його припинення. Враховуючи, що у ст. 36 КЗпП України законодавцем уже визначені підстави для розірвання трудового договору то доповнити їх на власний розсуд роботодавець не може. Так, п. 2 ст. 36 КЗпП України встановлено, що підставою для припинення трудового договору є закінчення строку його дії, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають, і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення. Проте у контракті не обмежено можливість встановлювати і додаткові підстави його припинення за угодою сторін.

На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Відповідно до постанови Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26 грудня 2012 року¹ про поновлення на роботі, виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди встановлено висновки про те, що норми ст. 40, 41 КЗпП України застосовується лише до правовідносин щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця і не поширюється на випадки припинення трудового

¹ Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26 грудня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28332592>.

договору з інших підстав, зокрема зазначених у контракті, відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України.

Таким чином, закон надав право сторонам встановлювати їхні права, обов'язки та відповідальність, зокрема як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору.

Це положення дає можливість зробити висновок, що контракт як різновид трудового договору може бути припинений із загальних підстав, визначених законодавством, а також із підстав, визначених безпосередньо в контракті угодою сторін.

Проект ТК України взагалі не містить поняття «контракт» та не визначає можливість його укладення. У пункті 3 Прикінцевих та перехідних положень передбачено, що після набрання чинності ТК України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважатимуться трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.

На нашу думку, рішення щодо виключення із Проекту ТК України такого різновиду трудового договору, як контракт, не є достатньо обґрунтованим, та потребує більш детального дослідження.

З урахуванням викладеного вище вважаємо, що контракт повинен знайти своє місце і у новому ТК України. Разом з тим потребує перегляду перелік посад, з якими передбачається укладення контракту, у тому числі із науково-педагогічними працівниками. Можливо, доцільна підготовка окремого закону з метою уніфікації правових норм, що регламентують сферу застосування контракту.

УДК 349.22:331.108.6

СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСЦИПЛІНАРНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Коваленко К. В.,

*доцент кафедри трудового та господарського
права факультету № 2*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Україна переживає один із найскладніших періодів у своїй новітній історії. Серед найнагальніших викликів – розбудова миру та дотримання територіальної цілісності, подолання системної

корупції, розв'язання економічних та екологічних проблем, демократичні перетворення та прискорення поступу реформ. Завдяки ентузіазму та громадянській активності мільйонів людей Україна поступово змінюється. Розбудова в Україні сучасного демократичного суспільства, її прагнення інтегруватись у Європейський Союз стикаються з багатьма перепонами, серед яких наслідки світової економічної кризи, внутрішньополітична нестабільність, підвищення рівня інфляції та безробіття, проведення антитерористичної операції тощо. Але подолання перепон та досягнення бажаного результату неможливе без реформування та побудови чіткої системи правоохоронних органів. Так, у 2015 році Міністерством внутрішніх справ було розпочато реформу, в якій передбачалось створення Національної поліції як центрального органу виконавчої влади. 2 липня 2015 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про Національну поліцію» № 580-VIII. 4 серпня 2015 року Президент України підписав цей Закон, а вже 6 серпня Закон був опублікований в парламентській газеті «Голос України». Закон набув чинності через три місяці з дня, наступного після дня публікації, тобто 7 листопада 2015 р. Відповідно до цього Закону була створена Національна поліція України як центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку.¹

Створення Національної поліції як нового органу виконавчої влади, перед яким поставлені нові сучасні завдання і принципи діяльності, потребує прийняття нових сучасних нормативно-правових актів, які б прийшли на зміну застарілим, таким, що не відповідають потребам сучасності. Але зі створенням Національної поліції виник вакуум правого регулювання діяльності поліції в окремих сферах, який тимчасово заповнено «старими» нормативно-правовими актами до прийняття нових. Така ситуація значно звужує та стримує розпочату реформу в цілому.

Одним із питань, яке потребувало першочергово та швидкого вирішення, було визначення підстав та порядку притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності. Неврегульованість даного питання на законодавчому рівні призводить до

¹ Про Національну поліцію : закон України від від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст.379.

неправильного застосування норм права у сфері дисциплінарної відповідальності та, як наслідок, порушення законності та прав працівників.

Слід відзначити, що відповідно до частини 2 статті 19 Закону України «Про Національну поліцію» підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, який затверджується законом. Згідно з підпунктом 8 пункту 7 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Національну поліцію» Кабінет Міністрів України в місячний строк повинен був внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону про затвердження Дисциплінарного статуту Національної поліції України. Таким чином, до схвалення нового Дисциплінарного статуту та набрання ним чинності на поліцейських поширюється дія Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ, який втрапить чинність одночасно з початком дії нового Статуту.

Спочатку в парламенті було зареєстровано урядовий проект Закону України № 3857 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» 01.02.2016 року. За даними офіційного порталу Верховної Ради цей Проект відкликано та знято з розгляду 14.04.2016 року.¹

16.05.2016 року у Верховній Раді України було зареєстровано другий проект Закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», який був розроблений Кабінетом Міністрів України.

Прийняття проекту Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» дозволить затвердити Дисциплінарний статут Національної поліції України, визначити сутність службової дисципліни в Національній поліції, повноваження поліцейських та їх керівників з її дотримання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження.

Одночасно треба зазначити, що проект Закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» містить ряд недоліків, які потребують обговорення та

¹ Електронний ресурс. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58005.

виправлення на стадіях проходження до його прийняття Верховною Радою України.

Так, у Законопроекті відсутній перелік обставин, за яких дисциплінарна відповідальність виключається. У цьому зв'язку необхідно закріпити норму, яка б передбачала обставини, що виключають можливість застосування дисциплінарних стягнень: 1) відсутність події чи складу дисциплінарного проступку; 2) закінчення шестимісячного строку від дня вчинення дисциплінарного проступку, не враховуючи строку проведення службового розслідування або провадження в кримінальній справі чи справі про адміністративне правопорушення; 3) закінчення місячного строку від дня виявлення дисциплінарного проступку, не враховуючи: (а) часу відсторонення особи від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, перебуванням її у відпустці чи у відрядженні, (б) часу проведення службового розслідування (якщо воно проводилося); 4) вчинення дій особою у стані крайньої необхідності або необхідної оборони; 5) виконання законного наказу або розпорядження.

Також у проекті Закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» не передбачений конкретний перелік дисциплінарних проступків, які можуть бути причиною звільнення із служби в поліції. Крім того, з метою уникнення спірних та конфліктних ситуацій у розділі III «Дисциплінарні стягнення» слід навести примірний перелік діянь, які є порушеннями службової дисципліни.

Таким чином, украї необхідно якнайшвидше доопрацювати проект Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Слід урахувати всі потреби сучасності та не допустити перенесення недоліків, які містяться в Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України, у новий Дисциплінарний статут Національної поліції України.

УДК 349.2:342.9

**ЮРИСДИКЦІЯ ЗАГАЛЬНИХ СУДІВ З РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ
СПОРІВ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ
ЗАГАЛЬНИХ СУДІВ ТА АДМІНІСТРАТИВНИХ СУДІВ
З РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Кройтор В. А.,

*професор кафедри цивільного
права та процесу*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, професор*

Відповідно до ст.124 Конституції України «правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються. Юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі». Варто виділяти юрисдикцію Конституційного Суду України, а також судів загальної юрисдикції, система яких будується відповідно до принципів територіальності й спеціалізації. Крім того, право розгляду й вирішення спорів про право й інших юридичних питань в Україні надається не тільки судовим, але й певним органам державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, змішаним органам (наприклад, комісії з трудових спорів), третейським судам.

Юрисдикції судів підлягають усі спори про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів громадян. Питання юрисдикції є центральним у судочинстві. Юрисдикція – це не просто правомочність, а правомочність щодо вирішення правового спору. Юрисдикція пов'язана тільки з правовим спором, під яким слід розуміти правовідносини, що ґрунтуються на розбіжності сторін щодо застосування норми права, яка вирішується третьою незацікавленою стороною. Процедура застосування запобіжних адміністративних заходів, заходів забезпечення провадження у справах про адміністративні правопорушення, засвідчення і фіксація безспірних прав, юридичних дій учасників цивільного обігу, включаючи і правочини, – уся ця діяльність не є юрисдикційною, оскільки предметом такої діяльності не є правовий спір.

Стаття 15 ЦПК України закріплює положення щодо предметної юрисдикції загальних судів. Так, відповідно до ч. 1 вказаної статті, суди розглядають справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, сімейних, трудових, а також інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства. Зі змісту цієї статті і ст. 17 ЦПК України, відповідно до якої сторони мають право передати спір на розгляд третейського суду, крім випадків, установлених законом, випливає, що суди розглядають, передусім, справи зі спорів про право. справи, де відсутній спір про право, законодавець вилучає із судової юрисдикції чи встановлює спрощений порядок їх розгляду, тобто відсутність спору про право між сторонами унеможлиблює звернення до суду.

Зі змісту ч. 1 ст. 15 ЦПК України випливає, що законодавець передбачає «універсальний» характер компетенції судів загальної юрисдикції, який полягає в тому, що останні можуть розглядати не лише справи, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин, а й інші справи, які не підпадають під юрисдикцію спеціалізованих судів. Оскільки юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у нашій державі (ст. 124 Конституції України), зазначений виняток може означати, що загальні суди не розглядають у порядку цивільного судочинства тільки спори, розгляд і вирішення яких законом віднесено до компетенції Конституційного Суду України або спеціалізованих судів загальної юрисдикції (господарських і адміністративних) і відбуваються за правилами судочинства, установленими, відповідно, Законом «Про Конституційний Суд України», ГПК України і КАС України.

Відповідно до ст. 125 Конституції для розгляду спорів, які виникають із публічно-правових відносин, діють адміністративні суди. У ст. 3 КАС України визначено, що справи адміністративної юрисдикції – це переданий на вирішення адміністративного суду публічно-правовий спір, у якому хоча б однією зі сторін є орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування, їхня посадова чи службова особа або інший суб'єкт, який здійснює владні управлінські функції на основі законодавства, у тому числі на виконання делегованих повноважень. Як свідчить цей нормативний припис, предметом розгляду адміністративного суду є спори, що випливають із владних управлінських функцій суб'єктів владних повноважень.

Згідно зі ст. 4 КАС України правосуддя в адміністративних справах здійснюється адміністративними судами, юрисдикція яких поширюється на всі публічно-правові спори, крім спорів, для яких законом установлений інший порядок судового розгляду. Компетенція адміністративних судів поширюється на: 1) спори фізичних чи юридичних осіб із суб'єктами владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи правових актів індивідуальної дії), дій чи бездіяльності; 2) спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби; 3) спори між суб'єктами владних повноважень з приводу реалізації їхньої компетенції у сфері управління, у тому числі делегованих повноважень, а також спори, які виникають з приводу укладання та виконання адміністративних договорів; 4) спори за зверненням суб'єкта владних повноважень у випадках, установлених законом; 5) спори щодо правовідносин, пов'язаних із виборчим процесом чи процесом референдуму.

До компетенції адміністративних судів, на думку деяких учених, окрім тих, що передбачені ст. 17 КАС України, слід віднести спори про: рішення, дії або бездіяльність органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, а також службовців, які не є посадовими особами, але беруть участь у підготовці, виданні та наданні громадянам України, іноземцям, особам без громадянства та юридичним особам відповідних документів (довідок, висновків та ін.), на базі яких фізичні та юридичні особи вчиняють юридично значущі дії; рішення, дії або бездіяльність посадових та інших осіб комунальних служб, служб енерго-, водопостачання та ін., якими в односторонньому порядку вводяться правила надання послуг, вимоги до споживачів, застосовуються примусові дії; звільнення громадянина з посади службовця органу державної виконавчої влади або органу місцевого самоврядування; необхідність прийняття управлінських рішень, здійснення відповідних дій (або утримання від них) органами виконавчої влади та місцевого самоврядування (їх посадовими особами) в інтересах громадян або юридичних осіб; законність рішень, прийнятих юрисдикційними органами щодо фізичних та юридичних осіб про застосування до них заходів адміністративного примусу (за винятком накладення стягнень).

Компетенція адміністративних судів не поширюється на такі публічно-правові справи: віднесені до юрисдикції

Конституційного Суду України; які вирішуються в порядку кримінального судочинства; про накладення адміністративних стягнень; щодо правовідносин, які відповідно до закону уставом (положенням) об'єднання громадян віднесені до його внутрішньої діяльності або виняткової компетенції (ст. 17 КАС України).

Законом установлені винятки із загальних правил про правовідносини, на які поширюється юрисдикція загальних судів і адміністративних судів. Так, за загальним правилом, відповідно до ч.1 ст.15 ЦПК України, спори, що виникають із трудових правовідносин, розглядаються й вирішуються загальними судами в порядку цивільного судочинства. Разом із тим варто звернути увагу на ту обставину, що не всі індивідуальні трудові спори розглядаються відповідно до правил, встановлених нормами гл. 15 КЗпП України.

Відповідно до п.2 ч.1 ст.17 КАС України компетенція адміністративних судів поширюється на спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження й звільнення. Згідно з п. 15 ст. 3 КАС України публічна служба – це діяльність на державних, політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невоєнна) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування.

Винятки із загального правила щодо юрисдикції й підсудності адміністративних справ зазначені в ч.2 ст.21 КАС України. Так, вимоги про відшкодування шкоди, заподіяної протиправними рішеннями, діями або бездіяльністю суб'єктів владних повноважень або іншим порушенням прав, свобод і інтересів суб'єктів публічно-правових відносин, розглядаються адміністративним судом, якщо вони заявлені в одному провадженні з вимогою про вирішення публічно-правового спору. Інакше вимоги про відшкодування шкоди вирішуються судами в порядку цивільного або господарського судочинства.

Те, що частина спорів, які виникають із трудових правовідносин, розглядаються в порядку ЦПК України, а частина – у порядку КАС України, породжує непоодинокі випадки неоднозначного застосування в судовій практиці процесуальних норм щодо визначення юрисдикції конкретної справи.

УДК 349.2

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ НАСТАННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЩОДО НЕВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
КЕРІВНИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ**

Кузніченко О. В.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського державного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Основні трудові права працівників закріплює КЗпП України. Серед них – мінімальний розмір оплати праці, встановлений державою. Право на своєчасне одержання винагороди за працю, яке захищається законом, передбачено ст. 43 Конституції України. Але на сьогодні склалася така ситуація, коли в Україні конституційне право працівників часто порушується.

Заборгованість із виплати заробітної плати в Україні, за даними Державної служби статистики, у червні 2016 року зросла на 5,4 % порівняно з травнем і на 1 липня становила 1,97 мільярда гривень. За даними Держстату, заборгованість перед працівниками економічно активних підприємств у червні збільшилася на 8,5 % – до 1,29 мільярда гривень. Як повідомляв УНІАН, заборгованість із зарплати у травні 2016 року зросла на 0,9 % порівняно з квітнем і на 1 червня становила 1,87 мільярда гривень¹.

Тому рішенням Уряду України визнано ключовим пріоритетом соціальної політики до кінця 2016 року саме ліквідацію заборгованості із заробітної плати.

Діючи в інтересах працівників, законодавець підкреслює, що в першочерговому порядку здійснюється оплата праці працівників підприємства – як менш захищеної сторони трудових відносин, а всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань підприємством щодо оплати праці. Своєчасні та повні виплати працівникам заробітної плати не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

¹ В Україні знову зросла заборгованість по зарплаті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economics.unian.ua/finance/1439827-v-ukrajini-znovu-zrosla-zaborgovanist-po-zarplati.html>.

Якщо законодавством встановлено обов'язок роботодавця виплачувати працівникам належну заробітну плату у чіткі строки, то чому виникає проблема великих заборгованостей із заробітної плати? Із вирішення справ щодо невиплати заробітної плати усталена судова практика дає нам декілька відповідей. Отже, заборгованість виникає у випадках:

1) коли у роботодавця немає реальної можливості та наявних коштів виплатити своїм працівникам заробітну плату, коли підприємство знаходиться на стадії банкрутства або через скрутне фінансове становище підприємства;

2) коли з вини попереднього керівника на підприємстві вже існує значна заборгованість із заробітної плати. Виплатити заборговану заробітну плату роботодавець не може, адже наявні кошти йдуть на виплату поточної заробітної плати;

3) коли кошти спрямовуються роботодавцем на поточні невідкладні платежі: на сплату податків, зборів та інших обов'язкових платежів; на погашення банківських кредитів; на задоволення потреб підприємства тощо.

Проте роботодавцеві не слід розраховувати на те, що порушення ним права працівника на своєчасне одержання заробітної плати у повному обсязі за виконану роботу не тягне за собою ніяких наслідків. Так, ст. 26 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

На притягненні до кримінальної відповідальності зупинимось детальніше. Кримінальна відповідальність настає згідно зі ст. 175 Кримінального кодексу України (далі – ККУ) у вигляді:

- накладення штрафу від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- виправних робіт на строк до двох років;
- позбавлення волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

У разі нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати: накладення штрафу (від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян); обмеження волі до трьох років; позбавлення волі на строк до п'яти

років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

До кримінальної відповідальності може бути притягнутий керівник підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянин – суб'єкт підприємницької діяльності, в разі безпідставної невилплати заробітної плати більш як за один місяць, вчиненої умисно.

Невилплата заробітної плати, що визнається злочинною згідно зі ст. 175 КК України, має бути обов'язково безпідставною. Якщо виплата заробітної плати не здійснюється на законних підставах або її невилплата зумовлена об'єктивними причинами (наприклад, неповним бюджетним фінансуванням), то така невилплата не вважається злочином. Також невилплата заробітної плати вважається злочином за умови її невилплати більше, ніж за один місяць, адже невилплата заробітної плати лише за один місяць вважається адміністративним правопорушенням, передбаченим ст. 41 КУпАП.

Трудові права громадян (у разі невилплати заробітної плати) та інші їхні права (невилплата пенсії, стипендії тощо) є об'єктом злочину, склад якого передбачений ст. 175 ККУ.

Отже, за змістом цього Закону та відповідно до вимог ст. 49 КПК України потерпілими у справах вказаної категорії мають визнаватись конкретні особи, яким таким злочином заподіяно шкоду. Проте типовим явищем при розслідуванні цих кримінальних справ є те, що працівників підприємств, установ, організацій, яким не виплачували заробітну плату, не визнають потерпілими. В одних випадках їхні інтереси представляли представники профспілкових органів, а в інших – таких осіб допитували як свідків.

Унаслідок того склалася така ситуація, що керівників підприємств притягують до кримінальної відповідальності за невилплату заробітної плати всьому трудовому колективу або значній його частині, а визнання потерпілими великої кількості осіб ускладнює розслідування справи, і цього свідомо намагаються уникнути слідчі, не визнаючи потерпілими осіб, яким не виплачено заробітну плату, хоча в таких випадках порушуються їхні права.

Під час досудового слідства та розгляду справи в суді є допустимою участь представників потерпілих, повноваження яких підтверджено відповідними документами, наприклад рішенням

зборів трудового колективу, членам якого не виплачено заробітну плату, про надання певній особі (особам) права представляти їхні інтереси як потерпілих у конкретній кримінальній справі.

Згідно з диспозицією ст. 175 ККУ кримінальна відповідальність настає в разі безпідставної невиплати заробітної плати, що є обов'язковим елементом цього складу злочину. Але поняття «безпідставність» є оціночним, і його застосування у практиці розгляду справ названої категорії неоднозначне.

Невиплату заробітної плати треба вважати безпідставною, якщо вона вчинена за наявності об'єктивної можливості здійснити виплату, а для з'ясування такої можливості необхідно перевірити фінансово-економічний стан підприємства, установи чи організації, де виявлено невиплату, а також мету використання коштів, які надходили на їхні рахунки. При цьому можна виявити й конфлікт інтересів підприємства та його працівників, коли за наявності заборгованості з виплати заробітної плати кошти, що надходили на рахунок підприємства, витрачались для підтримання його діяльності. У таких випадках при вирішенні питання про притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності за ст. 175 ККУ слід виходити з положень ст. 39 цього Кодексу, яка містить поняття крайньої необхідності.

Узагальнення практики розгляду кримінальних справ про злочини, склад яких передбачений ст. 175 ККУ, засвідчило необхідність підвищення якості досудового слідства і судового розгляду справ названої категорії.

Органи досудового слідства порушують вимоги КПК у зв'язку з відсутністю методики розслідування справ такої категорії, щодо осіб, які притягуються до відповідальності, допускаються помилки при кваліфікації їх дій тощо. Не завжди слідчі та суди перевіряють і досліджують такі ознаки цього складу злочину, як умисність та безпідставність невиплати заробітної плати, а також причини її невиплати; чи не було це зумовлено необхідністю використання коштів для продовження господарської діяльності підприємства та його існування, а така неповнота досудового і судового слідства може поставити під сумнів обґрунтованість засудження керівника підприємства.

УДК 349.2

ДЕЯКІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО ІНТЕРЕСУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Лежнёва Т. М.,

*доцент кафедри права
Університету імені Альфреда Нобеля,
канд. юрид. наук, доцент*

Дослідження явища інтересу в межах теорії трудового права, та й взагалі в межах юридичної науки, має нагальну потребу у виробленні методологічних засад та рекомендацій, деякі з яких ми спробуємо тут сформулювати. А спершу варто вказати кілька визначень правового інтересу, які, на нашу думку, є перспективними для подальших наукових пошуків: Р. Є. Гукасян визначав охоронювані законом інтереси як соціальні потреби, взяті законом під свою охорону не шляхом надання їх носіям суб'єктивних прав, а шляхом надання їм (або іншим особам) права вдатися до судової чи інших правових форм захисту¹. О. В. Малько та В. В. Субочев вважають, що законним інтересом є опосередкована юридичними засобами і механізмами можливість, яка надана рівною мірою кожному правоздатному суб'єкту відносин для здійснення законних способів задоволення своїх потреб, яка, однак, прямо не закріплена в суб'єктивних правах і лише у різному ступені взаємозалежності ними опосередковується². В. Я. Бурак зазначає, що «охоронюваний законом інтерес», що вживається у трудовому законодавстві України, означає правовий феномен, який: а) виходить за межі змісту суб'єктивного права, однак у певних випадках може бути і тотожним, оскільки може перерости в суб'єктивне юридичне право; б) є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони, передбачених законодавством; в) має на меті задоволення усвідомлених індивідуальних і колективних потреб працівників; г) не може суперечити Конституції і законам України, суспільним інтересам, загальноновизнаним принципам права; д) є результатом прагнення суб'єкта до користування у

¹ Гукасян Р. Е. Проблема интереса в советском гражданском процессуальном праве / Р. Е. Гукасян. – Саратов, 1970. – 190 с. – С. 38.

² Малько А. В. Законные интересы как правовая категория / А. В. Малько, В. В. Субочев. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2004. – 359 с. – С. 88.

© Лежнёва Т. М., 2016

межах правового регулювання конкретним благом, як матеріальним так і нематеріальним, і проявляється у його волі¹. М. О. Стригіна законний інтерес в трудовому праві визначає як юридичну дозволеність особи вчиняти дії (або відмовитися від їх вчинення) з метою задоволення своїх потреб, які не знайшли відображення в суб'єктивних правах, всіма закріпленими в законодавстві засобами і способами².

1. Усвідомлення багатоманітної природи «інтересу» в тому випадку, коли це явище розглядається дотично до сфери правового буття.

Необхідно розрізнити щонайменше два явища: соціальний доправовий інтерес та правовий інтерес (також відомий як «законний» чи «охоронюваний законом»).

Соціальні доправові інтереси є об'єктивними соціальними інтересами, які за умови їх типовості та значущості стають рушійною силою, передумовою, джерелом правового регулювання суспільних відносин, багато в чому визначаючи його зміст та спрямованість. Зрештою, метою права як такого, правового регулювання якраз і є узгодження різних соціальних інтересів, згладжування їх протистояння. Соціальні доправові інтереси мають дотичність до сфери правового на такому етапі правового регулювання, як право творення, однак за своєю природою належать до сфери неправового, позаправового.

Цього не скасовує і те, що часом вказівка на соціальні доправові інтереси наявна у джерелах позитивного права. Наприклад, ст. 10 КЗпП України («колективний договір укладається ... з метою ... узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів») згадує, на нашу думку, саме про соціальні доправові інтереси. Опосередковано згадуються і правові інтереси («колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань...»).

Соціальні доправові інтереси представляють інтерес для юридичної науки, передусім, у контексті дослідження процесів та

¹ Бурак В. Охоронювані законом інтереси працівників як об'єкт правового захисту / В. Бурак // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2014. – Вип. 59. – С. 241.

² Стрыгина М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М. А. Стрыгина. – Воронеж, 2012. – С. 8.

механізму правового регулювання суспільних відносин, правотворчості.

Правовий інтерес, у свою чергу, є вихідним результатом правового регулювання – нарівні із суб'єктивними правами, юридичними обов'язками – має вже суто правову природу, прямо чи опосередковано об'єктивуючись в нормах позитивного права і являючи собою, в загальному вигляді, певний диспозитивний припис, який не має усіх ознак суб'єктивного права.

Тут можна спостерігати стійкий діалектичний зв'язок доправових та правових інтересів: 1) соціальні доправові інтереси через механізм правового регулювання втілюються у правові інтереси; 2) правові інтереси, будучи формою вираження соціальних доправових інтересів, також враховуються у процесі правотворення, також є його рушійною силою.

Крім того, слід виокремлювати індивідуальні, ситуативні, евентуальні інтереси конкретних суб'єктів, які, як може виявитися, можуть суперечити позитивному праву, бути нейтральними щодо нього або ж підтримуватися ним, втілюючись у суб'єктивні права та правові інтереси; можуть збігатися або не збігатися із соціальними доправовими інтересами.

2. Виявлення у трудовому праві таких диспозитивних приписів, які не мають усіх ознак суб'єктивного права. Для продуктивного наукового дослідження категорії правового інтересу в трудовому праві необхідно, передусім, визначитися з емпіричним об'єктом пізнання, яким є конкретні правові інтереси, прямо чи опосередковано об'єктивовані в нормах позитивного трудового права.

На основі цього вже можливим видається продуктивне розмежування трудо-правового інтересу та суб'єктивного трудового права, встановлення змісту та обсягу поняття «трудо-правовий інтерес».

При інакшому русі дослідницької думки, коли спочатку робиться спроба уможливити визначити зміст та обсяг поняття «трудо-правовий інтерес», а слідом – спроба віднайти емпіричні відповідники обсягу цього поняття, є значна вірогідність того, що будуть виявлені такі диспозитивні приписи, що не має усіх ознак суб'єктивного права, які не мають усіх ознак, передбачених змістом уможливлено сформульованого поняття, а отже, постане необхідність або звужувати зміст поняття «трудо-правовий інтерес», або ж вводити нове, крім суб'єктивного права та правового інтересу, видове по відношенню до «диспозитивного припису» поняття.

3. Найбільш перспективними напрямками дослідження правового інтересу в трудовому праві видаються такі: остаточне розмежування правового інтересу та суб'єктивного права; визначення місця правового інтересу в трудо-правовому статусі суб'єкта трудового права; визначення питання належності правового інтересу до змісту трудових правовідносин; дослідження питання динаміки трудо-правових інтересів; визначення особливостей, форм, способів та засобів захисту трудо-правових інтересів тощо.

УДК 342.56:349.22

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Логвиненко М. І.,

*доцент кафедри адміністративного,
господарського права та фінансово-економічної
безпеки навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету,
канд. юрид. наук*

Дігтяр А. О.,

*студент 5 курсу
навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету*

На шляху розбудови демократичної правової держави Україна сьогодні потребує проведення ряду законодавчих змін для встановлення інститутів та гарантій із забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина. Сучасний стан практичної діяльності працівників Національної поліції зумовлює необхідність розгляду питання про правові заходи забезпечення особистої безпеки зазначених осіб. Для того щоб запровадити нові правові заходи забезпечення особистої безпеки поліцейського, необхідно максимально оцінити існуючі загрози та ризики, а також наслідки, які вони можуть спричинити. У ст. 59 Закону України «Про Національну поліцію»¹ зазначено, що «служба в поліції є державною службою особливого характеру». На нашу думку, цей особливий характер служби і проявляється саме в

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

її небезпечності. Досягти ідеального рівня особистої безпеки неможливо, але можливо створити підґрунтя, правові основи для зниження негативних наслідків виконання професійного обов'язку поліцейського.

Механізм забезпечення особистої безпеки працівника національної поліції має складатися із сукупності заходів правового, організаційно-управлінського, психологічного, кадрового, соціально-економічного змісту. Головна особливість захищеності працівника поліції полягає в імперативній чітко вираженій державній волі, яка регламентує порядок та підстави застосування поліцейськими спеціальних засобів поліцейського примусу, порядок та умови їх застосування, визначених, зокрема, ст. 45 Закону України «Про Національну поліцію».

Розглядаючи управлінські заходи забезпечення особистої безпеки працівника правоохоронних органів взагалі група авторів, зокрема В. Т. Білоус, Ю. В. Корнєєв, Л. А. Саприкіна¹, називають такі: розроблення інструкцій, алгоритмів поведінки у несприятливих ситуаціях, зокрема під час затримання озброєних злочинців, звільнення заручників, під час дій у невідомій, неясній ситуації, де можлива загроза особистому життю; систематичну перевірку готовності особового складу до виконання обов'язків в умовах підвищеного ризику для життя та в екстремальних ситуаціях; дотримання правил порядку дій учасників проведення занять, тренувань, особливо в разі застосування зброї, імітаційних засобів, спеціальних засобів сльозогінної, світло-шумової і руйнівної дії; формування та розвиток навичок користування приладами радіаційної, хімічної розвідки, дозиметричного контролю, засобами захисту органів дихання та шкіри в осередках хімічного забруднення; закріплення за працівниками права на постійне носіння зброї, вміння володіти нею та знання законних підстав для її застосування; перевірки додержання дорожньо-транспортної дисципліни працівниками, запобігання дорожньо-транспортним пригодам з участю особового складу; аналіз та вжиття відповідних заходів щодо злочинних намірів до правоохоронців, членів їхніх сімей, порядок використання наявної інформації для профілактики таких правопорушень; здійснення комплексу заходів для розкриття злочинів, вчинених стосовно

¹ Білоус В. Т. Правовий, соціальний та фізичний захист працівників органів державної податкової служби України : навч. посіб. / В. Т. Білоус, Ю. В. Корнєєв, Л. А. Саприкіна та ін. – Ірпінь : Акад. ДПС України, 2001. – С. 229.

співробітників правоохоронних структур, та притягнення таких осіб до відповідальності та ін. Вважаємо, що названі заходи є досить актуальними для застосування та впровадження їх сьогодні.

Окрім того, як зазначає І. В. Зозуля¹, модель «безпеки правоохоронних органів» провідних країн світу передбачає багаторівневий підхід до виконання окресленого завдання, важливими елементами якого стали формування у працівників правоохоронних органів комплексу відповідних професійно-психологічних установок, навчання їх стратегії, тактики та методів забезпечення особистої безпеки, поведіння в екстремальних ситуаціях, а також необхідні додаткові заходи матеріально-технічного характеру та соціально-правового захисту, що гарантуються на державному рівні.

Щодо психологічних заходів А. Суббот² висловив думку, що вони мають бути спрямовані на розвиток стійкої психіки в екстремальних ситуаціях, готовність до дії у складних ситуаціях; відновлення психіки після виконання завдань, пов'язаних із ризиком, та після стресу; запровадження у відповідних підрозділах правоохоронних органів штатних посад співробітників-психологів; формування тактико-психологічних прийомів забезпечення безпеки під час затримання злочинців; психологічну готовність до застосування прийомів і заходів фізичного впливу; психологічну готовність до застосування зброї на поразку; формування вмінь і навичок психічного саморегулювання; психологічну адаптацію після стресових ситуацій; оптимізацію умов місцезнаходження працівників під час виконання своїх завдань; урахування фізіологічних факторів надання допомоги працівникам з корекції самосприйняття та самоусвідомлення в питаннях особистої безпеки.

З питань кадрової політики, досліджуючи міжнародний досвід, В. М. Безчастний³ називає основні особливості, на яких акцентується увага у кадровому підборі та професійній підготовці

¹ Зозуля І. В. Теорія і практика реформування системи МВС України : [монографія] / І. В. Зозуля. – Х. : Харків юрид., 2008. – С. 34.

² Суббот А. Сучасні підходи до формування безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їх співробітників / А. Суббот // Віче. – № 10. – Трав. 2012.

³ Безчастний В. М. Система підготовки працівників міліції (поліції) в зарубіжних країнах / В. М. Безчастний // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2011. – № 1. – С. 73–80.

працівників поліції, зокрема високий рівень професіоналізму поліції. Його вдається досягти не лише завдяки глибокій професійній підготовці у фахових поліцейських закладах освіти – поліцейський у США, Великобританії, Франції, в інших країнах має навчатися впродовж усієї служби. Від цього залежить його просування по службі, присвоєння офіцерського чину, оплата праці, надання пільг тощо. У навчальних програмах із підготовки фахівців для поліцейських служб важливе місце належить напрацюванню навичок і вмінь роботи з науково-технічними засобами, що є надзвичайно широко застосовуваними в роботі поліції зарубіжних країн. Кадри поліції ретельно і всебічно готуються до тісної взаємодії національних служб як через Інтерпол, так і безпосередньо між собою. В міжнародних контактах, на конференціях, симпозиумах, семінарах, під час обміну досвідом та делегаціями питанням підготовки поліцейських кадрів неодмінно приділяють підвищену увагу. Не останню роль у підготовці кадрів поліції зарубіжних країн відіграє престижність правоохоронної діяльності, підтримувана, передусім, за рахунок високого рівня соціальної захищеності поліцейського, а також завдяки створенню державою і значною кількістю засобів масової інформації позитивного іміджу поліцейських структур.

Таким чином, Україна сьогодні зіштовхнулася з рядом проблем у правовому регулюванні питань особистої безпеки поліцейських. Ключовим питанням залишаються допустимі заходи забезпечення особистої безпеки працівників поліції з точки зору загальних конституційних гарантій прав та свобод людини і громадянина, з тим щоб забезпечення максимальних прав поліцейського як державного службовця не порушувало прав та свобод пересічних громадян. Визначених у чинному Законі заходів, як показує практика діяльності, виявилось недостатньо. Тому перед законодавчими органами і Міністерством внутрішніх справ наразі стоїть питання вдосконалення передбачених заходів, впровадження нових ефективних заходів забезпечення особистої безпеки працівника поліції. Особливу увагу треба зосередити на питанні професійного навчання та підготовки працівників поліції, з урахуванням психологічних заходів підготовки, підвищення авторитету поліції, як дієвого інституту, що стоїть на охороні прав і свобод людини і громадянина та ін.

УДК 349.2 : 331.108.62-057.34

**ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЗА ДІЇ, ЩО ШКОДЯТЬ
АВТОРИТЕТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

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

Невід'ємною складовою стратегічних перетворень, започаткованих в Україні, є наближення державної служби до європейських принципів, які висуваються до країн – кандидатів на вступ до ЄС, а також принципів «належного врядування», які закріплені рішеннями Ради Європи. У затвердженій Кабінетом Міністрів України Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року¹ визначено, що сучасний стан розвитку державної служби вимагає нормативно-правового удосконалення та актуалізації положень законодавства щодо: запобігання проявам корупції серед державних службовців; чіткого і прозорого механізму відповідальності державних службовців за порушення вимог законодавства, невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків та ін.

Для реалізації намічених напрямів реформування державної служби України першочерговим завданням було поставлено розроблення та прийняття нового Закону України «Про державну службу» (набрав чинності з 01.05.2016 р.)². Цей Закон містить низку новел порівняно із Законом України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ³, зокрема щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності.

¹ Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розп. Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 р. № 227-р // Офіційний вісник України. – 2015. – № 24. – Ст. 680.

² Про державну службу : закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

³ Про державну службу : закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

Новий Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р.¹ містить окремих розділ (розділ VIII), присвячений питанням дисциплінарної та матеріальної відповідальності державних службовців, але цей розділ не позбавлений недоліків, одним із яких є недосконалий перелік дисциплінарних проступків державних службовців. Так, у ст. 65 цього Закону законодавець встановив, що дисциплінарним проступком держслужбовців слід вважати дії, що шкодять авторитету державної служби (п. 4 ч. 2 ст. 65 Закону). Проте будь-які протиправні дії державного службовця шкодять авторитету служби, як ті, що передбачені в ст. 65 Закону, так інші правопорушення – кримінальні чи адміністративні. Тому на практиці встановлення в діях службовця ознак складу цього проступку буде проблематичним. У зв'язку з цим слід проаналізувати особливості об'єктивної сторони дисциплінарного проступку державних службовців – дії, що шкодять авторитету державної служби.

Об'єктивна сторона цього дисциплінарного проступку, на наше переконання, має виражатися у: (1) недотриманні пов'язаних із проходженням державної служби вимог; (2) виявленні або виникненні обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі.

Недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог проявляється у порушенні заборони щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності. Відповідно до ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції»² державним службовцям забороняється: (1) займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; (2) входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній

¹ Про державну службу : закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

² Про запобігання корупції : закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Обставинами, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі, можуть стати: (1) порушення обмежень щодо спільної роботи близьких осіб; (2) конфлікт інтересів; (3) участь державного службовця у подіях, що можуть викликати суспільний резонанс або сприяння виникненню таких подій.

Особи, зазначені у підпунктах «а», «в» – «з» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. У разі виникнення обставин, що порушують ці вимоги, відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Закон України «Про запобігання корупції» встановлює, що потенційний конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Державні службовці зобов'язані: (1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів; (2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час

виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно; (3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів; (4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Участь державного службовця у подіях, що можуть викликати суспільний резонанс або сприяння виникненню таких подій. Відповідно до ч. 7 ст. 3 Закону України «Про очищення влади» державні службовці не можуть обіймати посади протягом п'яти років з дня набрання чинності відповідного рішення суду, яким встановлено, що вони: (1) співпрацювали із спецслужбами інших держав як таємні інформатори в оперативному отриманні інформації; (2) своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або сприяли їх здійсненню), спрямовані на підрив основ національної безпеки, оборони чи територіальної цілісності України; (3) закликали публічно до порушення територіальної цілісності та суверенітету України; (4) розпалювали міжнародну ворожнечу; (5) своїми протиправними рішеннями, дією чи бездіяльністю призвели до порушення прав людини та основоположних свобод, визнаних рішенням Європейського суду з прав людини. Встановлення відповідним рішенням суду наявності у діях службовця таких проступків є підставою для звільнення особи із займаної посади не пізніше як на третій день та застосування до неї відповідної заборони.

УДК 342.734.001.1(477)

ПРАВО НА ПРАЦЮ У КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІЙ ДОКТРИНІ УКРАЇНИ

Марчук М. І.,

*завідувач кафедри конституційного
та міжнародного права факультету № 4
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Право на працю є міжгалузевим інститутом, з точки зору юриспруденції, який відображає комплексний підхід до вирішення проблем, пов'язаних із реалізацією трудових прав людини. Водночас це багатогранна соціально-правова категорія, що, поряд з іншими, покладена в основу формування філософсько-правового розуміння теорії природних прав та свобод людини.

Підтвердженням наведеного виступає той факт, що навіть оформлення міжнародно-правового стандарту у сфері трудових прав людини не здатне окреслити масштабність цього права. Міжнародно-правові стандарти прав людини, втіленням яких на основі Загальної декларації прав людини стали Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права з двома Факультативними протоколами до нього, лише окреслили стратегічні напрями подальшої діяльності держав-учасниць у забезпеченні основних прав людини.

Слід зважати й на той факт, що саме із закріпленням трудових прав працівників на рівні міжнародного співробітництва (у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права) питання про правову природу права на працю (як основного природного та невід'ємного права кожної людини) дійшло свого логічного завершення.

Більше того, саме даний міжнародний акт, зобов'язуючи держави-учасниці вжити всіх необхідних законодавчих, адміністративних та інших заходів для реалізації на своїй території проголошених у пакті прав та свобод людини, закладає підвалини механізму забезпечення даного права.

Оформлення міжнародної діяльності щодо закріплення прав працівників у певний міжнародний стандарт суттєво вплинуло на становлення сучасної концепції прав людини та її опосередковане відображення у національному праві, в тому ж числі й в Україні. Адже від того, наскільки створені об'єктивні можливості для реалізації права на працю, залежить і реальність інших прав людини, тому що праця є необхідним чинником існування людини та суспільства. Водночас основним соціальним призначенням цього права є все ж забезпечення зайнятості та надання людям роботи і засобів до існування.

Разом із тим слід зауважити, що особа, реалізуючи своє право на працю, не завжди перебуває у правовому вимірі. Застосування нею своїх здібностей до праці може бути зумовлене лише природним бажанням людини працювати, задовольняти власні (не завжди матеріальні) та (або) суспільні потреби, тоді як цінність результатів праці людини для суспільства, навпаки, визначається їх здатністю ці потреби задовільняти.

Основою права на працю є природна здатність до праці, що належить людині, зважаючи на її людську природу. Воно належить кожній людині від народження і не потребує спеціального дозволу з боку держави. Відповідно жодна людина не може бути позбавлена такого права. Людина може не використовувати право на працю, але це питання лежить у площині її власного суб'єктивного вибору. Право на працю є уособленням соціальних можливостей людини, які виражають потребу людини у праці та є результатом її біологічного та соціального розвитку.

Важливо зазначити також і обставину, за якої природне бажання людини працювати може бути непідвладне ні праву, ні моралі, а стихійний порив людини до праці здатний не тільки принести користь суспільству, але й може створити загрозу як окремим верствам населення, так і суспільству загалом.

Юридична сутність права на працю розкривається у ст. 43 Конституції України, яка говорить: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Положення ч. 1 ст. 43 Конституції України, хоч були близькі текстуально до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, однак в останньому використано обережніше формулювання. Тут передбачено, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини отримати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає, або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права».

Видається, що ст. 43 Конституції України залишилася «вірною» не міжнародно-правовій загальновизнаній концепції прав людини, а радянсько-правовій. А це формує основну перепону в реалізації права на працю у ринкових умовах. Сьогодні на ринку праці немає єдиного роботодавця, немає єдиної форми власності. Тому правило, за яким «кожен має право на працю», є декларативним положенням, позбавленим будь-яких гарантій з боку держави. Ні фінансова спроможність країни, ні законодавча база держави не дає змоги забезпечити роботою усіх.

Працездатність людини та можливість вибору розглядаються в такий спосіб рушійними силами реалізації права на працю. Можливість реалізації права на працю залежить від виконання найважливішої функції держави у цій сфері – створення умов, за

яких право на працю стає реальним. У Конституції України імплементація основ міжнародно-правових стандартів у галузі прав людини не може вважатися цілком логічно завершеною. Неповнота тут проявляється у відсутності визнання на конституційному рівні державою прав та свобод людини. Положенням про «утвердження і забезпечення прав та свобод людини, яке є головним обов'язком держави» не можна заповнити суттєву прогалину. За висновком упорядників Коментаря до Конституції України (В. Б. Авер'янов, О. В. Батанов, Ю. В. Баулін та ін.), утвердженням прав та свобод людини мало б стати їх визнання державою.

Конституція повинна лише надати високу позитивну оцінку природному праву на працю як праву вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, застосовувати її у всіх сферах своєї життєдіяльності, адже такі відносини не потребують правового регулювання, вони є поза межами права. Проте коли праця стає джерелом прибутку, надає особі засобів до існування, вона стає об'єктом права, оскільки «держава в процесі реалізації прав та свобод кожним індивідом не може і не повинна бути стороннім спостерігачем. Вона є ніби рівнодіючою силою, яка примирює егоїстичні інтереси окремих членів суспільства, протиріччя приватного, індивідуального і загального, використовуючи при цьому правові засоби».

Тому базовою правовою нормою в системі забезпечення правового регулювання трудових відносин, яка виражає юридичний зміст права на працю, має стати право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Це закріплена на конституційному рівні та забезпечена державою юридична можливість заробляти собі на життя вільно обраною працею. Кожна держава, незалежно від рівня свого економічного розвитку, зобов'язана забезпечити його реалізацію шляхом створення умов, за яких можливо реалізувати це право. При цьому його належне конституційне закріплення стане ефективним первинним елементом формування механізму реалізації права на працю в Україні.

УДК 349.22

**ЗМІНИ У КОДЕКСІ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ ВІД 17.05.2016:
ЧЕРГОВЕ ПІДСИЛЕННЯ ХАЗЯЙСЬКОЇ ВЛАДИ РОБОТОДАВЦЯ
ТА ЗМЕНШЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ЗВІЛЬНЕННЯ**

Новіков Д. О.,

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
канд. юрид. наук*

Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу» від 17.05.2016 положення статей про випробування при прийнятті на роботу та розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця зазнали суттєвих змін. Наведемо ці статті з коментарями, які розкриють їх антисоціальну спрямованість.

Частина 3 ст. 26: «Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб».

Насправді нова редакція цієї статті суттєво розширює перелік осіб (аж на шість позицій), яким випробування не встановлюється. Однак це є дуже хитрим маніпулятивним ходом, спрямованим на соціальну сакралізацію усіх прийнятих змін у цілому. «Ви проти цих змін? Так що, ви проти одиноких матерів, дітей інвалідів, вагітних жінок, переселенців?». Що стосується інших доданих категорій осіб, яким не встановлюється випробування, то вони і раніше були відображені у вітчизняному законодавстві, але у підзаконних нормативно-правових актах.

Частина 3 ст. 27: «До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини». А раніше ця стаття виглядала наступним чином: «Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній». Звуження захисту працівника очевидне. Адже раніше час хвороби працівника зараховувався до строку випробування та роботодавцю надавалось лише право продовжити на цей час термін випробування. І не треба говорити про неадекватних працівників, які користувались «липовими» лікарняними довідками задля непроходження випробування. Роботодавцю варто було тільки прийняти наказ про продовження строку випробування на той строк, який був указаний у листку тимчасової непрацездатності. І тепер: «ти хворієш – ти слабкий, не зможеш витримати ритм нашої роботи, неконкурентоспроможний. Геть!».

Частина 2 ст.28: «У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні». По-перше, а навіщо це попередження за три дні? А якщо працівник за ці три дні доведе, що він здатний виконувати цю роботу. Виходить, що роботодавець вже прийняв рішення. Це ж типовий натяк та провокування звільнення за власним бажанням. По-друге, зверніть увагу на формулювання у новій редакції «у разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності» та у попередній «якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність». Нічого «око не ріже»: «встановлення власником» чи «встановлено»? Мається на увазі повне оформлення у цій нормі хазяйської влади роботодавця при прийнятті рішення про невідповідність. Інші учасники соціально-трудоових відносин, які можуть, фактично, подіяти на волю роботодавця щодо остаточного рішення (трудоовий колектив, профспілка), виключаються зі сфери впливу. По-третє, звідки в новій редакції ч.2 ст. 28 з'являється формулювання «невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято». Так що ж ми перевіряємо: відповідність займаній посаді чи виконуваній роботі? У ч. 1 ст. 27 мета випробування розкрита як перевірка відповідності працівника роботі, яка йому

доручається. І це є логічним. Адже сама сутність випробування передує встановленню відповідності чи невідповідності займаній посаді, на яку працівника остаточно прийнято, зокрема й на основі результатів випробування. До того ж встановлення невідповідності займаній посаді за всіма правилами проводиться шляхом цілого комплексу заходів (зокрема, атестації), а наразі за логікою ч. 2 ст. 28 його може проводити роботодавець власноруч завдяки отриманій від законодавця хазяйській владі. Так для чого була зроблена вся ця шарпаніна?

Відповідь знайдемо у наступній зміні. Стаття 40 була доповнена пунктом 11, який звучить так: «встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування». Навіть внесення цього пункту чисто з юридичної точки зору є невинуватим. Адже випробування є факультативною умовою трудового договору та відповідно до ст. 26 встановлюється виключно угодою сторін. Тому сам факт невдалого проходження випробування не є виключно проявом роботодавчої ініціативи, але й відповідних конклюдентних дій чи бездіяльності працівника. Шляхом проходження випробування, по суті, встановлюється фактичне небажання, відсутність мотивації та здатностей працівника виконувати роботу, а не відповідність посаді (у чому нас дуже хоче переконати законодавець). Натомість ст. 40 закріплює підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, тобто обумовлені виключно рішенням власника. У даному сенсі п. 11 означає чергове стискання хазяйських лежат роботодавця навколо шиї працівників.

І ще один важливий момент: п. 11 в аспекті розірвання трудового договору на підставі «невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято» фактично дублює п. 2 ст. 40, але без вказівки на спеціальні умови такої невідповідності. А якщо уважно подивитися на виклад п. 11, то можна побачити не одну підставу звільнення, а одразу дві. Перша – встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято (без вказівки на випробування). Друга – невідповідності працівника виконуваній роботі протягом строку випробування. На практиці таке подвоєння підстави розірвання трудового договору може викликати масове звільнення працівників лише на основі рішення роботодавця про невідповідність займаній посаді без необхідності її реального виявлення компетентними органами.

Таким чином, зміни, яких зазнав Кодекс законів про працю у 2016 році, у черговий раз підкреслюють тенденцію посилення хазяйської влади роботодавця та зменшення захисту працівників. Через означені зміни трудове право поступово втрачає своє природне соціальне наповнення та стає легальним інструментом експлуатації працівників.

УДК 349.22:331

**ДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ НАУКОВИХ
ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО НАУКОВУ І НАУКОВО-ТЕХНІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ»**

Огієнко І. В.,

*доцент кафедри трудового, аграрного,
екологічного права та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового університету,
канд. юрид. наук*

Однією з новацій Закону України від 26 листопада 2015 року «Про наукову і науково-технічну діяльність» стало закріплення положень про можливість дистанційної зайнятості наукових працівників. Так, у статті 6 Закону зазначено, що «для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів може запроваджуватись дистанційний режим праці. Можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці в науковій установі (вищому навчальному закладі) визначається в колективному договорі або рішенні керівника наукової установи (вищого навчального закладу) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Конкретний перелік професій та посад наукової установи (вищого навчального закладу), на яких можуть застосовуватись гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (вищого навчального закладу)»¹.

Також у Законі зазначено, що порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці

¹ Про наукову та науково-технічну діяльність : закон України від 26.11.2015 № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.

визначаються у правилах внутрішнього розпорядку наукової установи (вищого навчального закладу).

В Україні питанням нетипових форм зайнятості та їх законодавчому регулюванню і до сьогодні не приділено достатньої уваги, незважаючи на існуючу тенденцію до збільшення рівня охоплення працівників такими формами зайнятості. Але ситуація зрушила з місця, і питання розвитку та законодавчого урегулювання дистанційної зайнятості широко обговорюються як у суспільстві, так і в наукових колах, формуються оцінки цього явища, серед яких є як позитивні, так і негативні. Серед позитивних оцінок дистанційної зайнятості найбільше значення має можливість знайти роботу для категорій населення, які на ринку праці знаходяться в менш захищеному становищі, та соціальна захищеність працівників, що працюють дистанційно, в разі нормативного врегулювання цієї форми зайнятості.

Негативними моментами називають те, що дистанційна зайнятість переважно низько кваліфікована та низькооплачувана і призводить до нестабільного становища працівника. Частково з цими висновками можна не погоджуватися, тому що сьогодні дистанційна форма зайнятості все частіше використовується для залучення високооплачуваних спеціалістів, сприяє розвитку ринку праці та можливості для працівника обирати кращі умови праці, не враховуючи фактор місцезнаходження роботодавця.

Саме відсутність законодавчого регулювання призводить до тінізації майже всіх процесів, пов'язаних із працівниками, що працюють дистанційно, їх дискримінації в питаннях соціального захисту порівняно з працівниками, які виконують роботу безпосередньо на робочих місцях, створених роботодавцем.

За класифікацією основних видів дистанційної зайнятості, представленою О. Гулевич, дистанційний режим праці в науковій установі (вищому навчальному закладі) може бути віднесений до «дистанційної зайнятості, яка розподілена за кількома місцями: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів)».¹ Крім цього, до роботи поза межами

¹ Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uap.in.ua/download/all/2010/UAP%232_2010.pdf.

вищого навчального закладу або наукової установи потрібно віднести роботу у бібліотеках, архівах та ін.

Але у зв'язку з відсутністю офіційних роз'яснень, як саме необхідно застосовувати дистанційний режим робочого часу в науковій установі чи вищому навчальному закладі, виявляються наступні проблемні питання – організація робочого місця і умов праці працівника, що працює дистанційно, розрахунок витрат коштів і часу на організацію роботи вдома. Існує загроза перекладення цих витрат на заробітну плату наукових працівників, що, у свою чергу, може призвести до зниження рівня соціальної захищеності цієї категорії працівників.

Для недопущення вищевказаних проблем необхідні як правова регламентація особливостей регулювання праці працівників, що працюють дистанційно, в проекті Трудового кодексу України, так і, можливо, розроблення і прийняття окремого нормативно-правового акта із зазначених питань.

УДК 349.2

АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ

Островерх А. М.,

*доцент кафедри соціальних та правових дисциплін
Національної академії Національної гвардії України,
канд. юрид. наук, доцент*

В умовах демократизації суспільства та з початком реформи трудового законодавства в Україні суттєвих змін має зазнати вся система національного трудового права, в тому числі й така його важлива складова, як гарантії працівникам.

Дослідження присвячене одній із актуальних проблем трудового права України щодо реформування законодавства у сфері гарантійних виплат. Метою його є необхідність певного узагальнення, класифікації гарантійних виплат, висунення пропозицій щодо удосконалення їх правового регулювання. Завданням є визначення сутності гарантійних виплат у процесі реалізації громадянами України своїх конституційних прав і виконання певних обов'язків у сучасних умовах.

Особливістю правового регулювання трудових відносин, у тому числі з питань оплати праці, є те, що вони регламентуються розгалуженою системою нормативних актів, ухвалених органами різних рівнів, зокрема трудових колективів та профспілок.

© Островерх А. М., 2016

У контексті реформування трудового законодавства України доцільним є виділення проблеми гарантійних виплат, її актуальність обумовлюється тим, що значна кількість працівників стикається з незручностями, які викликані незадовільним станом системи правових норм, спрямованих на врегулювання правовідносин між працівниками і роботодавцями щодо гарантійних виплат, невідповідності їх суспільним потребам. І, як результат, значна кількість працівників стикається із незручностями у цій сфері, які викликані незадовільним станом системи правових норм.

Теоретичне розроблення проблем, пов'язаних із подальшим розвитком системи гарантійних виплат у трудовому праві, має важливе практичне значення. Розроблення цих проблем допоможе удосконалити правові норми, що регулюють право працівників на гарантійні виплати. Класифікація гарантійних виплат буде сприяти поліпшенню діяльності державних і громадських органів й організацій (роботодавців), що застосовують ці норми, та забезпеченню охорони матеріальних інтересів працівників.

Узагальнюючи наукові розробки вчених можна дійти таких висновків. Гарантійні виплати є різновидом виплат роботодавців на користь працівників. Окрім предмета нашого розгляду, до таких виплат ще належать заробітна плата, гарантійні компенсації, а також виплати, що здійснюються в порядку відповідальності. Критерієм відносно їх розмежування виступає соціально-економічне призначення таких виплат.

Легальної дефініції гарантійних виплат чинним законодавством України, на жаль, не передбачено, що в черговий раз указує на застарілість основного джерела вітчизняного трудового права.

Мета призначення гарантійних виплат – зберегти працівнику його рівень життя, коли він відволікається від роботи для здійснення невикробничих обов'язків у передбачених законом випадках. Вони виплачуються подібно до заробітної платні, але не за результати праці, а за час відсутності на роботі у встановлених випадках.

Сучасного наукового підходу потребує також з'ясування змісту ст. 119 КЗпП (виплати працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків). Сам припис Закону не містить визначення, що слід розуміти під виконанням державних або громадських обов'язків. Тому зазначена вказівка потребує

окремого дослідження в плані визначення змісту як «громадської», так і «державної» діяльності.

У процесі реалізації конституційних прав і виконання обов'язків виникають життєві ситуації, коли перед громадянином стоїть завдання або обов'язок виконувати державні або громадські обов'язки, при цьому за працівником зберігається місце роботи. Трудове законодавство України передбачає випадки збереження за працівниками заробітної плати, коли вони з поважних причин не виконували покладену на них трудовим договором роботу. Виплати, що проводяться за час, протягом якого працівник не виконував свої трудові обов'язки з причин, які визнані законодавством України поважними, необхідно визначати як гарантійні виплати.

Гарантійні виплати виконують охоронну функцію з метою захисту заробітної плати працівника від її зниження, якщо працівник з підстав, передбачених чинним законодавством, не працював, а був залучений до виконання державних або громадських обов'язків.

Підсумовуючи викладений огляд існуючого стану проблеми гарантійних виплат в їх теоретичному та прикладному аспекті ми дійшли критичного висновку про хаотичність та застарілість нормативного матеріалу, необхідність оновлення та поточної кодифікації з цього питання. Як свідчить досвід, саме через застарілість, а по суті – прогалини законодавства, що регулює гарантійні виплати, виникають загрози, які потенційно можуть посягати і, на жаль, посягають на соціально-економічні права громадян.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Павловська Н. В.,

професор кафедри цивільного права і процесу

Національної академії внутрішніх справ,

канд. юрид. наук, доцент

Сучасне трудове законодавство України чітко встановлює та регламентує відповідальність працівників будь-яких підприємств у разі невиконання або невідповідного виконання ними трудових прав та обов'язків.

Так, стаття 130 Кодексу Законів про працю (далі – КЗпП) закріплює, що працівники несуть матеріальну відповідальність за

© Павловська Н. В., 2016

шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничого-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

Частина друга статті 131 та стаття 139 КЗпП України прямо зобов'язують працівника бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації (далі – підприємство) і вживати заходів до запобігання шкоді, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Матеріальна відповідальність працівника – це вид відповідальності, який полягає в обов'язку працівника відшкодувати в установленому законом порядку і розмірах шкоду, заподіяну підприємству, де він працює, внаслідок невиконання чи неналежного виконання без поважних причин трудових обов'язків.

Отже, роботодавець має право притягнути працівника до матеріальної відповідальності, якщо є юридичні факти (умови), вичерпний перелік яких міститься у статті 130 КЗпП, а саме:

- порушення працівником трудових обов'язків;
- наявність прямої дійсної шкоди;
- причинний зв'язок між порушенням і шкодою;
- вина працівника.

Виходячи з вимог ст. 15 Цивільного процесуального кодексу України суд у кожному випадку зобов'язаний вживати передбачених законом заходів до всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин, від яких згідно зі статтями 130, 137 КЗпП залежить вирішення питання про покладення матеріальної відповідальності та про розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню. Зокрема, з'ясовувати: наявність прямої дійсної шкоди та її розмір; якими неправомірними діями її заподіяно і чи входили до функцій працівника обов'язки, неналежне виконання яких призвело до шкоди; в чому полягала його вина; в якій конкретно обставині заподіяно шкоду; чи були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними; який майновий стан працівника. Якщо шкоду заподіяно кількома працівниками, в рішенні суду має бути зазначено, які конкретно порушення трудових обов'язків допустив кожен працівник, ступінь його вини та пропорційна їй частка загальної шкоди, за яку до нього може бути застосовано відповідний вид і межі матеріальної відповідальності.

З урахуванням судової практики вирішення трудових спорів необхідно вбачати, що обов'язок підтверджувати обставини заподіяної шкоди, тобто наявність зазначених юридичних фактів, відповідно до статті 138 КЗпП, покладається на роботодавця.

Так, матеріальна відповідальність може бути покладена на будь-якого працівника, який уклав трудовий договір з роботодавцем (підприємством чи фізичною особою). Щоб покласти матеріальну відповідальність на працівника, необов'язково укладати з ним договір про повну матеріальну відповідальність.

Також чинне законодавство не виключає притягнення до матеріальної відповідальності і неповнолітніх працівників. Але неповнолітні працівники не можуть нести повну матеріальну відповідальність на підставі договору про індивідуальну чи колективну матеріальну відповідальність.

Варто зазначити, що матеріальна відповідальність працівників виникає у випадках, якщо працівник своїми протиправними винними діями завдав матеріальної шкоди, тобто безпосередньо знищив, зіпсував, пошкодив, викрав, розтратив певні матеріальні цінності чи допустив їх недостачу, а також у випадках, якщо безпосередньої шкоди завдали треті особи, сили стихії тощо, але це сталося внаслідок невиконання чи

неналежного виконання без поважних причин своїх трудових обов'язків відповідним працівником.

Залежно від форми вини, особи працівника та інших обставин, за яких заподіяно шкоду, на працівника може покладатися обмежена чи повна матеріальна відповідальність. В окремих випадках законодавством може встановлюватися підвищена матеріальна відповідальність.

УДК 349.2

НАЙМ ПРАЦІ ЯК ЯВИЩЕ ПОЗА СФЕРОЮ ТРУДОВОГО ПРАВА

Панасюк О. Т.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Понятійний апарат трудового права протягом усієї історії його розвитку зазнає вплив інших галузей права. Сучасний етап розвитку трудового права не є виключенням.

У тих випадках, коли відсутні власне трудо-правові поняття (категорії і т. п.), «запозичення» понятійного апарату є цілком прийнятним методологічним прийомом.

Однак такий методологічний прийом не є беззастережним. За будь-яких умов жодне поняття, категорія, термін, дефініція, правова конструкція і т. п., що походить від іншої галузі права, не може використовуватись у сфері трудового права (трудоного законодавства) без спеціального обґрунтування такої можливості.

Якщо вказана умова не буде дотримуватись, то застосування «запозичених» елементів значно розширить проблемну сферу трудового права. За наслідками ця обставина – негативний фактор, який ускладнює розвиток трудового права та знижує його ефективність.

Прикладом існування такого негативного фактору для розвитку трудового права, який привносить проблемність у його сферу, є, на перший погляд, несподівана поява поняття «найм» («найм праці»).

Проблемність цієї ситуації легко ілюструється тим, що мало хто із представників науки трудового права може відповісти на питання про те, яка причина так званої «реінкарнації» поняття

© Панасюк О. Т., 2016

«найм праці» у правовому регулюванні трудових відносин, зможе пояснити науковий статус цього поняття, його зміст та визначити співвідношення із поняттям трудового договору.

2. Роль цивільно-правових конструкцій для розвитку трудового права є очевидною лише для періоду його передісторії. Історія трудового права починається з моменту, коли склався новий тип відносин, пов'язаний із використанням праці у господарському житті суспільства.

Формування понятійного апарату трудового права на перших порах відбувалось за рахунок цивільно-правових конструкцій за умови ретельного аналізу їх змістовної відповідності та прийнятності для трудо-правового регулювання.

Наприклад, Л. С. Таль, ретельно аналізуючи конструкції римського права, застерігав про недостатність обґрунтування перенесення із римського права до тогочасного права догмату про однакову правову природу усіх видів *locatio conducti* лише за фактом ознаки «користування»¹.

Продовжуючи цю думку, у своєму виступі перед магістерським диспутом Л. С. Таль указував на те, що для заповнення недостатнього законодавчого нормування приватноправових відносин, які становили основу матеріального існування значної частини населення, наука та законодавство намагались перекинути місток між новими узаконеннями та цивільними кодексами. Для цього спільним цивілістичним фундаментом усіх спеціальних видів найму праці визнавався *договір особистого найму*.

Відповідно, для висновку про застосування правових конструкцій «найм послуг», «особистий найм», а тим більше конструкції *locatio conductio operarium* підстав не було ще у часі проф. Л. С. Таля.

Ознаки фактичних відносин, що склались між працівником та роботодавцем, все більш походили на ті, які називались Л. С. Талем як характеристики конструкції трудового договору.

Трудовий договір є правовою конструкцією «нового часу». На початковому етапі формування та закріплення у нормах права такої конструкції дійсно мав місце вагомий науковий внесок цивілістів.

¹ Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – С. 94.

Вважається, що терміни «трудоий договір», «договір про працю» вперше запропонував використовувати В. Б. Ельашевич.

В. Б. Ельашевич, передуючи Л. С. Талю, зазначав про те, що величезний господарський переворот, що відзначив собою другу половину XIX сторіччя, абсолютно змінив усі відносини щодо праці. Вільна праця, вказував В. Б. Ельашевич, висунулася у ступінь найважливішого фактору господарського життя, трудовий договір став основою існування усе більшого кола верст населення, а юристи продовжували оперувати критеріями, витягнутими із творень римських класиків – учителів права¹.

Втрату значення правової конструкції «найм послуг» для практики регулювання нового типу відносин доводить той факт, що у Статуті про промислову працю 1913 року, який об'єднав існуючі на той час правові моделі регулювання праці, використовується поняття «наймана праця» без жодного уточнення предмета цього правочину, обмежуючись диференціацією за суб'єктами.

Фактично, в такий спосіб використовувалось поняття «найм» у Кодексі праці Української народної республіки – у Законі Центральної ради про восьмигодинний робочий день від 25 січня 1918 р.²

Подальше використання на певних українських територіях КЗпП РСФСР 1918 року не передбачало можливості застосування правової конструкції найму праці, оскільки Кодекс її не передбачав.

Для науки трудового права цей нормативний акт слугував основою для висновків, на кшталт того, що головна та найвразливіша особливість організації праці при Радянському ладі це те, що праця перестає бути найманою, а в Радянській державі не існує хибно-вільного (в оригіналі – «ложно-свободного») договору найму³.

¹ Ельашевич В. Б. Новое движение в области договора о труде / В. Б. Эляшевич // Право. – 1907. – № 03 (21 янв.) – С. 172.

² Див.: Українська Центральна Рада: документи і матеріали : у 2 т. Т. 2. – К. : Наук. думка, 1996. – (Пам'ятки історії України. Сер. V. «Джерела новітньої історії»). – 10 грудня 1917 р. – 29 квітня 1918 р. / упоряд. В. Ф. Верстюк [та ін.] ; ред. В. А. Смолій [та ін.]. – [Б. м.] : [б.в.], 1997. – 422 с.

³ Теттендорн З. Советское законодательство о труде / З. Теттендорн. – М. : Госиздат, 1920. – С. 14.

У КЗпП УСРР 1922 року була закріплена правова конструкція, яка чіткої назви на мала, але передбачала вживання понять «найм робочої сили» або «особа, яка працює за наймом» і т.п.

Зробити висновок про застосування правових конструкції «найм послуг», «особистий найм», а тим більше конструкції *locatio conductio operarum* підстав на той час не було.

Ознаки фактичних відносин, що склались між працівником та роботодавцем, все більше походили на ті, які називалась Л. С. Талем характеристиками конструкції трудового договору.

3. Перша спроба нормативного закріплення поняття «трудоий договір» була зроблена в 1917 році. Так, спеціально створена комісія під керівництвом С. О. Загорського розробила декілька проектів правових актів. Зокрема, мова про проект Закону про трудовий договір та Додаток до статті 7 цього Закону, проект Змін до глави першої розділу другого Статуту про промислову працю 1913 року та деякі інші документи¹.

У цих документах термін «трудоий договір» отримав передофіційну презентацію, яка не виключала одночасного використання терміна «найм» та деяких похідних від нього словосполучень – «робітник, зайнятий по найму», «найм робітників» і т.п. У статтях 61, 124 проекту Змін до глави першої розділу другого Статуту про промислову працю 1913 року поняття «найм» та «трудоий договір» вживаються разом як синоніми.

Роблячи застереження відносно статусу цих, так і не прийнятих, документів, слід говорити про те, що у позиції авторів указаних проектів межа між двома правовими конструкціями, фактично, була відсутня. Довести цю обставиною практикою господарського обігу та змістом відносин, які склались, фактично, між працівниками та роботодавцями, неможливо, оскільки проекти так і не стали чинними нормативними актами.

Подальший розвиток вчення про трудовий договір та вчення про трудове правовідношення призвели до повної зміни термінології законодавства про працю. У працях учених-трудоиків, починаючи із 50-х років, усе рідше з'являлась згадка про цивільно-правові конструкції, ще менше було порівнянь із римським правом,

¹ Таль Л. С. Очерки промышленного права. – Изд. 2-е, знач. испр. / Л. С. Таль. – М. : Моск. науч. изд., 1918. – С. 179 та далі.

а договір найму послуг був об'єктом критики більше на ідеологічних засадах, ніж на засадах власне правової методології¹.

4. Сучасна загальна та галузева правова теорія, практика відносин, які виникають між працівниками та роботодавцем, не дають підстав для констатації появи нових характеристик, які дозволяли б ставити під сумнів природу трудового договору.

У спеціальній літературі подекуди можна знайти пояснення використання словосполучень із словоформами прикметника «найманий» або поняття «найм». Однак, на диво, їх зміст зводиться до посилань до відносин власності, що слід вважати «спадкуванням» аргументації радянського трудового права!

Питання про причини виникнення та зміст поняття «найм праці» та суміжні з ним словосполучення є «приватно-галузевим» за своєю суттю. Воно постало на сучасному етапі розвитку понятійного апарату трудового права, а не в площині його сфери дії або загальної методології. Його вирішення вимагає окремої уваги та лежить поза метою вищевикладеного. Пропозиції щодо можливого погляду на питання про співвідношення поняття «найм праці» та «трудоий договір» вже висувались².

¹ Поодинокими прикладами того, як в науці зменшувався інтерес до історичних досліджень, у т.ч. у частині створення паралелей із римським правом, є наступні праці: Догадов В. М. Правовое регулирование труда при капитализме (до второй мировой войны). Очерки / В. М. Догадов ; отв. ред. А. Е. Пашерстник. – М. : Госюриздат, 1959. – 195 с.; Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 311 с. До конструкції locatio-conductio в порівняльному аспекті, правда із згадкою праць Л. С. Таля, звернувся М. Г. Александров у своїй фундаментальній монографії «Трудовое правоотношение» (См.: сучасне видання: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: монографія / Н. Г. Александров. – М. : Проспект, 2009. – С.17, 39).

² Костюченко О. Є. Трудовий договір чи найм: проблеми право розуміння / О. Є. Костюченко // Вісник НЮАУ імені Ярослава Мудрого. – 2010. – № 2. – С. 174–184; Панасюк О. О поиске места конструкции «найм труда» в конструкции трудового договора / О. Панасюк // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доп. і наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.). – Х. : Право, 2014.

УДК 349.2: 347.1

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ
ОБ'ЄКТА, СТВОРЕНОГО У ЗВ'ЯЗКУ З ВИКОНАННЯМ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Піхурець О. В.,

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін факультету №4
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Одним із ключових положень книги IV Цивільного кодексу України є спроба більш ретельно врегулювати відносини щодо виникнення та використання прав на об'єкт, створеного у зв'язку з виконанням трудового договору (далі – службовий об'єкт) й убезпечити автора від можливих утисків з боку роботодавця. Службовий об'єкт (ст. 429 ЦК України) займає особливе місце серед об'єктів права інтелектуальної власності, але творці книги IV ЦК України приділили йому неналежну увагу. Особливо це стосується порядку набуття виключного майнового права на службовий об'єкт та питання про те, яким договором необхідно регулювати питання належності майнових прав на службовий об'єкт, – трудовим або цивільно-правовим?

Особливий порядок набуття роботодавцем виключних майнових прав на службовий об'єкт передбачено ст. 429 ЦК України, де встановлено, що майнові права на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де або у якій він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором. Відповідно до ст. 429 ЦК України службовим об'єктом є об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору. Чинний Цивільний кодекс України містить дещо інші ознаки «службового об'єкта права інтелектуальної власності», ніж спеціальне законодавство (закони України «Про авторське право і суміжні права»¹, «Про охорону прав на винаходи та корисні моделі»², «Про

¹ Про авторське право і суміжні права : закон України від 11 лип. 2001 р. № 2627-III.

² Про охорону прав на винаходи і корисні моделі : закон України від 01.06.2000 р. № 1771-III.

охорону прав на промислові зразки»¹ та ін.). На цей час існує термінологічна невідповідність загального та спеціального законодавства, також по-різному визначається і зміст права. Очевидно, що зазначена норма ЦК України поліпшує становище автора (творця) та захищає його права. Разом з тим дана норма обтяжила регулювання взаємовідносин між працівником і роботодавцем щодо створених службових об'єктів.

Відповідно до ст. 369 ЦК України співвласники майна, що перебувало в спільній власності (згідно зі ст. 190 ЦК України поняття «майно» включає й майнові права), володіють і користуються ним спільно, якщо інше не передбачено домовленістю між ними, а також розпоряджаються за згодою всіх співвласників. Цілком можливо, що автор (творець) і його роботодавець не досягнуть згоди щодо спільного використання службового об'єкта чи взагалі будуть один одному перешкоджати. Цивільне законодавство, на жаль, не передбачає такого спільного володіння щодо результатів інтелектуальної, творчої діяльності. Припустимим є тільки належність співавторам спільно авторського права на твір, що створено у співавторстві. Але підставою виникнення авторських прав на такий твір є виключно створення твору (ст. 437 ЦК України).

Отже, виникає питання про те, чи може юридична або фізична особа, де або у якої автор (працівник) працює, стати суб'єктом первісного права на результат інтелектуальної, творчої діяльності і набути права на службовий об'єкт через власні дії, не пов'язуючи таке майнове право із набуттям від інших осіб.

Вважаємо, що ні. Оскільки юридична або фізична особа, де або у якої автор (працівник) працює, не може стати суб'єктом первісного права на службовий об'єкт. Для виникнення такого первісного права потрібна творча, інтелектуальна, розумова діяльність фізичних осіб (людей). Тому, як би не сприяв роботодавець створенню службового об'єкта, саме створення такого об'єкта є справою окремих фізичних осіб (людей). Спочатку працівник, як автор (творець), створить даний службовий об'єкт, а потім майнове право може перейти до роботодавця.

Діяльність роботодавця може бути виражена в діях його працівників або службовців, якщо вони відбуваються від імені роботодавця. Процес створення службового об'єкта, як процес

¹ Про охорону прав на промислові зразки : закон України від 15 грудня 1993 р. № 3688-ХІІ (із змін. і доповн.).

творчий, не відбувається від імені роботодавця, навіть якщо він виконується у межах службових обов'язків. Творча діяльність будь-кого сама по собі не може привести до виникнення авторського права в роботодавця, хоча б всі працівники-автори діяли в межах службових обов'язків для нього. Отже, роботодавець може бути суб'єктом майнового права як правонаступник працівника – автора службового твору, тобто може бути суб'єктом похідного права інтелектуальної власності. Це похідне право інтелектуальної власності може виникнути в роботодавця на підставі спеціального цивільно-правового договору з автором або його правонаступниками.

Так, ст. 429 ЦК України дозволяє врегулювати взаємовідносини з цього питання шляхом укладення договору. На жаль, законодавець не вказав, яким саме договором регулювати вищезазначені відносини, однак, проаналізувавши дану норму, можна зробити висновок про те, що таким договором може бути як трудовий, так і цивільно-правовий договір. Зрозуміло, що роботодавці, зацікавлені, щоб їх відносини з працівником-автором розглядалися як трудові.

Як відомо, суть договору визначається не формою, а змістом. Найчастіше сторони нечітко визначають характер укладеного договору, тобто не вказують, чи це трудовий чи цивільно-правовий. У такому випадку висновок про те, що договір є трудовим, може бути зроблено за наявності низки умов. Насамперед, предметом трудового договору є трудова діяльність працівника, що відповідає його посаді та кваліфікації. Вона може мати й творчий характер, але мова може йти про виконання певної трудової функції, а не про створення конкретного інтелектуального, творчого результату. Важливо встановити, чи був включений автор (творець) у трудовий колектив роботодавця, чи підкорявся він правилам внутрішнього трудового розпорядку та розпорядженням адміністрації, чи закріплювалися за ним трудові права й пільги тощо. Якщо нічого цього не було, то для кваліфікації відносин сторін як трудових відсутні підстави.

Разом з тим ознаки службових об'єктів права інтелектуальної власності сформульовані досить неоднозначно, за допомогою використання термінології, відомої законодавству радянського періоду, але відсутньої в законодавстві України. Подібне становище ускладнює практику застосування відповідних норм, сприяє зловживанням, як з боку роботодавців, так і авторів

службових об'єктів права інтелектуальної власності, відносно необґрунтованого набуття виключних прав на них.

Поняття «службові об'єкти права інтелектуальної власності» широко застосовується в чинному законодавстві України. Службовим об'єктом права інтелектуальної власності можуть бути авторські твори, винаходи, корисні моделі, промислові зразки, селекційні досягнення, компонування інтегральних мікросхем, які створюються особами під час виконання трудових обов'язків.

Поняття «службовий твір» чи «службовий об'єкти права інтелектуальної власності» чинний ЦК України (ст. 429) не розкриває, а містить лише приблизний перелік умов, яким повинен відповідати службовий твір. По-перше, «службовий твір» чи «службовий об'єкт права інтелектуальної власності» повинен бути створений протягом у певний період часу, в межах терміну дії трудового договору. По-друге, створення «службового твору» чи «службового об'єкта права інтелектуальної власності» повинно бути пов'язано із виконанням трудових функцій (трудових обов'язків) працівника, які передбачено у трудовому договорі.

Відповідно до ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права» до службових об'єктів авторського права віднесено твори, що створюються автором у порядку виконання службових обов'язків відповідно до службового завдання чи трудового договору (контракту) між ним і роботодавцем¹. Отже, твір є службовим за наявності наступних умов:

- твір має створюватися під час виконання службових обов'язків;
- твір має створюватися на підставі службового завдання;
- твір має створюватися відповідно до трудового договору (контракту).

Слід зазначити, що дотепер у законодавстві не конкретизоване поняття «службове завдання», не встановлені вимоги до оформлення службового завдання щодо створення твору. На практиці службове завдання оформляється у вигляді наказу або окремою службовою запискою.

¹ Про авторське право і суміжні права : закон України від 11 лип. 2001 р. № 2627-III.

У наукових дослідженнях інституту службових об'єктів (творів) відзначалося, що віднесення об'єкта до службових пов'язане з наявністю двох умов¹. В. А. Дозорцев вважає, що підставою переходу прав на службові об'єкти до роботодавця є наявність умов, до яких відносить службові (трудові) обов'язки й завдання роботодавця. Службові (трудові) обов'язки є лише умова, за якої починає «працювати» справжня підстава – службове завдання. Трудові функції повинні мати тільки одне значення: завдання може бути надано лише в межах трудових функцій². У цьому з ним згодний Д. Ю. Шестаков: робота, написана в службовий час, не входить у трудові обов'язки, і вона не буде службовою, оскільки відносно неї не було службового завдання³.

Твір може вважатися створеним у порядку виконання службового завдання, коли змістом такого завдання є саме створення твору. Це може бути підтверджено трудовим договором, яким встановлено службові обов'язки працівника, у тому числі і його обов'язок створювати твір, посадовими інструкціями й іншими документами роботодавця, які доповнюють умови трудового договору. Загальновизнано, що службові обов'язки можуть виникати тільки за наявності трудових відносин, у межах трудового договору (контракту). Безсумнівно, що в цьому випадку відносини між автором і роботодавцем повинні повністю відповідати вимогам трудового законодавства. Обов'язок автора створювати твір повинен бути службовий, тобто цей обов'язок повинен бути прямо зазначений у положеннях або посадових інструкціях, що діють в організації. Із цими положеннями або посадовими інструкціями автор-працівник має бути ознайомлений при укладенні трудового договору (контракту). Чи роботодавець повинен дати конкретне завдання авторові на створення певного твору.

Але як бути в тому випадку, коли твір створено працівником, трудові відносини з яким не були оформлені належним чином? Чи

¹ Азимов Ч. Н. Правовое регулирование служебных изобретений научно-исследовательских и конструкторских организаций : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ч. Н. Азимов. – Х., 1971. – С. 10–11.

² Дозорцев В. А. Интеллектуальные права: Понятие. Система. Задачи кодификации : сб. статей / В. А. Дозорцев. – М. : Статут, 2005. – С. 301.

³ Шестаков Д. Ю. Интеллектуальная собственность в Российской Федерации: теоретико-правовой анализ : дис. ... д-ра юрид. наук / Д. Ю. Шестаков. – М., 2000. – С. 204.

створення твору не є одним зі складових службових обов'язків, службового завдання або трудового договору (контракту)? Також можливі випадки, коли твір створюється з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва, обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця. Врегулювання зазначених випадків взагалі відсутнє у чинному законодавстві.

У вітчизняній правовій літературі неодноразово висловлювалися пропозиції про вдосконалення інституту службових об'єктів (творів). Наприклад, В. І. Єременко вважає, що об'єкт може бути визнано службовим, якщо доведено, що працівником було використано досвід, виробничі знання, обладнання роботодавця¹. Пропонується зобов'язати працівника повідомляти роботодавця про всі створені службові об'єкти (твори) й встановити відповідальність за невиконання цього обов'язку². Крім того, В. І. Єременко й С. В. Усольцева вважають, що доцільно визнавати службовими й такі об'єкти, які створені працівником протягом одного року після припинення трудових відносин з роботодавцем.

Дійсно, створення твору на основі досвіду, знань, секретів виробництва, обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця переводить його в число службових винаходів. Після припинення трудових відносин працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про такий твір.

Отже, можна визначити низку ознак, за наявності яких твір може бути визнано службовим. Зокрема, такими основними умовами є:

- твір було створено у зв'язку із виконанням обов'язків за трудовим договором (контрактом);
- твір було створено у зв'язку із виконанням службових обов'язків;
- твір було створено за окремим дорученням роботодавця;

¹ Єременко В. И. Служебные изобретения в России / В. И. Єременко // Интеллектуальная собственность. – 1993. – № 5–6. – С. 7–10.

² Усольцева С. В. Результаты интеллектуальной деятельности как правовая категория : дис. ... канд. юрид. наук / С. В. Усольцева. – Иркутск, 1997. – С. 109–110.

- твір було створено з використанням досвіду, знань, секретів виробництва, обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця.

Як висновок зазначимо, що єдиною підставою виникнення первісного права інтелектуальної власності на службовий об'єкт слід визнати створення результату інтелектуальної, творчої діяльності, а не укладення трудового договору. Створення результату інтелектуальної, творчої діяльності, виникнення та здійснення права на результат є виключно цивільними правовідносинами. Отже, на наше глибоке переконання, підставою виникнення майнового права на службовий об'єкт у роботодавця може бути укладення цивільно-правового договору про створення та використання службового об'єкта, який потрібно укласти окремо від трудового. Маємо надію, що зазначенні питання знайдуть належне врегулювання в оновленому Законі України «Про авторське право та суміжні права» чи будуть внесені відповідні зміни до Цивільного кодексу України.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ РЕТРОСПЕКТИВНОЇ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Подорожній Є. Ю.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
факультету № 2 Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук,
старший науковий співробітник*

Відповідно до чинного КЗпП України існують такі види юридичної відповідальності працівників: трудова, адміністративна, кримінальна та цивільно-правова. На практиці можуть виникати питання щодо співвідношення вищенаведених видів юридичної відповідальності – один вид може бути доповнений або замінений іншим. Більше того, відповідне дослідження, без сумніву, буде сприяти встановленню їх особливостей у системі трудового права взагалі.

Розглянемо більш детально особливості співвідношення окремих видів ретроспективної юридичної відповідальності працівників. Так, у ст. 131 КЗпП України передбачено обов'язок
© Подорожній Є. Ю., 2016

працівника бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації та вживати заходів до запобігання шкоді¹. Внаслідок пошкодження, недбайливого ставлення до вищенаведених засобів працівник, окрім матеріальних санкцій за спричинення прямої дійсної шкоди підприємству, установі, організації, також, як правило, повинен понести дисциплінарні стягнення, тому що порушив трудову дисципліну. У контексті наведеного слід звернути увагу на те, що глава X КЗпП України, яка хоча й має назву «Трудова дисципліна», сутність поняття «трудова дисципліна» не розкриває. Шляхом аналізу зазначеної глави вищенаведеного нормативно-правового акта здається можливим дійти висновку, що законодавець у зміст поняття «трудова дисципліна» вкладає таку категорію, як «обов'язки працівника». Відповідно до ст. 139 «Обов'язки працівника» КЗпП України (з якої починається глава X «Трудова дисципліна») працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір². Із огляду на вищенаведене законодавче положення і позиції вчених-правознавців слід зауважити, що за недбайливе ставлення до майна власника підприємства, установи, організації (наприклад, його пошкодження) працівник повинен відшкодувати завдані з його вини збитки, тобто понести матеріальні санкції. В такому випадку буде мати місце порушення трудової дисципліни та, як наслідок, накладення на працівника відповідного виду дисциплінарного стягнення. У цьому випадку в межах трудової відповідальності до працівника будуть застосовані як матеріальні, так і дисциплінарні заходи впливу, що, на нашу думку, не завжди є справедливим. Так, відшкодовуючи матеріальні збитки власнику підприємства, установи, організації, працівник вже несе несприятливі для нього наслідки у вигляді позбавлення його необхідних для задоволення своїх життєвих потреб фінансових ресурсів. У такому разі додаткове накладення на працівника ще й

¹ 1. Кодекс законів про працю України : закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

² Там само.

дисциплінарного стягнення не буде відповідати функціям ретроспективної юридичної відповідальності. Таким чином, проведений вище аналіз надає змогу стверджувати про недоцільність одночасного застосування до працівника за порушення трудового законодавства матеріальних і дисциплінарних заходів впливу.

Разом із тим на практиці все ж таки можливі випадки, коли працівник проявляє систематичне недбайливе ставлення до майна (в тому числі довіреного йому) й у такому разі він повинен відшкодувати понесені підприємством, установою, організацією збитки. При цьому роботодавець, не маючи бажання більше «мати справ» із таким працівником, може одночасно прийняти рішення про накладення на нього такого виду дисциплінарного стягнення, як звільнення.

Розглядаючи співвідношення трудової та цивільно-правової відповідальності працівника, слід зазначити, що на практиці можуть зустрічатися випадки їх одночасного застосування. Так, в разі якщо працівник своїми діями завдав шкоду третім особам, то власник (підприємство, установа, організація) згідно із положеннями цивільного законодавства¹ має право регресу, тобто право зворотної вимоги зверненої через суд до винної в завданні збитків особи. У наведеному випадку мова може йти тільки про цивільно-правову відповідальність.

Окрім вищенаведеного, існує також багато випадків співвідношення трудової відповідальності з відповідальністю адміністративною та кримінальною.

Як бачимо, співвідношення різних видів юридичної відповідальності працівників достатньо часто зустрічається на практиці. Яскравим проявом такого співвідношення може служити закріплений законодавством взаємовиключний характер позитивної та ретроспективної юридичної відповідальності працівників. Разом із тим найчастіше знаходить свій прояв співвідношення різних видів ретроспективної юридичної відповідальності. До працівників за порушення норм трудового законодавства в рамках трудової відповідальності застосовуються санкції матеріального та дисциплінарного характеру, що є

¹ Цивільний кодекс України : закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

несправедливим з огляду на невідповідність функціям ретроспективної юридичної відповідальності. Значним недоліком трудового законодавства є визначення засад ретроспективної юридичної відповідальності працівників із використанням термінології («аморальний поступок», «пряма дійсна шкода» та ін.) без надання їй легітимного визначення та тлумачення. Така ситуація може знаходити свій прояв у безпідставному притягненні працівника до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності. Значною проблемою є невизначення законодавцем конкретних меж притягнення працівників до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності, невизначення її виду в конкретному випадку.

УДК 349.24-055.26(4+477)

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ УМОВ ПРАЦІ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ЖІНОК-МАТЕРІВ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Пожарова О. В.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

Одним із основних документів Ради Європи є Європейська соціальна хартія (переглянута), яка була підписана 3 травня 1996 року. Низка прав і гарантій, закріплених у ЄСХ (п) стосується праці жінок. Стаття 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) юридично закріплює право працюючих жінок на захист в разі материнства, а також у разі зайнятості на нічних роботах і небезпечних, шкідливих для здоров'я або важких роботах.

Згідно із Законом від 14 вересня 2006 року¹ Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України усі п'ять пунктів ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Положення статті 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) розвиваються у праві Європейського Союзу Директивою 92/85/ЄЕС про заходи з підвищення безпеки праці та

¹ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, і жінок, які годують дітей, від 19 грудня 1992 року¹ (десята спеціальна директива, у тому значенні, як це зазначено у ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС).

Директива 92/85/ЄЕС стосується безпеки праці та охорони здоров'я жінок: вагітних, жінок, які недавно народили, та жінок, які годують дітей, яких визнано такими за їх заявою відповідно до національного законодавства.

Директива встановлює захисні норми щодо вагітних жінок і жінок, які годують дітей, у зв'язку із застосуванням їх праці на шкідливих роботах, а також у нічний час.

Основні права цих категорій жінок концентруються навколо охорони здоров'я і життя від небезпек виробничого середовища. При цьому Директива не забороняє прямо і безумовно працю жінок на шкідливих роботах, а передбачає досить складну і вельми гнучку регламентацію даного питання.

Директива встановлює безумовну та індивідуалізовану (визначену обставинами даного конкретного випадку) відповідальність роботодавця за здоров'я і життя жінки та її дитини. Індивідуалізація відповідальності отримує свій вираз, наприклад, у наданні роботодавцю деякої свободи у підборі заходів щодо усунення небезпек. Залежно від їх виду роботодавець зобов'язаний перевести жінку на безпечну роботу або надати їй відпустку (у разі небезпеки, що створюється фізичними, біологічними і хімічними факторами, які перераховані у Додатку № 2 до Директиви).

У разі виникнення видів небезпеки, перерахованих у Додатку № 1 до Директиви 92/85/ЄЕС, роботодавець, у першу чергу, має можливість пристосувати робоче місце таким чином, щоб усунути небезпеку (наприклад, шляхом скорочення робочого часу). І тільки якщо таке пристосування буде неможливим або занадто коштовним, роботодавець зобов'язаний перевести жінку на іншу роботу або надати їй відпустку.

Роботодавці можуть перевести вагітну жінку (жінку, яка годує дитину) у денну зміну або повністю звільнити від роботи, якщо таке переведення неможливе або недоцільне.

¹ Директива 92/85/ЄЕС о мерах по повышению безопасности труда и охраны здоров'я беременных женщин, недавно родивших женщин и женщин, кормящих грудью, от 19 октября 1992 г. // OJL 348. 28.11.92. P.1.

Зі змісту Директиви 92/85/ЄЕС випливає, що вона по суті визначає стандарти охорони праці жінок з точки зору материнства.

Під час перегляду Європейської соціальної хартії з тексту ст. 8 було виключено зміст п. 4, який встановлював заборону щодо використання праці жінок на підземних роботах та на всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці. Останнім часом в Україні також спостерігається тенденція негативного ставлення жінок до заборони використання їх праці на важких і шкідливих роботах, на роботах у нічній час, надурочних роботах. На відміну від зарубіжних країн в Україні продовжують діяти спеціальні норми з охорони праці жінок.

Так, законом забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню) (частина перша ст. 174 КЗпП).

Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я¹.

Постановою Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС «Про додаткові заходи щодо поліпшення умов праці жінок, зайнятих у народному господарстві»², що продовжує діяти в Україні, передбачено такі пільги жінкам при вивільненні з важких робіт та робіт із шкідливими умовами праці:

а) збереження середнього заробітку за місцем попередньої роботи на час перенавчання або перекваліфікації, але не більше шести місяців;

б) збереження права користування відомчою жилою площею, а також дитячими дошкільними закладами за місцем попередньої роботи.

¹ Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок : затв. наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.93 № 256 // Законодавство України про охорону праці : зб. нормат. акт. – Т. 3. – К., 1995. – С. 32.

² О дополнительных мерах по улучшению условий труда женщин, занятых в народном хозяйстве : постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25.04.78 № 320 // СП СССР. – 1974. – № 11. – Ст. 74.

Частиною другою ст. 174 КЗпП забороняється залучення жінок до робіт, пов'язаних з підійманням і переміщенням важких речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241¹.

Однак з метою забезпечення гідних умов праці жінок-матерів не можна орієнтуватися на будь-який один, хоча й істотний чинник, наприклад економічний, правовий, ідеологічний або медичний. Необхідно комплексно використовувати усі механізми, які б формували сприятливі умови для участі жінок у трудових процесах.

Передбачені у проекті Трудового кодексу правові засоби забезпечення безпечних умов праці для вагітних жінок та жінок-матерів узгоджуються зі змістом статті 5 Директиви Ради Європейського співтовариства від 19 жовтня 1992 року № 92/85/ЄЕС про запровадження заходів, які сприяють покращенню безпеки і охорони здоров'я вагітних жінок, а також жінок-працівниць, котрі недавно народили (десята окрема директива у рамках тлумачення статті 16 (I) Директиви 89/391/ЄЕС) і не потребують кардинальних змін.

Чинним КЗпП забороняється застосування праці всіх жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню), тому зміст частини першої статті 174 КЗпП потребує змін і приведення у відповідність до європейських стандартів, враховуючи положення статті 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) та Директиви 92/85/ЄЕС.

¹ Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками : затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. // Законодавство України про охорону праці : зб. нормат. акт. – Т. 3. – К., 1995. – С. 61.

УДК 349.2

**ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕРМІНА «СЛУЖБОВА ДИСЦИПЛІНА»
В РАМКАХ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»**

Селецький О. В.,

*доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук*

Івашко С. В.,

*студент юридичного факультету
навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету*

Стратегією реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 року № 227-р¹, визначено, що невід'ємною складовою стратегічних перетворень, започаткованих в Україні, є наближення державної служби та служби в органах місцевого самоврядування до європейських принципів, які висуваються до країн – кандидатів на вступ до ЄС, а також принципів «належного врядування», які закріплені рішеннями Ради Європи. Як наслідок, 01 травня 2016 року набув чинності новий Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII² (далі – Закон), який дав старт реформі системи державного управління.

¹ Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 227-р // Офіційний вісник України. – 2015. – № 24. – Ст. 680.

² Про державну службу : закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

Водночас вступ даного Закону в силу викликав суттєве занепокоєння у вчених-трудоників, оскільки він, фактично, не розглядав трудові відносини з державними службовцями в рамках предмета трудового права. Про це свідчить, наприклад, заміна терміна «трудоий» на термін «службовий» при всіх його можливих вживаннях у тексті. Зокрема, Закон оперує такими новими поняттями, як «служба діяльність», «правила внутрішнього службового розпорядку», «зміна істотних умов служби». Це ж стосується і заміни «трудої дисципліни» на «службову дисципліну», зміст якої пропонуємо детальніше проаналізувати.

Якщо розглядати дисципліну в широкому значенні, то її можна визначити як обов'язкове для всіх членів колективу підпорядкування встановленому порядку, що існує в певній соціальній групі. Це невід'ємний елемент життя і діяльності будь-якої суспільної організації. Вона спрямована на забезпечення єдності членів організації і досягнення поставлених цілей, виступає необхідною умовою їхньої спільної роботи.

У науці трудового права під дисципліною праці або ж трудовою дисципліною зазвичай розуміють: неухильне додержання режиму праці, обумовленого трудовим законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку, чітке виконання кожним працюючим своїх виробничих обов'язків; установлений нормами права порядок відносин між учасниками трудового процесу, що визначає точне й неухильне виконання ними своїх трудових функцій. Проте варто визнати, що суттєвим недоліком правового регулювання трудової дисципліни є відсутність в однойменній главі X Кодексу законів про працю України тлумачення цього терміна.

На відміну від трудової дисципліни термін «служба дисципліна» легально визначений в Законі України «Про державну службу» (п. 10 ч. 1 ст. 2), де зазначено, що це неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку.

Розглядаючи службову дисципліну, необхідно пам'ятати, що вона заснована на законності. Сама ж законність проголошується одним з основних принципів державної служби (п. 2 ч. 1 ст. 4 Закону). Законність і служба дисципліна є тісно пов'язаними юридичними категоріями. Однак вони не є тотожними. Вбачається, що поняття «служба дисципліна» більш широке, ніж

поняття «законність». Якщо законність включає в себе виконання обов'язків, що містяться в законах та підзаконних актах, то службова дисципліна є виконанням обов'язків, що містяться в усіх нормативно-правових актах та в інших соціальних правилах поведінки державних службовців на службі і поза нею. Службова дисципліна базується не тільки на нормативно-правових вимогах, а й на вимогах індивідуально-правового характеру, морально-етичних настановах, приписах інших соціальних норм, а також на усних вказівках безпосередніх керівників. Тобто службова дисципліна включає в себе 2 компоненти: 1) правовий – система правових норм поведінки державного службовця, що регламентують його права та обов'язки (наприклад, Конституція України, Закон України «Про державну службу» та інші спеціальні закони); 2) моральний – відображений в Правилах етичної поведінки державних службовців, Присязі державного службовця.

Поняття службової дисципліни базується на: імперативному характері її вимог для всіх державних службовців; детальній регламентації правил поведінки в усіх сферах службово-трудої діяльності; підвищеній юридичній відповідальності за порушення вимог службової дисципліни; обов'язковому дотриманні моральних норм; єдності неухильного виконання службового обов'язку і прояву активності, самостійності, творчості.

Службова дисципліна створює в трудовому колективі здоровий морально-психологічний клімат, дає можливість з найбільшою ефективністю використовувати час, матеріальні ресурси і людські сили для виконання службово-трудої завдань. За допомогою дисципліни досягається координація дій, забезпечуються субординація, товариська взаємодопомога. Це високоефективний засіб соціального управління. Головним стрижнем дисципліни є беззаперечна покора, точне і своєчасне виконання наказів і розпоряджень керівництва.

Службова дисципліна відповідно до ст. 61 Закону забезпечується шляхом: 1) дотримання у службовій діяльності вимог цього Закону та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби та виконання правил внутрішнього службового розпорядку; 2) формування керівником державної служби у підпорядкованих державних службовців високих професійних якостей, сумлінного ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, поваги до прав і свобод людини і громадянина, їхньої честі та гідності, а також до держави, державних символів України; 3) поєднання керівниками усіх рівнів методів переконання,

виховання і заохочення із заходами дисциплінарної відповідальності щодо підпорядкованих державних службовців; 4) поєднання повсякденної вимогливості керівників до підпорядкованих державних службовців з постійною турботою про них, виявленням поваги до їхньої честі та гідності, забезпеченням гуманізму та справедливості.

Підбиваючи підсумки вважаємо, що все ж таки термін «службова дисципліна» виступає похідним від трудової дисципліни. А тому підтримуємо позицію В. С. Венедиктова, що службова дисципліна – це встановлена в державних органах для окремої категорії працівників (державних службовців) дисципліна праці, яка полягає в дотриманні загальних і спеціальних обов'язків, прав, а також заборон та обмежень, встановлених Конституцією й законодавством України, статутами, положеннями, нормативними актами міністерств і відомств, наказами керівників, що видаються в межах їх повноважень¹.

УДК 349.2:061.1ЕС-044

ПРОБЛЕМИ РОЗБУДОВИ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ В ПРОЦЕСІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Середа О. Г.,

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

Проголошення Україною незалежності, здійснення економічних перетворень, побудова правової, соціальної держави зумовили гостру потребу у створенні належної правової бази, яка б ґрунтувалась на певних засадах, що визначені європейською спільнотою. Основою досконалості та ефективності законодавства в царині праці є відповідні системні теоретичні дослідження в багатьох галузях права, насамперед трудового. У процесі здійснення правової реформи трудового законодавства необхідно визначити першочергові принципи, які б становили основу правового регулювання.

Розбудова правової держави та переорієнтація взаємовідносин між суб'єктами трудового права неможливі без запровадження принципу верховенства права як однієї з вихідних

¹ Венедиктов В.С. Трудове право України : підручник / В. С. Венедиктов. – К. : Істина, 2008. – С. 287.
© Середа О. Г., 2016

засад розвитку суспільства, запровадження загальнолюдських цінностей у царині праці, втілення гуманістичних ідеалів у трудовому законодавстві України. Не випадково верховенство права закріплено ст. 8 Конституції України як засадничий принцип державної політики і діяльності державних різноманітних інституцій та установ.

Принцип верховенства права є однією з основних ознак сучасної правової, соціальної держави, в якій право підкорює собі державну владу, а основні права людини та її соціальна спрямованість становлять зміст свободи, заснованої на законах, що відображають соціальну справедливість, які змінюються законним шляхом¹. Необхідно звернути увагу на те, що суттєвим недоліком у дослідженні сутності верховенства права є відірваність цього поняття від реалій життя, надання йому значення самостійної абстрактної та незрозумілої ідеї². Особливо це стосується праворозуміння й правозастосування в царині праці, оскільки у цій сфері діє велика кількість нормативно-правових актів, які приймалися у різний час, мали різну ідеологічну складову тощо.

О. Ф. Скакун слушно підкреслює, що об'єднавчі процеси правових систем і інтеграція України в європейський правовий простір є надзвичайно актуальним завданням у сучасних умовах. У процесі інтеграції правових систем їх ціннісні елементи не лише зберігаються, а й стають для них загальними, переходять на наднаціональний рівень. До найцінніших елементів взаємодії правових систем у формі інтеграції належать загальні національні принципи права, на підставі яких і формуються загальнолюдські принципи. Саме вони мають бути використані як універсальний і ефективний засіб інтеграції, вони відбивають найважливіші закономірності й засади розвитку людства, природу права, тісно пов'язані з принципами моралі, політичною й економічною сферами тощо. Принцип верховенства права належить до загальнолюдських цінностей, він пройшов повний цикл розвитку – від ідеї через доктрину до принципу, від принципу

¹ Оніщенко Н. М. Юридична відповідальність держави перед особою. Проблеми відповідальності прав і свобод людини і громадянина в Україні : монографія / Н. М. Оніщенко. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 90–92.

² Шемшученко Ю. С. Передмова / Ю. С. Шемшученко // Принцип верховенства права: проблеми теорії та практики : монографія : у 2 кн. Кн. 1 : Верховенство права як принцип правової системи: проблеми теорії / відп. ред. Н. М. Оніщенко. – К. : Юрид. думка, 2008.

внутрішньодержавного права до принципу міжнародного права. Принцип верховенства права є оптимальним регулятором, інструментом інтеграції. Цей принцип, з одного боку, є безумовною вимогою до будь-якої демократичної держави, з іншого – правові системи потребують інтеграції саме на підставі принципу верховенства права, дотримання певних цінностей, а саме: 1) обмеження державної влади правом (правами та обов'язками людини), правова захищеність індивідуальної, соціальної сфер життя людини від значної регламентації з боку держави, від свавілля посадових осіб; 2) рівність громадян перед законом, досягнення єдності прав та обов'язків суб'єктів права; 3) реальність та гарантування прав і свобод людини, створення ефективних механізмів їх охорони і захисту; 4) наявність ефективного і зрозумілого правосуддя, вільний доступ до нього, обов'язковість виконання рішень суду; 5) дотримання законності і правопорядку в суспільстві¹. Принцип верховенства права – вищий принцип міжнародного права, показник демократизму, захисту миру й дотримання прав і свобод людини, оптимальний регулятор суспільних відносин².

Що стосується поняття євроінтеграції, то це складний соціально-економічний процес, що спрямований на налагодження тісного співробітництва з європейськими державами та подальше зближення цивілізаційно споріднених національних спільнот³.

Важливою умовою успішної інтеграції України до Європейського Союзу є піднесення на новий рівень національного трудового законодавства та здійснення максимально доступної можливості реалізації права на працю для громадян України.

Процес реалізації права на працю в умовах євроінтеграції України відбувається в напрямі зближення трудового законодавства України із сучасною європейською системою права,

¹ Скакун О. Ф. Верховенство права как принцип интеграции правовых систем в современном мире / О. Ф. Скакун // Наукові праці Одеської юридичної академії. – О. : Юрид. л-ра, 2009. – Т. 8. – С. 37–41.

² Скакун О. Ф. Верховенство права як принцип взаємодії правових систем в умовах глобалізації / О. Ф. Скакун // Порівняльне правознавство: сучасний стан і перспективи розвитку : зб. Матеріалів міжнар. наук. симпозиуму «Дні порівняльного правознавства» (Київ, 8–11 квіт. 2009 р.). – К. : Логос, 2009. – С. 100–102.

³ Чубарьян А. О. Европейская идея в истории: проблемы войны и мира / А. О. Чубарьян. – М. : Междунар. отношения, 1987. – С. 33.

яка сприяє розвитку культурної, соціальної, підприємницької активності громадян України, що, у свою чергу, приводитиме до поступового добробуту громадян і наближення його до рівня держав – членів Європейського Союзу. Цей процес – стратегічна мета України, адже є найкращим способом реалізації національних інтересів побудови економічно розвиненої держави, зміцнення її позицій у світі. Україна прагне максимально врахувати вимоги законодавства Європейського Союзу під час нормопроєктування, підготовки кваліфікованих спеціалістів, створення належних умов для інституціонального, науково-освітнього, нормопроєктного, технічного, фінансового забезпечення процесу адаптації законодавства України. Сьогодні створено основні політико-правові та організаційні засади адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Наразі першочерговим кроком у процесі реформування трудового законодавства та здійснення бездоганної реалізації права на працю в умовах євроінтеграції України є прийняття нового Трудового кодексу України, норми якого будуть відповідати ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам. Такий Кодекс повинен: 1) бути вільним від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства радянського режиму; 2) відповідати соціально-економічним та культурним процесам сучасності; 3) систематизувати в єдину систему всі трудові норми та принципи, а також усі загальні й універсальні правові норми галузей України та міжнародного трудового права; 4) детально прописувати повноваження органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері регулювання трудових відносин¹. Такі підходи, безумовно, впливатимуть і на приведення українського законодавства про працю до європейських стандартів і наповнювати новим змістом правовий механізм захисту прав працівників.

¹ Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. В. Мельник // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 646.

УДК 349.2

**ФОРМУВАННЯ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЗА ПОРУШЕННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Сільченко С. О.,

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

Тривалий час відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства обмежувалася матеріальною відповідальністю за КЗпП України (виплата середнього заробітку працівникові в певних випадках), а також адміністративною – у вигляді штрафів, передбачених Кодексом України про адміністративні правопорушення. Ситуація змінилася з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 р. № 77-VIII (далі – Закон № 77-VIII). Він встановив фінансову відповідальність роботодавців, виклавши в новій редакції ст. 265 КЗпП.

Хоча Закон № 77-VIII набрав чинності 1 січня 2015 р., через відсутність порядку застосування штрафів понад рік фінансові санкції до роботодавців не застосовувалися. Нарешті 10 лютого 2016 р. набула чинності постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 р. № 55 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509», якою внесені зміни до Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення (далі – Порядок № 509).

Підстави застосування і розміри штрафів

Нагадаємо, що відповідно до ст. 265 КЗпП юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

– фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної

плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплату їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище, – у розмірі мінімальної заробітної плати.

Рішення про застосування штрафу приймає уповноважена посадова особа Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) на підставі акту перевірки або судового рішення, яким встановлено факт роботи без оформлення трудового договору, незаконного встановлення неповного робочого часу тощо. Роботодавець, у свою чергу, має право оскаржити це рішення в судовому порядку.

Такі спори розглядаються адміністративними судами за місцем знаходження органу (посадової особи) Держпраці. Хоча судова практика щодо цієї категорії справ лише формується, вже зараз можна виділити деякі її тенденції.

При розгляді справ про застосування фінансової відповідальності до роботодавця суди враховують результати вирішення спору про оскарження адміністративного стягнення, застосованого до посадової особи роботодавця за ті самі порушення, встановлені перевіркою Держпраці.

Так, у рішенні по справі № 803/918/16 Волинський окружний адміністративний суд вказав, що постанову про притягнення до адміністративної відповідальності не було оскаржено і вона набрала законної сили. Тим самим роботодавець визнав свою провину в судовому порядку. В іншому випадку Черкаський

окружний адміністративний суд під час розгляду справи № 823/430/16 урахував, що за апеляційною скаргою позивача апеляційний суд Черкаської області скасував постанову суду першої інстанції про притягнення його до адміністративної відповідальності за ст. 41 КпАП.

Захищаючи свої права у спорі з Держпраці, роботодавець має довести відсутність підстав для накладення на нього адміністративної відповідальності, що матиме преюдиціальне значення під час вирішення спору про скасування постанови Держпраці про застосування штрафу відповідно до ч. 1 ст. 72 Кодексу адміністративного судочинства України.

Чинне законодавство пов'язує можливість застосування штрафу в певному розмірі виключно із наявністю факту порушення трудового законодавства. Тому сума невиплаченої працівникові заробітної плати, допомоги, індексації або факт усунення порушення закону роботодавцем під час перевірки – не впливає на розмір штрафу.

Так, у справі № 823/564/16 Черкаський окружний адміністративний суд визнав законним застосування до роботодавця штрафу в розмірі 10-ти мінімальних заробітних плат відповідно до абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП через недоплату охоронцеві заробітної плати за роботу в нічний час в сумі 246 грн.

При розгляді даної справи, а також у справі № 803/918/16 суди не взяли до уваги факт усунення виявлених порушень у процесі перевірки.

Із урахуванням вимог ст. 11 КАС України при розгляді спорів адміністративні суди не лише мають перевіряти правомірність дій Держпраці при проведенні перевірки, але й установлюють підстави для застосування штрафів на підставі дослідження фактичних обставин справи.

Так, Івано-Франківський окружний адміністративний суд, розглядаючи справу № 809/379/16, не тільки дослідив матеріали перевірки Держпраці, але й допитав свідків, вивчив документи, надані позивачем. Суд узяв до уваги, що в процесі проведення перевірки та прийняття постанов про накладення штрафів орган Держпраці не урахував пояснення та спростування, надані роботодавцем, оскільки такого обов'язку у відповідача, на думку його представника, немає.

Так само вчинив і Хмельницький окружний адміністративний суд, розглядаючи справу № 822/797/16. Суд встановив, що працівник бухгалтерії при заповненні табелів обліку робочого часу допустив

механічну помилку. Іншими доказами, в тому числі показаннями свідків, було підтверджено факт відсутності порушення закону.

Штраф у розмірі однієї мінімальної заробітної плати (абз. 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП) застосовується за будь-яке порушення трудового законодавства крім тих, за які встановлено інші розміри. Порушення трудових прав конкретного працівника для кваліфікації правопорушення не має значення.

Так, Харківський окружний адміністративний суд у постанові від 5 липня 2016 р. по справі № 820/2772/16 підтвердив законність застосування Держпраці штрафу до підприємства за встановлення в колективному договорі порядку обчислення середнього заробітку для здійснення виплат, не передбачених чинним законодавством. Зокрема, роботодавець установив вихідну допомогу під час виходу працівників на пенсію, яка обчислювалася, виходячи з виплат за останні 12 місяців роботи. Суд дійшов висновку, що в даному випадку мають ураховуватися виплати за два останні місяці роботи працівника відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100.

Вартим уваги є те, що Херсонський окружний адміністративний суд у справі № 821/854/16 визнав законним застосування штрафу до підприємства, директор якого не здійснював ведення табеля обліку робочого часу щодо самого себе.

Неправильна кваліфікація органом Держпраці правопорушення, вчиненого роботодавцем, є підставою для скасування постанови про накладення штрафу.

При розгляді справи № 822/916/16 Хмельницький окружний адміністративний суд встановив факт несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати за час щорічної відпустки. При цьому Управління Держпраці в Хмельницькій області застосувало до роботодавця штраф на підставі абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП розміром 68 900 грн. На думку суду, за вказане правопорушення слід застосувати штраф у розмірі, передбаченому абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП, – три мінімальні заробітні плати. Однак, оскільки суд не є органом, уповноваженим застосовувати штрафні санкції до роботодавця, позов був задоволений і постанову про накладення штрафу скасовано.

Хоча практика розгляду спорів щодо оскарження постанов органів Держпраці про застосування до роботодавців штрафних санкцій лише формується, можна констатувати, що адміністративні суди досить критично ставляться до рішень контролюючого органу. Намагання забезпечити повне дослідження обставин, що стали підставою для застосування санкцій, дозволяє судам усунути помилки Держпраці, допущені при проведенні перевірок.

УДК 349.2

ПОДІЇ ЯК ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Сімутіна Я. В.,

*старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права
Інституту держави і права
імені В.М. Корецького НАН України,
канд. юрид. наук,
старший науковий співробітник*

Загально визнано, що подіями є факти, які не пов'язані з волею людини, точніше, настання яких не залежить від волі людини. Водночас самі по собі події не здатні зумовлювати юридичні наслідки, адже самі по собі вони є «байдужими» праву. Події набувають юридичного значення тільки у результаті здійснення відповідних юридичних дій та застосування правової норми, якою передбачено модель поведінки суб'єктів у випадку настання певної події. При цьому надання тим чи іншим подіям юридичного значення, як правило, залежить від їх значущості у суспільному житті та потреби у правовому регулюванні поведінки людини. Проте, незважаючи на їх суспільну значущість та розповсюдженість на практиці, у чинному Кодексі законів про працю України події, внаслідок настання яких трудові правовідносини припиняються, не знайшли належного відображення.

Слід погодитися з Л. Русаль, дисертаційне дослідження якої присвячене вивченню підстав припинення індивідуальних трудових відносин, у тому, що відсутність легального закріплення подій-підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин є відчутним недоліком, оскільки постає чимало невіршених питань, що так чи інакше впливають на стан забезпечення інтересів і працівників, і роботодавців, негативно позначається на правозастосовній практиці¹.

Водночас доволі спірним видається віднесення дослідницею до юридичних фактів-подій таких обставин, як: ліквідація юридичної особи-роботодавця; припинення особою-працівником

¹ Русаль Л. М. Юридичні факти як підстава припинення трудових відносин: дис. ... канд юрид. наук : спец. 12.00.05. / Людмила Михайлівна Русаль. – Л., 2012. – С. 101.

© Сімутіна Я. В., 2016

громадянства України, якщо перебування у громадянстві є обов'язковою властивістю правосуб'єктності особи як працівника, порушення правил прийняття на роботу, оскільки всі вони так чи інакше пов'язані з волевиявленням однієї із сторін трудового договору або третіх осіб.

На нашу думку, абсолютними подіями, настання яких не залежить від волі осіб та робить неможливим подальше збереження трудових відносин, є: смерть, визнання безвісно відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи, настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин (військові дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи інші). Як підстави припинення трудових правовідносин наведені обставини вперше закріплені у ст.ст. 102, 103, 105 проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658). Проте алгоритм дій щодо оформлення припинення трудового договору у таких випадках належним чином не прописаний ані в чинному законодавстві, ані в Проекті.

Оскільки однією з визначальних ознак трудових правовідносин є особисте виконання працівником трудової функції, і правонаступництво у таких випадках неможливе, смерть особи, визнання її померлою або безвісно відсутньою завжди зумовлює їх припинення. Наразі державна реєстрація смерті особи проводиться органом державної реєстрації актів цивільного стану на підставі документа встановленої форми про смерть, виданого закладом охорони здоров'я чи судово-медичною установою; рішення суду про встановлення факту смерті особи в певний час або про оголошення її померлою. Документом, що підтверджує факт смерті працівника або фізичної особи-роботодавця, є відповідне свідоцтво. Отже, фіксація юридичного факту смерті працівника або роботодавця-фізичної особи є однаковою, водночас правові наслідки настання цього факту відрізняються. Зокрема, у випадку смерті працівника роботодавець повинен винести наказ про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника. При цьому право на отримання грошових коштів, зокрема невиплаченої заробітної плати, компенсації за невикористані дні відпустки тощо, належить спадкоємцям працівника.

У разі смерті роботодавця-фізичної особи ситуація більш складна. Адже, по-перше, постає питання щодо зняття з реєстрації трудового договору, укладеного між працівником і роботодавцем-фізичною особою, якщо такий договір був укладений до 1 січня 2015 р. та зареєстрований відповідно до Порядку реєстрації

трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2008 р. № 260¹. По-друге, у законодавстві не визначено, хто у такому випадку має внести запис до трудової книжки працівника.

Окремі роз'яснення щодо зняття з реєстрації трудового договору і звільнення працівників у разі смерті роботодавця-фізичної особи були надані листом Мінпраці від 5 березня 2003 р. № 06/2-2/51, відповідно до якого у разі смерті роботодавця-фізичної особи трудовий договір знімається з реєстрації «у зв'язку зі смертю роботодавця» на підставі документів, що підтверджують смерть². Враховуючи те, що відсутня сторона, яка повинна вносити запис про звільнення працівника відповідно до п. 2.21-1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58³, саме зазначена посадова особа може вносити запис до трудової книжки працівника про зняття з реєстрації відповідного трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця та засвідчувати його в установленому порядку. Проте ці роз'яснення мають рекомендаційний характер.

У ч. 3 ст. 310 проекту Трудового кодексу України ця законодавча прогалина усунута та передбачено, що у випадку смерті роботодавця-фізичної особи працівник має право звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації

¹ Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю : затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. № 260 (у редакції наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 14 жовтня 2010 р. № 320 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01>.

² Лист Мінпраці від 5 березня 2003 р. № 06/2-2/51 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://document.ua/shodo-znjattja-z-reestracij-i-trudovogo-dogovoru-u-razi-smert-doc26127.html>.

³ Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

трудового договору та внесення відповідного запису до трудової книжки. Водночас залишається відкритим питання про те, як працівнику підтверджувати факт смерті роботодавця за відсутності у нього відповідних документів.

Такий юридичний факт-подія, як настання надзвичайних обставин (воєнні дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи інші надзвичайні обставини), що перешкоджають продовженню трудових правовідносин, у чинному законодавстві взагалі не передбачений. Згідно зі ст. 105 проекту Трудового кодексу настання надзвичайних обставин може бути підставою для припинення трудових відносин тільки за умови, якщо така обставина оголошена органом влади у встановленому законом України порядку. Вважаємо, що ця норма Проекту потребує конкретизації та визначення порядку припинення трудового договору з цієї підстави.

Спірним у науці трудового права залишається питання щодо віднесення закінчення строку дії трудового договору (п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) до подій.

На думку О. О. Коваленко, укладаючи трудовий строковий договір, сторони домовляються, що із спливом певного строку трудові відносини припиняться¹, отже, закінчення строку взагалі слід відносити до підстав припинення трудового договору за угодою сторін.

Виходячи з аргументів С. Сільченка, які видаються нам більш переконливими, навряд чи повністю виправданим є твердження вчених про те, що свою волю як на укладення, так і на припинення договору працівник висловив, подаючи заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. Це суперечить положенням чинного законодавства, зокрема ст. 39-1 КЗпП України, оскільки виключає можливість подовження трудових відносин на невизначений строк, виключає бажання суб'єктів трудових відносин перетворити їх зі строкових у безстрокові². Слід погодитися також з тим, що у законі передбачено лише

¹ Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія / О. О. Коваленко. – Х. : ХНАДУ, 2015. – С. 266.

² Сільченко С. О. Деякі практичні питання припинення трудового договору у зв'язку з закінченням строку / С. О. Сільченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilf-ua.com/ua/publications/articles/prypynennya_trudovoho_dohovoru.

вірогідність звільнення працівника за цією підставою і визначено необхідний фактичний склад для цього, а саме: 1) закінчення строку трудового договору, 2) наявність попередньо висловленої роботодавцем або працівником вимоги про звільнення; 3) фактичне припинення виконання роботи працівником. Отже, закінчення строку трудового договору, на наш погляд, слід відносити до юридичних фактів – відносних подій у трудовому праві.

Підсумовуючи вищенаведене слід вказати, що механізм припинення трудового договору внаслідок настання юридичних фактів-подій має знайти належне закріплення у законодавстві України про працю.

УДК 349.2

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ НОРМОТВОРЧОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сіроха Д. І.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

*Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук*

У сучасних умовах, коли Україна прагне якнайшвидше стати повноправним членом ЄС, одним із основних завдань у правовій сфері є приведення законодавства України у відповідність до міжнародно-правових норм та стандартів. При цьому історично склалося, що міжнародно-правові норми мають спільні риси з національно-правовими нормами, відповідно це створює можливість для їх взаємовпливу як у процесі формування, так і реалізації. І якщо в минулому такий вплив практично відбувався в одному напрямку – від національного до міжнародного права, то наразі зворотний вплив останнього стає все більш значним. Адже у системі цінностей суспільства міжнародне право висувається на перший план, будучи необхідним інструментом підтримки порядку в складній системі міжнародних відносин. Сьогодні міжнародне право – правова система, що складається з принципів і норм, якими регулюються відносини між її суб'єктами – державами, міжнародними організаціями тощо, саме з його допомогою держави встановлюють загальноприйняті стандарти поведінки, воно є засобом міжнародного співробітництва у різних галузях суспільного життя.

Міжнародне право не встановлює будь-якого пріоритету інтересів однієї держави над інтересами інших. Предметом міжнародно-правового регулювання виступає лише така діяльність, яка є соціально значущою на міжнародній арені, тобто становить інтерес для інших держав і для функціонування міжнародної системи в цілому. Враховуючи фундаментальність трудових відносин у всіх країнах світу, міжнародно-правове регулювання праці має велику практичну значущість та широке застосування. Можна сказати, що у витоках міжнародного захисту прав людини лежить міжнародна охорона праці, адже саме трудові права, як одні із перших ключових прав, зазнали міжнародно-правового регулювання поряд із іншими правами людини.

Що стосується змісту міжнародної нормотворчості, то вона має узгоджувальний, координуючий характер. Від неї значною мірою залежать якість правової норми, її обґрунтованість, відповідність основним соціальним цілям. При цьому встановлення взаємних прав і обов'язків суверенних суб'єктів тут здійснюється шляхом добровільного волевиявлення при укладенні міжнародних договорів та інших угод. Адже нормотворення у міжнародному праві є важливим чинником формування національного законодавства, зокрема шляхом імплементації норм.

Варто відзначити, що процес міжнародної нормотворчості значно відрізняється від нормотворчості у внутрішньодержавній сфері. Через те що в системі міжнародно-правового регулювання відсутній орган, який би видавав обов'язкові для держав закони, суб'єкти шляхом узгодження створюють для себе правила поведінки – норми міжнародного права. Тому варто погодитись з думкою Г. І. Курдюкова, який уявляє міжнародну правотворчість як складний процес, в ході якого переоплачуються інтереси, позиції, волі, поступки держав. Нормотворення як узгоджений процес, на думку вченого, призводить до загального підсумку, а саме до угоди між державами¹.

Таким чином, можна стверджувати, що міжнародна нормотворчість – це міждержавний процес формування змісту норм міжнародного права і введення їх в дію, який полягає в узгодженні державами змісту норми та в індивідуальних діях кожної держави на етапі визнання цієї норми як обов'язкової.

¹ Международное право. Общая часть : учебник / под ред. Р. М. Валеева, Г. И. Курдюкова. – М. : Статут, 2011. – С. 129.

Результатом цієї діяльності є норма права, оформлена у відповідному правовому акті. При цьому обов'язковим при створенні міжнародно-правової норми є здійснення нормотворчості як мінімум двома сторонами, юридично не підлеглими одна одній, рівноправними. Тобто встановлення взаємних прав і обов'язків суверенних суб'єктів тут здійснюється шляхом добровільного волевиявлення при укладенні міжнародних договорів та інших угод. В одних випадках норми міжнародного права є результатом цілеспрямованої діяльності їх творців, які прагнуть до вироблення відповідних норм; в інших – виникають стихійно, в процесі створення міжнародно-правових звичайних норм. Такий процес, на думку Г. М. Даниленко, цікавий тим, що в його основі лежить визнання в якості права фактично виникаючих «індивідуальних» суспільних відносин¹. Відтак нормотворчість у міжнародній сфері – це ще й вироблення неофіційних правил, що відображають узгоджену практику держав, але мають менш зобов'язуючу дію, ніж правові норми².

Результатом нормотворчої діяльності в галузі права, зокрема трудового права, є наступні види міжнародних нормативних актів: декларації, пакти, хартії, конвенції та рекомендації МОП, двосторонні та багатосторонні договори та угоди, міждержавні, міжурядові, консульські конвенції тощо. Необхідно відзначити, що на даний момент Україна є членом або спостерігачем більше 30 міжнародних організацій, що обумовлює те, що у сфері праці та соціального захисту працівників Україною ратифіковано більше двохсот міжнародних актів. Усі ці документи створюють єдине правове поле забезпечення безпеки праці та сприяння зайнятості у нашій країні.

Таким чином, можна підсумувати, що міжнародна нормотворчість у сфері праці є взаємопогодженим міждержавним процесом щодо формування змісту правових норм, оформлення їх у відповідний правовий акт та введення його у дію, суб'єктами якого виступають держави, міжнародні урядові та неурядові організації, створенні на основі міждержавних угод та наділені повноваженнями безпосередньо чи опосередковано брати участь у прийнятті та імплементації норм міжнародного права у сфері регулювання праці.

¹ Обычай в современном международном праве / Даниленко Г. М. ; отв. ред.: Мовчан А. П. – М. : Наука, 1988. – С. 17–20.

² Hague Conference on Private International Law: Final Act. The Hague, 1980. Decision 10.

УДК 349.22

ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЯЦІЙНИХ ПРАВОВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Смолярова М. Л.,

*доцент кафедри конституційного,
адміністративного та трудового права
Запорізького національного
технічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Стимулювання є оптимальний механізм активізації працівників, ефективний інструмент управління трудовими ресурсами на підприємстві в установі, організації. Однак недостатня увага вчених до проблем правового стимулювання не тільки не сприяє розвитку трудового права як науки, а й негативно позначається на правотворчій, правозастосовній діяльності.

Наразі в юридичній науці ще не досліджені належною мірою особливості стимуляційних правовідносин у трудовому праві. Дослідженням питань, пов'язаних із мотивацією праці, присвячені роботи як закордонних, так і вітчизняних вчених, а саме: М. І. Бару, В. В. Жернакова, С. А. Іванова, В. Ф. Капіци, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюк, В. І. Прокопенко, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Водночас важливі напрями зазначеної проблеми ще не стали об'єктом спеціального вивчення в сучасній українській науці трудового права і лише частково розкриті зарубіжними науковцями. Тому завданням цієї наукової роботи є дослідження особливостей стимуляційних правовідносин та проведення їх аналізу.

Стимуляційні правовідносини виникають, зрозуміло, не з норм трудового права, а з життєвих потреб і інтересів працівників, але правовий характер таких відносин обумовлений діючими нормами трудового права. Вихідними мотивами поведінки працівників можуть служити не тільки їх потреби та інтереси, а й потреби та інтереси інших осіб, трудового колективу і суспільства в цілому. Потреби та інтереси, в тому числі й усвідомлені соціальні цінності, служать не єдиними джерелами мотивації працівників. Джерелом мотивації може бути як вплив зовнішнього середовища, так і багато життєвих планів. Однак усі ці джерела мотивації

спрямовані на забезпечення задоволення потреб працівника в даний момент або в майбутньому.

Склад будь-яких правовідносин визначається їх суб'єктами, об'єктами та змістом. Так, у законодавстві про працю України чітко окреслюється коло суб'єктів стимуляційних правовідносин: з одного боку, це ті, «хто стимулює», з іншого – «кого стимулюють». Стимулюючий суб'єкт (власник або уповноважений ним орган; фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю; виборний орган первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації; органи трудового колективу підприємств, установ, організацій) – владний суб'єкт, який має повноваження або зобов'язується державою застосовувати стимулюючу норму; стимульований суб'єкт (працівник) – заінтересований суб'єкт, від якого очікується бажана поведінка. Застосування стимулюючих засобів є лише реакцією на таку поведінку.

Визначення в законодавстві про працю України органів та осіб, уповноважених стимулювати працівників, має важливе значення, оскільки від їх рішення залежить реалізація відповідних засобів стимулювання, встановлення вимог та умов надання стимулів.

Об'єктом стимуляційних правовідносин можна назвати бажаний результат праці (сумлінне виконання працівником своєї трудової функції; досягнення певних об'єктивних показників). Так, стимулюючий суб'єкт (власник або уповноважений ним орган) особисто або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації або за погодженням з представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, проводить оцінювання результатів праці, що впливає на створення матеріальних чи духовних благ та надання послуг для задоволення потреб людей. У такому випадку стимули у вигляді пільг, переваг, матеріальної винагороди та інших видів заохочення залишаються об'єктами, відповідно, трудових правовідносин, отримуючи в стимуляційних відносинах інше значення – значення правових засобів, інструментів для забезпечення бажаної поведінки.

У рамках стимуляційних правовідносин виконуються відповідні обов'язки, задовольняються інтереси та реалізуються певні суб'єктивні права їх учасників. Конкретні права та обов'язки суб'єктів стимуляційних правовідносин визначаються від

характеру стимулів, способів їх забезпечення та інших умов, передбачених законодавством про працю України та встановлених у локальних актах. На думку В. І. Прокопенко, обсяг і характер трудових обов'язків залежить від багатьох факторів і конкретизуються вони стосовно до роду роботи (спеціальність, кваліфікація, посада) і особи працівника¹.

Коло обов'язків, які виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій робітників, кваліфікаційними довідниками посад службовців, а також технічними правилами, посадовими інструкціями та положеннями, які розробляються та затверджуються на підприємстві, в установі, організації².

Стимулююча норма виступає моделлю стимуляційних правовідносин. Сама стимулююча норма не породжує стимуляційні правовідносини. Для виникнення стимуляційних правовідносин необхідна подія або дія, що передбачається нормою. Стимуляційні правовідносини є фактичні трудові відносини, що урегульовані нормами трудового права. Роль стимулюючих норм права в трудових правовідносинах полягає в тому, щоб шляхом встановлення відповідних правил направляти поведінку суб'єктів правовідносин, забезпечувати закріплення і розвиток трудових та інших тісно пов'язаних з ними відносин, які відповідають інтересам працівників, трудового колективу і держави.

На мій погляд, стимуляційні правовідносини можуть і повинні бути виділені як самостійний різновид правовідносин, тому що вони мають властиві їм особливості.

Отже, правові стимули являють собою найсильніший важіль мотиваційного впливу, найважливіший засіб виховання сучасної людини. Тому важливого значення набуває створення і функціонування раціональної системи стимулювання працівників на підприємстві, в установі, організації, що, у свою чергу, буде впливати на формування правомірної поведінки учасників стимуляційних правовідносин.

¹ Прокопенко В. І. Трудове право: Курс лекцій : для студ. юрид. вузів та фак. – К. : Вентури, 1996. – С. 185.

² Трудове право України: Академ. курс : підручник / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – С. 462.

УДК 349.233:347.515

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА У ВИПАДКУ ЗАВДАННЯ ШКОДИ ТРЕТІМ ОСОБАМ

Сорочишин М. В.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук, доцент*

Правове регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору на даний час значно відстає від сучасного рівня розвитку суспільних відносин. Норми щодо матеріальної відповідальності працівника та роботодавця переважно містяться в нормативно-правових актах, які були прийняті ще за часів входження України до складу СРСР або ж періоду переходу до ринкової економіки, і, звісно, не можуть врахувати всіх реалій сучасних економічних відносин. Крім того, проект Трудового кодексу України № 1658 в редакції від 20.05.2015 року¹, який було прийнято Верховною Радою України у першому читанні, також містить велику кількість прогалин з питань матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Наявність значних проблем в інституті матеріальної відповідальності сторін трудового договору підтверджується також тим, що протягом останніх декількох років Верховним Судом України та Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних та кримінальних справ було прийнято ряд правових позицій та актів роз'яснювального характеру з питань матеріальної відповідальності сторін трудового договору, якими судові органи фактично намагалися вирішити ряд проблемних питань у даній сфері.

Одним із проблемних аспектів інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору є наявність прогалин у частині регулювання питань матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну третім особам при виконанні трудових обов'язків. Наявність неврегульованих питань у даній сфері, на нашу думку, пов'язана із тим, що правове регулювання

¹ Проект Трудового кодексу України № 1658 в редакції від 20.04.2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

© Сорочишин М. В., 2016

питань відповідальності роботодавця, за шкоду, заподіяну його працівником третім особам, регулюються Цивільним кодексом України, а саме статтями 1172, 1191 ЦК України¹, проте порядок відшкодування шкоди за регресними вимогами роботодавця до працівника та розмір даного відшкодування визначаються нормами Кодексу законів про працю України.

Відповідно до ст. 1172 ЦК України юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків. Проблемним питанням застосування приписів ст. 1172 ЦК України є невизначеність поняття «шкода, завдана працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків».

Частково визначити зміст даної конструкції можливо було шляхом аналізу приписів п. 7 ч. 1 ст. 134 КЗпП України, якою передбачено обов'язок працівника нести повну матеріальну відповідальність за шкоду, яку завдано не при виконанні трудових обов'язків. Проте в законодавстві також не визначено поняття «шкода, яку завдано не при виконанні трудових обов'язків». На думку П. Д. Пилипенка, положення КЗпП «не при виконанні трудових обов'язків» слід розуміти як самовільне виконання роботи працівником в особистих цілях та всупереч інтересам роботодавця. Час заподіяння шкоди з указаної підстави значення немає. Вона може бути завдана як у робочий час, так і у вільний від роботи час (наприклад, під час перерви для відпочинку і харчування або ж після закінчення робочого часу). Типовим прикладом заподіяння означеної шкоди у робочий час є використання майна роботодавця (устаткування, приладів, машин та іншого майна) у власних цілях.²

Визначити поняття «шкода, завдана працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків» спробував Верховний Суд України у постанові від 28 січня 2015 року у справі № 6-229цс14³. У даній Постанові ВСУ зробив висновок, що відповідальність юридичної або фізичної особи настає лише у випадках, коли особа, з вини якої заподіяна шкода, знаходиться з

¹ Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV// Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.

² Трудове право України : навч. посіб. – Вид. 2-ге, змін. і доповн. / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2007.

³ Постанова Верховного Суду України 28 січня 2015 року у справі № 6-229цс14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42591480>.

данюю організацією в трудових відносинах, і шкода заподіяна нею у зв'язку з виконанням трудових (службових) обов'язків. При цьому під виконанням працівником своїх трудових (службових) обов'язків розуміється виконання ним роботи, зумовленої трудовим договором (контрактом), посадовими інструкціями, а також роботи, яка хоча і виходить за межі трудового договору чи посадової інструкції, але доручається юридичною або фізичною особою, або спричинена необхідністю, як на території роботодавця, так і за її межами. Це можуть бути дії виробничого, господарського, технічного та іншого характеру, вчинення яких безпосередньо входить до службових обов'язків працівника.

Вбачається, що дане визначення є достатньо повним, проте містить один суттєвий недолік. Так, дане визначення фактично зводить поняття «виконання трудових обов'язків» до виконання працівником роботи, як зумовленої трудовим договором, так і дорученої працівникові роботодавцем. Для порівняння необхідно звернутись до терміна, який також пов'язаний із виконанням працівником трудових обов'язків. Так, відповідно до п. 7 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232, нещасним випадком на виробництві визнається обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків.

Пунктом 15 зазначеного Порядку визначаються обставини, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, тобто таким, що стався «при виконанні трудових обов'язків». Проте Порядок не пов'язує виникнення нещасного випадку виключно з виконанням працівником роботи. До обставин, які можливо було б вважати виконанням працівником трудових обов'язків, Порядок також включає, наприклад, проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству, або іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору; використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця чи безпосереднього керівника робіт.

Вбачається, що перелік обставин, які можливо було віднести до виконання працівником трудових обов'язків, також припустимо було б ще дещо розширити, включивши, наприклад,

до даного переліку проходження працівником обов'язкового медичного огляду.

З огляду на зазначене новий Трудовий кодекс України повинен містити визначення поняття «шкода, завдана при виконанні трудових обов'язків». Визначення даного поняття має бути сформульовано виходячи з приписів ст. 22 проекту ТК та не повинно обмежуватись лише фактом виконання працівником роботи. Дане визначення буде мати значення для регулювання як правовідносин з приводу відшкодування роботодавцем шкоди, завданої його працівником третім особам, так і правовідносин з приводу застосування до працівника повної матеріальної відповідальності відповідно до приписів п. 7 ч. 1 ст. 367 проекту Трудового кодексу України за шкоду, заподіяну внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Трофимовська Ю. В.,

помічник юриста,

канд. юрид. наук

Проблема дискримінації на ринку праці – одна з найактуальніших проблем сьогодення. Дискримінація у сфері трудових правовідносин явище багатостороннє, яке має велику кількість проявів та модифікацій. Вона пронизує як трудові правовідносини, так і правовідносини, тісно з ними пов'язані. В законодавстві різних рівнів, від Конституції і міжнародних нормативно-правових актів, зокрема конвенцій та рекомендацій, і до локальних нормативно-правових актів, підкреслюється, що дискримінація у сфері праці заборонена.

Як свідчить практика, різні види дискримінації не просто існують, вони поширені в суспільстві та на практиці у сфері застосування найманої праці. Численні публікації, опитування респондентів, працівників та інших суб'єктів підтверджують, що дискримінація – явище досить поширене і має дві основні форми: а) *de jure* (або правова), закріплена в законах; б) *de facto* (або неофіційна), що укоренилася в соціальних звичаях.

Дискримінація *de facto* має місце в ситуаціях, де домінує група людей, що користується перевагами стосовно меншості. На відміну від дискримінації *de jure*, що може бути знищена шляхом зміни законів, дискримінацію *de facto* знищити дуже не просто.

© Трофимовська Ю. В., 2016

Дискримінація *de facto* звичайно існує тривалий час, тому що вона міцно пускає коріння у звичаї або інститути товариства. Дискримінація етнічних груп є основним джерелом політичних конфліктів і сецесії (виходу зі складу держави).

Дискримінація (лат. *discriminatio* – «розрізнення») – будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав. Поняття охоплює виключення або обмеження можливостей для членів певної групи відносно можливостей інших груп.

Ні Загальна декларація прав людини, ні інші міжнародні угоди не містять загального визначення поняття «дискримінація», хоча вони і згадують її досить часто, тому для дефініції зазвичай використовуються соціологічні визначення.

У міжнародних конвенціях з прав людини передбачається, що країна, що ратифікувала їх, зобов'язана шанувати і забезпечити всім людям, що знаходяться на її території й у межах її юрисдикції, права людини без будь-яких відмінностей, таких як раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, сексуальна орієнтація, політичні або інші погляди, національне або соціальне походження, власність, вживання (але не зловживання) наркотиків, народження або інший статус. У міжнародних відносинах поняття дискримінації також охоплює відношення до держави (або групи держав), посягання на її права, що загрожує загальноновизнаним звичаям і принципам міжнародного права. Організація Об'єднаних Націй виключає расову, політичну, релігійну й інші види дискримінації в міжнародних відносинах (ст.ст. 55, 62 і 73).

У 1948 році Загальна декларація прав людини заборонила всі форми расової та іншої дискримінації.

Акти дискримінації можуть відбуватися відкрито або таємно, вони можуть одержати широке поширення, виконуватися окремими особами або анонімними групами, вони можуть бути одиничними або систематичними, незначними (наприклад, у жартах) або серйозними, що завдає психічну, матеріальну або фізичну шкоду жертвам. Дискримінація у сфері трудових та тісно пов'язаних з ними відносин одна з найпоширеніших. Вона означає менш позитивне ставлення до людей через властиві їм характеристики, риси, які не мають відношення до конкретної роботи (раса, колір шкіри, стать, вік, вагітність, релігійні переконання, національність, політичні переконання, проблеми із здоров'ям, сексуальна орієнтація та ін.).

Нині виділяються наступні види дискримінації у сфері праці:

а) дискримінація у сфері працевлаштування та зайнятості населення. До вразливих категорій громадян, які зазнають дискримінації при працевлаштуванні, належать не лише неповнолітні, жінки, молоді спеціалісти та некваліфікована молодь, а й особи, звільнені з місць позбавлення волі, інваліди, вагітні жінки, яких останніми приймають на роботу та першими звільняють;

б) дискримінація в трудових правовідносинах та супутніх трудовим, а саме:

– дискримінація при оплаті праці одних працівників чи груп працівників порівняно з іншими. Досить часто трапляється, що працівники з однаковою кваліфікацією та стажем роботи в одній і тій же галузі права отримують різну оплату праці за виконання однієї і тієї ж роботи в одній і тій же галузі чи навіть на підприємстві, в установі, організації, що свідчить про наявність ознак дискримінації;

– професійна сегрегація, яка має місце при розподілі професій та посад між різними категоріями працівників. Існують традиційно чоловічі та жіночі професії;

– дискримінація у разі просування кар'єрними сходами тих працівників, які вже працюють. Подібний вид дискримінації частіше зазнають жінки, іммігранти, національні меншини;

– дискримінація у сфері освіти та професійної підготовки та ін.;

г) дискримінація у відносинах, які впливають із трудових.

Означені види трудової дискримінації тісно пов'язані між собою, переплітаються та підсилюють один одного. Так, наприклад, дискримінація у сфері освіти сприяє професійній сегрегації, яка, у свою чергу, закріплює і поглиблює нерівний доступ до освіти. Боротьба з дискримінацією – процес досить складний, тому що доволі важко довести факт її існування, а також відсутні гарантії, що працівник не зазнає її знову. Як наслідок, для багатьох працівників виникає дилема: чи то він залишається у сфері трудових правовідносин, але для цього мусить відмовитися від частини своїх громадянських прав, чи він зберегає свої права, однак відмовляється від претензій і втрачає, відповідно, підходяще робоче місце. На практиці має місце ситуація, що громадянські права та свободи наважуються захищати, як правило, ті працівники, які вирішили припинити трудові відносини з конкретним роботодавцем.

Складність боротьби з дискримінацією у сфері праці посилюється тим, що неформальні норми культури праці, які традиційно склалися в суспільстві, є однією із причин розповсюдження дискримінації і не можуть бути скореговані в нетривалий період часу через їх інерційність. Таким чином, при боротьбі з дискримінацією, зокрема у сфері праці, основний акцент повинен бути зроблений на тривалій стратегії досягнення цієї мети, і провідна роль у такому процесі повинна належати державі.

УДК 349.22:331.108

ДІЛОВІ ЯКОСТІ ПРАЦІВНИКА ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Цесарський Ф. А.,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного

університету імені Ярослава Мудрого,

канд. юрид. наук, доцент

Нині реалії господарського життя, економічної і виробничої діяльності в Україні вимагають того, щоб особи, які укладають трудові договори, мали перелік професійних і особистісних якостей, які разом дають їм можливість виконувати ту чи іншу трудову функцію.

Дана проблема, а саме наявність у претендента необхідних професійних якостей, безпосередньо пов'язана з укладенням трудових договорів, наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 26 КЗпП, при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Фактично, у даному випадку мова йде про перевірку ділових та професійних якостей працівника, з яким роботодавець планує укласти трудовий договір.

Слід також вказати, що ділові якості працівника не тільки мають значення при укладенні трудового договору, але і впливають на зміст і динаміку трудових правовідносин. Наприклад, ч. 2 ст. 40 КЗпП визначає умови розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, підставами якого є виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної

таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

У даному випадку стає очевидним, що в основі розірвання трудового договору лежать ті ж «ділові якості» – наявна у працівника кваліфікація, додаткові професійні навички, якість виконання працівником роботи, яка йому доручається. До речі, саме перераховані вище фактори найчастіше є визначальними критеріями при вирішенні питань про залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Відповідно до ч. 1 ст. 42 КЗпП при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право залишитися на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Зазначимо, що у даному випадку саме професійні та ділові якості є пріоритетними порівняно з іншими факторами, які визначають право працівника залишитися на роботі, такими як сімейні обставини, стаж роботи, навчання, участь у бойових діях і т. ін.

Ще один приклад – ст. 96 КЗпП, яка ставить у залежність від кваліфікації оплату праці. Відповідно до даної статті право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і склали кваліфікаційний екзамен. Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

Особливе значення термін «ділові якості» набуває в процесі реалізації працівником права на просування по роботі. Дане право надане законодавцем працівнику за допомогою проголошення у Кодексі законів про працю принципу недискримінації у сфері праці, зокрема заборони порушувати принцип рівності прав і можливостей (ст. 2-1 КЗпП).

Таким чином, наведені факти свідчать про важливість ділових і професійних якостей як умов укладення трудового договору, а також реалізації прав і обов'язків працівників відповідно до умов трудового договору.

У цілому, сутність понять «якість особистості», «діловий» дає змогу визначити, що ділові якості особистості – це специфічні

властивості людини, які характеризують можливості особистісного потенціалу в суспільно-громадській, державно-політичній, професійній сферах та обумовлюють успішність будь-якої діяльності загалом. Вони характеризують ділову людину, тобто людину-професіонала у своїй сфері діяльності, яка здатна ставити мету й досягати її, працювати в команді, сполучати конструктивне, творче мислення з високоморальними людськими якостями для перетворення дійсності.

Здається, що ділові якості для працівника – це той інструментарій, арсенал професійних засобів, за допомогою яких працівник виконує свою трудову функцію. Слідуючи у цьому напрямі, можна зробити висновок, що перелік ділових якостей у кожному конкретному випадку визначається, насамперед, колом робіт з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації і посади, тобто тією самою трудовою функцією, для виконання якої укладається трудовий договір.

Особистісні якості повинні, на наш погляд, враховуватися лише тією мірою, якою вони можуть істотно вплинути на здатність якісно виконувати певну трудову функцію, а тому вони теж опосередковані специфікою роботи за певною посадою, професією, спеціальністю. Наприклад, комунікабельність – необхідна особиста якість для належного виконання трудової функції за посадою «менеджер по рекламі», а вимоги до бажаної ваги і зросту працівника – часто необхідна умова для якісного виконання роботи манекенниць у модельних агентствах.

Вважається, що зміст категорії «ділові якості працівника» має дві складові: професійно-кваліфікаційні та особистісні якості. До професійно-кваліфікаційних можуть бути віднесені: рівень освіти, професія, спеціальність, рівень (ступінь) кваліфікації, стаж роботи за певною професією, спеціальністю, посадою, досвід роботи у певних галузях економіки, продуктивність праці і т. ін. Особистісні якості можуть включати такі характеристики, як нестандартність мислення, комунікабельність, організаторські здібності, певні зовнішні дані, відсутність обмежень (протипоказань) для здійснення деяких видів діяльності (робіт) за станом здоров'я та ін.

Однак у будь-якому разі при виникненні спору про наявність або відсутність дискримінаційних обставин роботодавець повинен буде довести, що його вимоги щодо ділових якостей (професійно-кваліфікаційних чи особистісних) працівника викликані виключно специфікою трудової функції, характером і умовами виконання роботи.

Нам здається неможливим у тексті діючого КЗпП дати вичерпний перелік ділових якостей працівника (професійно-кваліфікаційних і особистісних), оскільки їх набір обумовлений певною трудовою функцією. Отже, доцільно обмежитися зразковим відкритим переліком, залишаючи можливість для локальної нормотворчості у межах компетенції роботодавця.

У цілому, на нашу думку, ділові якості можна визначити як здатність працівника виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних якостей (наприклад, наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей (наприклад, стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи за даною спеціальністю, у даній сфері діяльності, галузі ринкового господарства).

УДК 349.2

АУТСТАФІНГ

Чавикіна Т. І.,

доцент кафедри трудового

та господарського права факультету № 2

Харківського національного

університету внутрішніх справ,

канд. юрид. наук, доцент

Незалежно від напрямку та роду діяльності, величини та організаційно-правової форми основним видом ресурсів є трудові ресурси, а саме економічно активне населення країни. На жаль, в Україні зараз спостерігається нестача висококваліфікованих кадрів, а також працівників, які б відповідали сучасним вимогам виробництва. Через інтелектуальну міграцію скорочуються галузі, що негативно впливає на наші трудові ресурси. Наразі найперспективнішими професіями є ІТ-програміст, Web-дизайнер, інженер (різних галузей), технолог, агроном і т.д. Якщо раніше на ринку праці застосовувалися стандартні форми зайнятості, то сьогодні можна спостерігати появу нетипових форм зайнятості, однією із яких є аутстафінг. Аутстафінг (англ. *outstaffing* у перекладі означає «*out*» – вивід, «*staffing*» – штат, тобто виведення за штат), а саме – своєрідний інструмент, що дозволяє компаніям регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому офіційного складу персоналу. Аутстафінг у Європі почав застосовуватись під час економічного спаду, в Україні ж уперше

про нього заговорили в 1999 році, але розвиток відбувається повільно. У світовій практиці застосування аутстафінгу регулюється Конвенцією про приватні агентства зайнятості № 181, яка ухвалена 19 червня 1997 р. Ця Конвенція наразі не ратифікована Україною, а тому виключає поняття аутстафінгу із законодавства, хоча і береться до уваги. Так, нормативно-правові акти України не містять прямого тлумачення аутстафінгу, проте Закон України «Про зайнятість населення» передбачає послуги такого виду, хоча постанова КМУ від 20.05.2013 р. № 359 «Порядок видачі дозволу на наймання таких працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця», яка б регулювала такі відносини, не набрала чинності.

Дослідженням питань аутстафінгу займалися зарубіжні і вітчизняні науковці, а саме: Ю. М. Смірнова, А. О. Соколова, Б. А. Анікін, Т. А. Лагодич, А. А. Томпсон, Дж. Б. Хейвуд та ін., деякі з них продовжують свої дослідження і сьогодні. Наприклад, Г. П. Домбровська та І. О. Геращенко характеризують поняття аутстафінгу як покупку послуги, яка необхідна підприємству в певний період часу. Так, можна підтвердити, що аутстафінг як нетипова форма зайнятості характеризується виведенням певної кількості працівників шляхом юридичної передачі їх агентству, з оформлення строкового договору, проте з продовженням своєї трудової діяльності на попередньому підприємстві. Тобто роботодавець, не змінюючи чисельності персоналу, може регулювати кількість працівників. При цьому юридична відповідальність за персонал, виплата заробітної плати, виконання норм трудового законодавства, зокрема прийняття на роботу, звільнення, вирішення трудових спорів, оформлення відпусток та здійснення медичного та соціального страхування покладається вже безпосередньо на провайдера. Сьогодні в Україні до постачальників послуг аутстафінгу персоналу відносять такі кадрові агентства, як «Звента», «SanDA», консалтинго-рекрутингові центри «Компаньйон», «IT Jobs Ukraine», кадрові холдинги «АНКОР», «Персонал-Консалтинг», «Профі-Консультант» та ін. Їхні клієнти орендують працівників на термін від трьох місяців до декількох років. Мінімальний час роботи таких співробітників необмежений і може становити навіть декілька годин. Також успішно використовують послуги аутстафінгу такі компанії, як: «МТС» – лідер та найбільший оператор мобільного зв'язку в Східній та Центральній Європі, «Альфа-банк» – лідер

фінансово-кредитного ринку України, який наймає більше сотні ІТ-співробітників, що оформлені в компанії «Ventra Employment», «Київстар», який наймає працівників в Call-центри та менеджерів нижчого рівня, та ін. Загалом згідно зі статистикою компаній провайдерів послуг із аутстафінгу 46 % становлять адміністративні працівники, 24 % – фінансисти, 14 % – ІТ-спеціалісти, 10 % – топ-менеджери, і лише 6 % – робочі спеціальності. Питання постає в іншому: як сучасні аутстафінгові компанії в Україні існують без чітко визначеної законодавчої бази? При використанні послуг аутстафінгу підприємство не несе жодних ризиків і штрафних санкцій, встановлених законодавством України, у роботодавців з'являються можливості збільшення фінансових показників, з'являється можливість уникнути ведення кадрового обліку. Збільшується загроза незахищеності безпосередньо працівника, яка виражається у зниженні мотивації; втрати довіри та лояльності до компанії; проблеми отримання пільг за роботу у шкідливих і небезпечних умовах через запис у трудовій книжці, що не відповідає виконуваним обов'язкам, а також втрати компенсацій та соціальних пільг, наприклад таких, як медичне страхування. Згідно зі статтею 39 Закону України «Про зайнятість населення» визначені обов'язки кадрового агентства та врегульовано діяльність роботодавців щодо найму працівників для подальшого виконання ними роботи на умовах трудових договорів. У статті безпосередньо не вказано, що це аутстафінг, проте це зрозуміло виходячи з положень указаної статті. Обов'язковою умовою укладення договору з посередництва є наявність згоди первинної профспілкової організації, що насправді суперечить реаліям сучасного трудового права, оскільки профспілки негативно ставляться до нетипових форм зайнятості, в тому числі і аутстафінгу. Причиною такого ставлення є низькі можливості захисту працівника, невизначеність адресації вимог щодо роботодавців. Якщо звертатися до нового проекту Трудового кодексу, то слід зауважити відсутність регулювання нетипових форм зайнятості, лише у ст. 25 поверхово зазначаються питання про право роботодавця добирати працівників за допомогою суб'єктів підприємницької діяльності, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Тому, враховуючи сьогоднішній стан аутстафінгових компаній, слід зробити висновок, що для доцільності їх функціонування не вистачає

нормативної бази, яка б не тільки регулювала внутрішню діяльність цих компаній, а також розподіляла безпосередньо права та обов'язки між компанією-провайдером, підприємством-замовником та працівником. Адже що стосується безпосередньо працівників, то їх права та інтереси законодавство залишає незахищеними. На жаль, дуже часто виведення за штат відбувається без згоди працівника, сам же працівник стоїть на межі вибору між втратою роботи та фактичним підпорядкуванням іншому роботодавцю. А враховуючи нестабільну економічну ситуацію в нашій країні, більшість працівників через страх втрати роботи погоджуються на умови роботодавців, таким чином нівелюючи принцип добровільності укладення трудових договорів. Я вважаю, що доцільно буде внести в новий Трудовий кодекс положення, які будуть регулювати позикові форми праці, а саме аутстафінг, де будуть зазначатися відповідальність посередника за якість наданих послуг, обов'язки замовника щодо забезпечення гідних умов праці, ліцензувати усі кадрові агентства, закріпити види договорів, які можуть укладатися у разі позикової праці, та найголовніше – встановити норми щодо захисту права та визначення гарантій працівників.

УДК 349.2

ПРАВО НА ЗАХИСТ І ЗМІСТ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Черноп'ятов С. В.,

доцент кафедри права

Університету імені Альфреда Нобеля,

канд. юрид. наук

Найпоказовішими в характеристиці охоронних трудових правовідносин видаються особливості їх змісту. В літературі розвинена думка, що у змісті охоронних правовідносин основне місце посідає так зване «право на захист»: зміст охоронних правовідносин полягає в праві потерпілого на захист і в обов'язку порушника зазнати заходів примусу. Однак у науці відсутня єдність щодо правової природи права на захист. Різність думок лежить у двох основних площинах: в площині поділу правовідносин на регулятивні та охоронні та в площині поділу правовідносин на матеріальні та процесуальні. Ю. М. Андреев указує, що деякі дослідники розглядають право на захист як одну

з правомочностей суб'єктивного права; інші вважають право на захист самостійним суб'єктивним правом, що виникає у момент порушення права у рамках охоронного правовідношення¹. Ю. Ю. Томилова, у свою чергу, зазначає, що право на судовий захист (як і право на позов) розуміється в літературі подвійно: у вигляді права на звернення до суду і у вигляді права на задоволення вимоги, пред'явленої до суду (права на визнання прав у судовому рішенні; права на позитивне рішення)².

В. Я. Бурак, визнаючи змістом охоронних трудових правовідносин право на захист, стверджує про наявність у цьому праві на захист матеріально-правового (передусім – можливість використати дозволені законом засоби примусового впливу на правопорушника) і процесуального (передусім – можливість особи звернутися з вимогою про захист до компетентного органу в передбаченій законом формі) змісту³.

Оскільки ми стоїмо на позиціях виключно конкретного та відносного характеру охоронних трудових правовідносин, не визнаючи існування абсолютних та загальних охоронних трудових правовідносин, не можемо сприйняти як елемент змісту охоронних трудових правовідносин права на захист в розумінні однієї із правомочностей суб'єктивного регулятивного трудового права. Взагалі поширена в цивілістиці думка про те, що до змісту регулятивного матеріального суб'єктивного права входить як одна із правомочностей так зване «право на захист», виглядає досить сумнівно, якщо згадати, що, за загальноприйнятою, майже аксіоматичною, думкою, кожному суб'єктивному праву має протистояти обов'язок. Якщо допустити, що до змісту регулятивного матеріального суб'єктивного права входить право на захист, необхідно віднайти той обов'язок, який цьому праву протистоїть, і того суб'єкта, який цей обов'язок несе. Спробуємо зробити це на прикладі правовідносин з оплати праці. В їх змісті, передусім, виділяється суб'єктивне право працівника на

¹ Андреев Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2010. – С. 18.

² Томилова Ю. Ю. Охранительные правоотношения в механизме правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Ю. Ю. Томилова. – М., 2004. – С. 162–163.

³ Бурак В. Поняття права на захист трудових прав працівників / В. Бурак // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2006. – Вип. 43. – С. 218, 220.

отримання грошової винагороди за виконувану роботу і обов'язок роботодавця надавати працівникові таку грошову винагороду. Поки правовідносини розвиваються нормальним чином, ніякого права на захист у їх змісті немає, як немає і додаткового, кореспондуючого цьому праву, обов'язку. Звичайно, нормальний розвиток цих відносин забезпечений заходами правового примусу, які у разі порушення обов'язку роботодавця щодо плати праці будуть реалізовані в охоронних трудових правовідносинах, змістом яких буде, зокрема, право працівника на сплату заборгованості по заробітній платі з урахуванням індексації та відповідний обов'язок роботодавця. Однак невірно вважати, що ці охоронні права та обов'язки вже існують у непорушеному регулятивному правовідношенні. Далі, слід звернути на таку важливу особливість охоронних трудових правовідносин, як обмеженість їх існування у часі (строки для застосування дисциплінарного стягнення; строки притягнення працівників до обмеженої матеріальної відповідальності працівників; строки позовної давності щодо притягнення працівників до матеріальної відповідальності; строки давності щодо застосування заходів захисту та заходів матеріальної відповідальності роботодавців). Якщо «право на захист» є обмеженим у часі, а захищуване право – ні, то неправильно визначати перше частиною другого.

Далі, внаслідок порушення суб'єктивного права відповідне регулятивне правовідношення може взагалі припинитися (наприклад, у випадку неправомірного звільнення, знищення майна роботодавця). В цьому випадку, якщо допустити, що право на захист знаходиться у змісті регулятивних правовідносин, потрібно буде також визнати і те, що перестало існувати і саме право на захист, і потерпілий не має права застосувати заходи трудо-правового примусу.

Щодо визначення права на захист (в розумінні елементу змісту охоронних правовідносин) як права на звернення до суду та як права на задоволення вимоги, пред'явленої до суду, то, на нашу думку, такі розуміння права на захист не придатні для характеристики змісту охоронних трудових правовідносин. Як вбачається з аналізу процесуального законодавства, право на звернення до суду: 1) є універсальним суб'єктивним правом, яке має конституційну і водночас галузеву – цивільну процесуальну чи адміністративну процесуальну – природу; 2) не пов'язане із наявністю чи відсутністю відповідного (спірного) матеріального

права; 3) реалізується особою незалежно від дійсної наявності чи змісту спірних правовідносин; 4) обмежене лише вимогами щодо дотримання процесуального порядку і форми звернення до суду, правил судової юрисдикції та підсудності.

Некоректно було б вважати право на звернення до суду (іншого юрисдикційного органу) елементом змісту охоронних трудових правовідносин також і через те, що в охоронних трудових правовідносинах часто інстанція охоронних правовідносин збігається з їх уповноваженим суб'єктом. Якщо взяти для прикладу правовідносини дисциплінарної відповідальності, право роботодавця на звернення до юрисдикційного органу виявляється позбавленим сенсу, оскільки сам же роботодавець і здійснює в межах дисциплінарного провадження застосування дисциплінарних санкцій.

Право на задоволення вимоги про застосування заходів правового примусу також не можна, на наш погляд розглядати як елемент охоронних трудових правовідносин. Справа в тому, що, виходячи із принципів змагальності та диспозитивності, цілком можлива ситуація, коли охоронні правовідносини фактично існують, але через недоведеність їх існування права та обов'язки щодо застосування заходів правового примусу не можуть бути реалізовані. У свою чергу, факт доведеності існування охоронних правовідносин не змінює та не доповнює їх змісту, а лише робить можливим його реалізацію. Стверджуючи протилежне, можна дійти хибного висновку про те, що виникнення охоронних правовідносин пов'язане із процесуальними юридичними фактами.

Таким чином, лише тлумачення «права на захист» як права на застосування (ініціювання застосування) заходів правового примусу може бути застосоване для характеристики змісту охоронних трудових правовідносин. З огляду на це, а також на те, що застосування терміна «право на захист» може вносити термінологічне непорозуміння (адже в межах охоронних трудових правовідносин застосовуються як заходи захисту, так і запобіжні заходи та заходи відповідальності), вважаємо зайвим при характеристиці змісту охоронних трудових правовідносин вдаватися до категорії «право на захист».

УДК 349.2

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ
ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ**

Чорноус О. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права факультету № 2*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Конституція України в ст. 43 зазначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава бере на себе зобов'язання створювати 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. Право на працю, відповідно до положень ст. 43, включає право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом.

Розглядаючи принцип рівності у трудовому праві, необхідно звернутися до ч. 1 ст. 24 Конституції України, яка проголошує, що громадяни мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом. Однак практика свідчить, що в Україні у сфері трудових праводносин та тісно з ними пов'язаних має місце постійне порушення принципу рівності.

Правове регулювання проходження випробувального терміну при прийнятті на роботу регулюється ст.ст. 26 – 28 Кодексу законів про працю України. Випробувальний термін – це встановлений законодавством проміжок часу, протягом якого роботодавець перевіряє відповідність працівника роботі, яка йому доручається. Як сьогодні зазначають науковці, виходячи із сучасної концепції трудового договору, поряд із істотними умовами трудового договору (без яких трудовий договір не може вважатись укладеним), роботодавець та працівник можуть передбачати у трудовому договорі і факультативні умови, які відповідають прагненням сторін та особливостям застосування найманої праці конкретної особи. Як відомо, трудовий договір може існувати і без факультативних умов. Проте значення

факультативних умов трудового договору наразі актуалізується, про що свідчать і дослідження науковців, тому що і додаткові умови характеризують індивідуальні особливості працівника і роботодавця як сторони трудового договору.

Відповідно до законодавства виступати ініціатором щодо встановлення випробувального терміну має право як працівник, так і роботодавець. Однак обумовлювати його в трудовому договорі законодавець дозволяє лише за угодою сторін. При цьому необхідно відзначити, що одностороннє встановлення роботодавцем умови про випробування є неприпустимим і, виходячи зі змісту статті 26 Кодексу законів про працю України, така умова не має юридичної сили. З іншого боку, небажання працівника укласти трудовий договір з установленням випробувального строку може бути підставою для відмови йому в прийнятті на роботу.

Посилаючись на вищевказані норми Закону, доцільно пам'ятати, що випробування не передує укладенню трудового договору, а встановлюється за згодою сторін під час його укладення.

В односторонньому порядку встановлювати умови про випробування недопустимо. Умова про випробування вважається законною: а) у разі її внесення в письмово оформлений трудовий договір (контракт) і повторення в наказі про прийняття на роботу; б) у разі її обумовлення в заяві про прийняття на роботу і повторення в наказі про прийняття на роботу; в) якщо така умова не міститься в заяві про прийняття на роботу, але її внесено в наказ про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлюють під підпис до початку роботи; г) якщо така умова не обумовлена в заяві про прийняття на роботу, але її внесено в наказ про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлюють під підпис після початку роботи, і при цьому він не заперечує проти внесення в наказ цієї умови.

Випробувальний термін має важливе значення як для працівника, так і для роботодавця, оскільки успішне проходження такого строку є позитивною підставою для створення якісного кадрового потенціалу на підприємстві, в установі чи організації і забезпечення конкурентоспроможності такої організації, закріплення професійного авторитету працівника та ін.

Важливим є розуміння, що для того, щоб випробувальний строк став «процесом взаємодії працівника та роботодавця», насамперед, умова про випробувальний строк повинна бути

належним чином закріплена у змісті трудового договору. Саме правове регулювання порядку встановлення означеної умови про випробувальний строк у трудовому договорі наразі потребує вдосконалення з метою усунення правової невизначеності, удосконалення сучасної правозастосовної практики та належного захисту прав громадян на працю.

Необхідно наголосити, що такі сторони трудового договору, як працівник та роботодавець, є лише формально рівними сторонами при укладенні трудового договору. Фактично ж, сторона роботодавець, яка є економічно сильнішою та впливовішою, реально має змогу диктувати свої умови іншій стороні при працевлаштуванні та в інших випадках. Саме тому трудове законодавство повинно перешкоджати нав'язуванню умов трудового договору, зокрема додаткових, працівнику з боку роботодавця.

В.І. Щербина підкреслює формальну рівність сторін трудового договору, порушуючи питання про сприйняття працівниками роботодавця як партнера чи того, від кого залежить все, навіть їх власна доля: «У зарубіжній юридичній і соціологічній літературі чітко визначились із взаєминами працівник-роботодавець, це взаємини влади-підпорядкування. Залежно від країни, її історичного розвитку, суспільних процесів, національних традицій, ці взаємини мають жорсткіший чи ліберальніший характер, але основа залишається єдиною – це влада роботодавця над працівниками.».

В.І. Прокопенко вважає, що «хоча формально сторони, вступаючи в трудові правовідносини, є рівноправними, наявність у роботодавця засобів виробництва зводить його в пануюче становище. Працівник підпадає у залежність власника не тільки фактично, а й у правовому значенні, що закріплено ст. 21 Кодексу законів про працю України.».

Як відзначає І.І. Шамшина, загроза відмови в укладенні трудового договору при наявності у держави безробіття і конкуренції на ринку праці – це реальне порушення принципу свободи праці. Адже при такому підході наявними є ознаки примусової праці. Визнання за роботодавцем права відмовляти працівнику в укладенні трудового договору внаслідок незгоди працівника з факультативною умовою трудового договору є реальною перешкодою для реалізації працівником свого природного права на працю, що доцільно визнати цілком неприпустимим.

Однак в Україні забезпечення рівності сторін залежить якраз не лише від рівня врегулювання трудових відносин нормами трудового законодавства, але й від економічної ситуації в країні, рівня професіоналізму працівників та їх бажання вчитися, вдосконалюватися і працювати. Досягнення належної реалізації принципу рівності сторін трудового договору можливе тоді, коли трудове законодавство буде містити соціальні механізми захисту прав та інтересів сторін трудового договору, а також при реальному виконанні приписів такого законодавства. Трудове законодавство повинне не лише передбачити рівноправність, взаємне врахування прав та інтересів сторін трудового договору, а й забезпечити їх належне виконання. Працівник як сторона трудових правовідносин, яка є більш вразливою, повинен користуватись захистом з боку держави, що передбачав би певне обмеження прав та свобод роботодавця на законодавчому рівні з метою захисту прав і законних інтересів працівника. Вважаємо, що ринкова економіка має відобразитися і на рівні правового регулювання трудових відносин. Цьому має сприяти реальність договірною врегулювання та його засад, а не тільки їх проголошення. Трудове право має виступати захисником працівника, але при цьому не обмежувати роботодавця і не чинити йому перешкод у його діяльності. Тобто необхідно встановити і закріпити законодавчо збалансування інтересів як роботодавця, так і працівника.

УДК 349.2: 347.1

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПРЕДМЕТІ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Шишка О. Р.,

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін факультету № 4
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Предмет цивільного права має вирішальне значення для визначення системи права. Розуміння його надає змогу визначити також сферу цивільного права за принципом «свій – чужий»: те, що належить до сфери цивільного права, є «своїм», а те, що ні, – «чужим». Відповідно, цим окреслюються межі цивільного права, а також визначаються завдання, які ним вирішуються. Через

© Шишка О. Р., 2016

предмет визначається не тільки сфера дії норми цивільного права, але й встановлюється, які найбільш значущі відносини підлягають упорядкуванню цією нормою, та в якому напрямку вони повинні «рухатися», визначивши нормою права ідеальну модель поведінки учасників даних суспільних відносин.

Оскільки предмет указує, на що спрямований вплив норм цивільного права, то це надає змогу узагальнити, систематизувати та структурувати норми права, які регулюють певне коло суспільних відносин.

Проблематика співвідношення цивільного і трудового права є постійним приводом для дискусії. Головним питанням, порушення якого налічує вже багато років, є розмежування предметів цих галузей. Підсилюється це і тим, що в науці утворилися три основні теорії (концепції) щодо місця трудових відносин у системі права. Перша полягає в тому, що трудові відносини є частиною предмета цивільного права, а, відповідно, повинні регулюватись цивільним законодавством. Друга теорія виходить із того, що трудові відносини утворюють самостійну галузь права і мають регулюватись, відповідно, законодавством про працю. Третя полягає в складності характеру трудових відносин як неоднорідних, а, відповідно, їх регулювання здійснюється на міжгалузевому рівні відповідним законодавством.

З огляду на неоднорідність предмета трудового права¹ вбачається, що у позитивному праві закладено дві концепції шляхом їх поєднання, та полягає у тому, що система неоднорідних трудових відносин утворює самостійну галузь права, а деякі з них мають комплексний характер.

Для встановлення того, чи є певні трудові відносини частиною предмета регулювання цивільним законодавством України, слід встановити систему відносин, що регулюються цивільним законодавством України. Для цього спочатку слід проаналізувати ст. 1 ЦК України. З огляду на підхід законодавця критерієм належності до предмета регулювання цивільним законодавством України є, для одних відносин, наявність необхідних та достатніх ознак, для інших – пряма вказівка закону.

¹ Іншин М. Сучасне бачення предмета трудового права України / М. Іншин, В. Щербина // Приватне право. – 2013. – № 1. – С. 201–209; Сулейменов М. Право как система : монографія / М. Сулейменов. – Алматы : Зангер, 2011. – С. 184; Советское трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Профиздат, 1991. — 367 с.

Зокрема, ч.1 ст.1 ЦК України встановлено, що цивільним законодавством регулюються особисті немайнові та майнові відносини (цивільні відносини), засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їх учасників. Цим положенням не тільки закріплена якісно відмінна група суспільних відносин, іменована «цивільні відносини», але й встановлені ознаки, за якими вона визначається: юридична рівність, вільне волевиявлення, майнова самостійність їх учасників. Усі перелічені ознаки в їх сукупності є легалізацією природних властивостей тих відносин, що регулюються цивільним законодавством України. Це вказує й на те, що відносини, які не мають таких ознак, не підпадають під сферу регулювання цивільним законодавством України, якщо інше не встановлено законом.

Проте наявність указаних ознак, що характеризують певні відносини як цивільні, є необхідною умовою, але не достатньою. У більш розгорнутому вигляді цивільними є лише ті відносини: 1) які засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їх учасників (ч. 1 ст. 1 ЦК України); 2) які за своїм характером є особистими немайновими та майновими (ч. 1 ст. 1 ЦК України); 3) учасниками яких є особи (фізичні та юридичні особи) та/або суб'єкти публічного права (держава Україна, Автономна Республіка Крим, територіальні громади, іноземні держави та інші суб'єкти публічного права) – ст. 2 ЦК України; 4) які виникли з підстав, встановлених ст. 11 ЦК України; 5) які виникають з приводу матеріальних та нематеріальних благ, що визначені ст. 177 ЦК України.

Слід відзначити і той факт, що цивільні відносини як невід'ємна складова предмета цивільного права визначаються не тільки через критерії, які визначені та встановлені актами цивільного законодавства, але й через систему тих відносин, які не є цивільними, але у випадках, встановлених законом, допускаються до врегулювання відповідними джерелами цивільного права. Зокрема, не є цивільними, але такими, які у випадках, встановлених законом, допускаються до врегулювання відповідними джерелами цивільного права, є: 1) майнові відносини, які засновані на адміністративному або іншому владному підпорядкуванні однієї сторони другій стороні (ч. 2 ст. 1 ЦК України); 2) податкові, бюджетні відносини, майнового та/або немайнового характеру (ч. 2 ст. 1 ЦК України); 3) відносини (відповідно, майнові та/або немайнові), які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також

трудові та сімейні відносини (ч. 1 ст. 9 ЦК України); 4) майнові відносини у сфері господарювання (ч. 2 ст. 9 ЦК України); 5) інші публічні відносини, які у випадках, встановлених власною системою законодавства, допускаються до врегулювання ЦК України або іншими актами цивільного законодавства України. Наприклад, такими є кримінальні відносини¹.

З вищенаведеного можна допустити твердження, з урахуванням ст. 1 та ст. 9 ЦК України, що ті відносини, які за своєю природою не є цивільними (відносини, які засновані на адміністративному або іншому владному підпорядкуванні однієї сторони другій стороні, податкові, бюджетні, трудові, сімейні відносини, відносини у сфері господарювання тощо), але до їх врегулювання застосовуються відповідні положення цивільного законодавства України, то їх слід йменувати «*нецивільними відносинами*»². Це пояснюється тим, що характер таких відносин не дає змогу казати про їх виключну чистоту та віднесення їх до відповідних суспільних відносин, які є цивільними згідно з чинним законодавством. Відповідно, законодавець, вирішуючи проблему неповноти правового регулювання відносин, які не є цивільними, застосовує засоби, способи та форми регулювання, що характерні для цивільних відносин. Цим, як бачиться, посилюється важливість цивільного права, порівняно з іншими галузями права або законодавства, яке у випадках, встановлених законом, регулює майнові та/або немайнові відносини, які належать до нецивільних.

Тобто цивільні відносини за ЦК України, як і нецивільні відносини, належать до відносин, що регулюються цивільним законодавством України. Відповідно, відносини, що регулюються цивільним законодавством України (ст. 1 ЦК України), – це система цивільних відносин (ч. 1 ст. 1 ЦК України) та нецивільних відносин (ч. 2 ст. 1 та ст. 9 ЦК України), а їх сукупність і становить зміст предмета цивільного права.

¹ Див. більш детально: Шишка О. Р. Відносини, що регулюються цивільним законодавством України / О. Р. Шишка // Приватне право і підприємництво. – 2016. – Вип. 15. – С. 86–90; Шишка О. Р. Відносини, що регулюються цивільним законодавством України / О. Р. Шишка // Актуальні проблеми приватного права : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 93-й річниці з дня народж. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. АН УРСР В. П. Маслова (Харків, 27 лют. 2015 р.). – Х. : Право, 2015. – С. 202–206.

² Застосовуються методи дихотомії та від протилежного.

В цьому сенсі певні трудові відносини є частиною предмета цивільного права як нецивільні відносини.

Слід звернути увагу на те, що нецивільні відносини в цивільному законодавстві України – це частина тих суспільних відносин, які мають комплексний характер, оскільки їх регулювання здійснюється не тільки актами відповідної галузі законодавства, але й додаткове врегулювання відповідними актами цивільного законодавства у випадках, встановлених законом, для забезпечення їх цілісного та повного регулювання.

Для таких нецивільних відносин немає й значення, чи мають учасники цих відносин статус юридичної особи, фізичної особи або статус суб'єкта публічного права (у розумінні ст. 2 ЦК України), оскільки для регулювання цивільним законодавством України така вимога висувається лише до цивільних відносин. Тобто, наприклад, учасник трудових відносин хоча і може мати статус фізичної або юридичної особи, але така властивість не має значення для врегулювання актами цивільного законодавства України. Також для цих відносин не має значення, чи засновані вони на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їх учасників, оскільки головними критеріями їх додаткового врегулювання цивільним законодавством є: 1) пряма вказівка закону; 2) неврегульованість власною системою актів законодавства; 3) передбачені законом особливості регулювання певних відносин ЦК України (для відносин у сфері господарювання).

Якщо говорити про трудові відносини, то головним критерієм їх додаткового врегулювання цивільним законодавством є їх неврегульованість власною системою актів законодавства. Врегулювання певної групи трудових відносин як майнового, та і немайнового характеру здійснюється виключно положеннями ЦК України.

Тому слід констатувати, що до певних трудових відносин як нецивільних відносин застосовується метод аналогії (зовнішньої або міжгалузевої аналогії) правового регулювання, що є проявом реалізації завдання повного (цілісного) регулювання суспільних відносин. При цьому міжгалузева аналогія в цивільному законодавстві України – це шлях врегулювання частини тих нецивільних відносин, які не повною мірою регулюються актами належного їм законодавства, але у випадках, встановлених законом, допускаються до врегулювання відповідним цивільним законодавством України, як би цивільних відносин. До врегулювання допускаються лише ті нецивільні відносини, які є однорідними

(чистими) за своїм змістом. Відповідно, врегулюванню цивільним законодавством України підлягають або нецивільні майнові відносини, або, відповідно, нецивільні немайнові відносини.

Випадками, за якими певні трудові відносини піддаються регулюванню ЦК України, є: відносини, що виникають з трудового договору; зобов'язання із заподіяння шкоди, заподіяної життю і здоров'ю працівника, у зв'язку із виконанням ним своїх трудових обов'язків; відносини страхування цивільно-правової відповідальності за заподіяння шкоди життю і здоров'ю працівника при виконанні останнім своїх трудових обов'язків тощо.

Відповідно, слід констатувати, що трудові відносини, які потребують врегулювання ЦК України, у випадках, встановлених законом, є складовою предмета цивільного права як нецивільні відносини.

УДК 349.2:321.11

СІМЕЙНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Яригіна Є. П.,

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

Державну сімейну політику можна визначити як заходи держави та інших суб'єктів політики, спрямовані на утвердження чи зміну сімейних відносин, сім'ї як соціального феномену і які обумовлені політичною ідеологією щодо сімейних цінностей. Сімейна політика соціальної держави – це політика, спрямована на формування сприятливого політичного, соціально-культурного та економічного середовища для життєдіяльності сім'ї, створення необхідних умов для її функціонування та успішного виконання соціально значущих функцій, добробут, укріплення і розвиток сім'ї як важливого соціального інституту суспільства та основи стабільності політичної системи. В основі такого визначення лежать такі вихідні принципи: сім'я є найважливішим соціальним інститутом; держава повинна допомагати сім'ї; державна сімейна політика є комплексною системою.

Основи формування та пріоритети державної сімейної політики в Україні визначені, в першу чергу, в Конституції України, у визнаному нашою державою міжнародному законодавстві і таких нормативних актах, як Сімейний кодекс

України, прийнятий 10 січня 2002 р.; Закон України від 26 квітня 2001 р. «Про охорону дитинства»; постанова Верховної Ради України від 17 вересня 1999 р. «Про Концепцію державної сімейної політики»; Закон України від 21.11.1992 р. «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»; Закон України від 5 березня 2009 р. «Про Загальнодержавну програму «Національний план щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року»; Закон України від 13 січня 2005 р. «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» тощо.

Основними напрямками державної сімейної політики є:

- формування у свідомості людей розуміння важливості ролі сім'ї у житті суспільства, вихованні нового покоління, забезпеченні суспільної стабільності та прогресу;

- сприяння відродженню традиційно міцної, працьовитої, економічно спроможної сім'ї на основі нових соціально-економічних відносин, національних традицій та впровадження кращого світового досвіду; пропагування і забезпечення наступності поколінь;

- створення умов для повної реалізації економічних, соціальних і демографічних функцій сім'ї; вжиття заходів для захисту інтересів сім'ї і дітей, їх соціальної підтримки в період соціально-економічної трансформації суспільства;

- формування у населення культури планування сім'ї, народження бажаної кількості дітей з урахуванням сучасного розвитку медицини, налагодження ефективної системи підготовки молоді до сімейного життя, пропагування авторитету шлюбу;

- всебічна соціально-економічна підтримка молодих сімей;

- сприяння поширенню сімейного виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, профілактика дитячої бездоглядності, жебракування, запобігання правопорушенням;

- створення у державі єдиної соціальної інфраструктури з метою обслуговування сім'ї та виконання завдань, пов'язаних з її життєзабезпеченням.

Згідно з Концепцією державної сімейної політики основними принципами державної сімейної політики є:

- суверенітет і автономія сім'ї у прийнятті рішень щодо свого розвитку. Цей принцип забезпечується зведенням до мінімуму втручання у суто сімейні справи органів державної влади, органів місцевого самоврядування, політичних партій, громадських

організацій, релігійних конфесій, крім випадків, передбачених законодавством;

– диференційований підхід до надання державою гарантій соціального захисту сім'ї, який гарантує сталий рівень життя сім'ї шляхом створення для працездатних її членів належних умов і робочих місць для економічного забезпечення благополуччя своєї сім'ї та соціально гарантований рівень життя непрацездатним її членам (або працездатним, які за певних обставин потребують державної підтримки), пенсіонерам та інвалідам, рівні права сімей і всіх її членів на підтримку держави;

– паритетна рівновага та партнерство між жінками і чоловіками в усіх сферах життя – надання жінкам і чоловікам рівних можливостей для повної реалізації у трудовій та суспільній діяльності, виявлення здібностей і талантів, виховання дітей і вільний та справедливий розподіл сімейних обов'язків;

– соціальне партнерство сім'ї та держави, що здійснюється на основі розподілу відповідальності за сім'ю між батьками, дітьми, іншими членами сім'ї та державою, сприяння захисту сім'ї від злиднів і обмежень, пов'язаних з вимушеною міграцією, надзвичайними ситуаціями техногенного та природного характеру, військовими конфліктами;

– пріоритетність інтересів кожної дитини незалежно від того, в якій сім'ї вона виховується, забезпечення виживання і захисту дитини, її повноцінного, фізичного, психічного, інтелектуального та соціального розвитку;

– наступність поколінь, що забезпечується передачею нащадкам сімейних, національних і культурних здобутків, традицій, звичаїв.

Таким чином, пріоритети державної сімейної політики, закріплені в законодавчих актах, програмах, концепціях, спрямовані на розбудову соціальної державності в Україні, захист прав і свобод людини і громадянина. Водночас наявні серйозні соціальні проблеми, які потребують вирішення. Багато що залежатиме на цьому шляху від злагодженості спільних дій органів державної влади та органів місцевого самоврядування на державному і регіональному рівнях, ставлення до проблеми забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї як основи суспільства з боку держави та її громадян.

УДК 347.983

СПЕЦІАЛІЗОВАНА ТРУДОВА ЮСТИЦІЯ У ФРН

Авескулов В. Д.,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук

Головко А. С.,
студент 3 курсу
Інституту прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

Функціонування трудової юстиції в країнах Європи має давню традицію, яка здійснюється із дотриманням загальних вимог цивільного процесуального законодавства, звідки, з огляду на наявність об'єктивних особливостей трудових правовідносин, було виокремлено своєрідну систему трудових процесуальних норм. В Україні процесуальні норми, що забезпечують розгляд трудових спорів, розпорошені по різних галузях (цивільно-процесуальній, адміністративній, трудовій), і фахівці все більше звертають увагу на потребу їх об'єднання в одну галузь¹.

Виділяються три варіанти організації трудових судів, які діють у Франції, ФРН і Великобританії. Існують відмінності у порядку формування таких судів, їх складі, компетенції, порядку оскарження рішень та ін.². Ми ж зосередимо увагу на німецькій моделі.

У ФРН діє система спеціалізованих трудових судів із широкою юрисдикцією. Саме німецький трудовий процес виступає орієнтиром реформування трудового процесу у низці європейських країн. Суди у трудових справах історично виокремилися в самостійну галузь західнонімецької юриспруденції з цивільного судочинства. Перший закон про трудові суди був прийнятий у Німеччині в 1926 році, а сьогодні діє акт від 1958 року.

¹ Лаврінчук І. П. Забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами / І. П. Лаврінчук // *Юридична наука*. – 2011. – Вип. 1 (1). – С. 113–118.

² Чанишева Г. І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України / Г. І. Чанишева // *Вісник Вищої ради юстиції*. – 2010. – Вип. 2. – С. 75–82.

Компетенція трудових судів зазвичай є винятковою. До неї належать, насамперед, спори між профспілками й об'єднаннями роботодавців, зокрема ті, що виникли в результаті страйків (відшкодування шкоди). Поширеними є спори щодо розмірів заробітної плати; відпусток і звільнень; матеріального відшкодування збитків, заподіяних робітником; спорів між робітниками-учасниками спільно виконаної роботи щодо розподілу між ними загальної суми заробітку. Особливе значення мають спори, що виникають у зв'язку із застосуванням Закону «Про організацію підприємства» (наприклад, про вибори і розпуск наглядової ради підприємства, правомірності того чи іншого її рішення), а також ті, що виникають у зв'язку із застосуванням Закону «Про участь в управлінні підприємством» (щодо меж втручання робітників в організацію виробництва).

Трудові суди у ФРН мають три інстанції. Перша з них утворюється відповідно до законів земель. Управління трудовими судами і службовий нагляд за їхньою діяльністю здійснюють міністри праці земель за згодою із відповідними управліннями юстиції. Другою інстанцією є земельні трудові суди, третьою – Федеральний трудовий суд. Усі трудові суди складаються із професійних суддів і засідателів. До палат трудових судів входять два засідателі: один із них представляє працівників, інший – роботодавців. «Громадські судді» присутні на усіх стадіях судового процесу.

Справи у трудових судах в основному розглядаються відповідно до норм цивільного процесу, однак існують деякі особливості: скорочені строки розгляду справ, процедура розгляду позбавлена багатьох формальностей цивільного процесу і не передбачає сплати високого державного мита. Слухання справи у трудовому суді починається зі спроби примирення сторін. Адвокати в цій інстанції допускаються до судового розгляду лише у виняткових випадках. У трудових судах земель сторони мають бути представлені адвокатами або довіреними особами від своїх професійних організацій. У Федеральному трудовому суді представництво через адвоката є обов'язковим.

Суди першої інстанції у ФРН використовують спрощений порядок стягнення заборгованості. У цьому випадку стягувач не звертається до суду з позовною заявою, а виступає з клопотанням про винесення наказу про сплату простроченого боргу. На підставі претензії стягувача, яка оформлюється у довільній формі, суд видає типовий наказ про стягнення боргу, який може бути

опротестований боржником протягом одного тижня. Після отримання такого протесту призначається термін для усного слухання справи, яка розглядається в звичайному порядку.

Законодавець розмежує вирок і рішення суду в трудових справах. Рішення залишає більше можливостей для його оскарження, ніж вирок. У справах, що розглядаються на підставі Закону «Про організацію підприємства» та Закону «Про участь в управлінні підприємством», а також у спорах з питань тарифів можуть бути прийняті тільки рішення. Рішення трудових судів можуть бути оскаржені в трудових судах земель лише у випадках, коли майнові інтереси сторони оцінюються в суму понад 800 євро або земельний суд допускає оскарження через принципову важливість справи з точки зору права¹.

Враховуючи досвід Німеччини, в Україні також доцільно було б розглянути можливість заснування спеціальних судів для вирішення спорів, що виникають у сфері застосування праці. Формування спеціальної трудової юстиції може відбуватися поетапно: спочатку шляхом утворення спеціалізованих відділень при судах загальної юрисдикції, а в подальшому – утворення самостійного механізму з декількох інстанцій. Створення трудових судів, на нашу думку, дозволило б ефективніше захищати права та інтереси сторін трудових правовідносин та значною мірою підвищило б рівень судових рішень.

УДК 349.2

ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Бережна К. І.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

У реаліях сьогодення одним із найважливіших напрямів розвитку демократії в Україні є процес формування соціальної та правової держави. Хоча в Україні на рівні Конституції і закріплені такі характеристики держави, як демократична, соціальна,

¹ Дудка О. Особливості трудового права Німеччини / О. Дудка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3909>.

© Бережна К. І., 2016

правова, проте існують певні об'єктивні та суб'єктивні передумови для побудови саме такої державності.

Історично одним із головних прагнень людства було і залишається досягнення справедливості, адже більшість речей оцінюється саме з позиції справедливості або її відсутності. Саме пошуки справедливості сприяли становленню та розвитку права як культурного та соціального явища. Ф. Бекон стверджував, що справедливістю є те, що об'єднує людей і створює підстави для права. Т. Гоббс в «Левіафані» пише так: «Справедливість, тобто дотримання угод, є правило розуму, що забороняє нам робити щонебудь, що згубно для нашого життя, з чого виходить, що справедливість є природний закон». Б. Спіноза стверджував, що «справедливість і несправедливість можуть бути представлені лише в державі». За І. Кантом, «свідомість справедливості дії, яку я хочу зробити, – це безумовний борг». Г. В. Ф. Гегель зауважував, що конституція і є «існуюча справедливість, як дійсність свободи в розвитку її розумних визначень». Необхідність дослідження та надання чіткого визначення справедливості полягає у її надзвичайній ролі у всіх сферах життя суспільства: економічній, соціальній, юридичній, політичній, духовній.

Не варто забувати, що широка сфера застосування принципів справедливості обумовлює складність та неоднозначність в розумінні цього складного феномена. Так, в сучасному суспільстві справедливість розглядається як механізм та передумова забезпечення прав та інтересів особи. Отже, справедливість можна розглядати як поєднання інтересів окремих суб'єктів, так і соціальних груп, тому що саме в такому поєднанні полягає суть управління суспільством у сучасних умовах.

Не даремно справедливість, яка є багатогранною, багатокомпонентною категорією, знаходить свій прояв у всіх сферах суспільного життя, інтегрує в собі економічні, політичні, моральні, правові та духовні аспекти, містить вимоги реальної відповідності між становищем різних індивідів і їх значущістю в суспільстві, між працею і винагородою.

До речі, у галузях права, де більш детально врегульовані відносини, пов'язані з відповідальністю суб'єктів правовідносин (кримінальне, адміністративне право), здебільшого спостерігається при правовому врегулюванні відносин, де пропорційні проступок та покарання за нього.

В трудовому праві пропорційність необхідна для визначення:

- міри праці і міри оплати (винагороди за працю);
- несприятливих умов праці (підземні, гарячі цехи, складні кліматичні умови) і пільг, компенсацій, передбачених державою в даному випадку;
- дисциплінарного проступку та міри дисциплінарного стягнення;
- шкоди та заходів матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, і в інших випадках.

Досліджуючи принцип справедливості в трудовому праві, слід зауважити, що, перш за все, необхідно визначити: чи відповідає та чи інша норма оптимальному співвідношенню між суспільними та індивідуальними інтересами, наскільки норма відображає особисті інтереси працівника, захищає його права і свободи.

Норма права повинна втілювати економічно і соціально обґрунтований оптимальний дозвіл і органічне поєднання громадських, колективних і особистих інтересів. Уявляється, що поєднання інтересів суб'єктів, їх захищеність у праві – цілком можливий критерій справедливості цих норм.

Також справедливими у трудовому праві слід визнати норми, що регулюють відносини, у яких права та обов'язки сторін встановлюються за угодою сторін, оскільки угода – найбільш вдала форма узгодження інтересів сторін. Прикладом цього можуть слугувати окремі положення ст. 26 КЗпП України у якій встановлюється випробування при прийнятті на роботу, ст. 56 КЗпП України закріплює можливість встановлення неповного робочого часу. Слід підкреслити, що спосіб «угода сторін» активно використовується в рамках інституту соціального партнерства у трудовому праві. Відносини, що складаються на основі угоди сторін соціального партнерства, відображають інтереси сторін більшою мірою, з точки зору партнерів справедливі і здаються найбільш прийнятними для них при реалізації зобов'язань, встановлених за угодою сторін.

Отже, підсумовуючи викладене можемо стверджувати, що принцип справедливості має суттєве значення для розроблення та модернізації норм трудового законодавства. Врахування цього принципу під час нормотворчої діяльності дозволить адаптувати вітчизняне трудове законодавство до європейського рівня.

УДК 349.2

СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ ЯК СКЛАДНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ

Гостюк О. Д.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Раціональне і економне використання трудових ресурсів безпосередньо пов'язані з правом на працю і повинні вирішуватися з урахуванням необхідності його реального забезпечення. Право на працю в кінцевому рахунку є передумовою для існування і здійснення всіх інших трудових прав і, звісно, повинно знаходитися на першому місці.

У процесі трудової діяльності важливе значення має ставлення працівників один до одного, а також їх ставлення до праці. Відомо, що рушійну силу будь-якого виробництва утворюють навички в поєднанні з фізичними можливостями працівників і їх професійні здібності. Однак результати трудової діяльності залежать не тільки і не стільки від рівня розвитку професійності працівника і його фізичних можливостей, але й від того, як він ставиться до праці. Тому, щоб зрозуміти природу стимулів, які змушують людей працювати, необхідно звернутися не тільки до значення виробничих відносин між людьми, але й їх ставлення ... до самої праці¹. Саме ставлення до праці працівника полягає в реалізації його трудового потенціалу, що формується, насамперед, під впливом усвідомлених потреб і зацікавленості. Ставлення працівника до праці характеризує його прагнення проявити свій фізичний та духовний потенціал, використати свої здібності, досвід, знання для досягнення відповідного результату. З даних позицій необхідно вказати на ті чинники, які утворюють незалежні від працівника передумови його діяльності, що пов'язуються з особливостями як виробничого, так і позавиробничого середовища, тобто об'єктивні умови. Вони також впливають на працівника і визначають його позицію щодо праці як типу діяльності. Суб'єктивні умови (чинники) пов'язуються з індивідуальними особливостями працівника – насамперед, його мотивами (мотивацією) до праці. Особливе значення при цьому має зміст праці. Праця, інтелектуальна чи фізична, але якщо вона

¹ Григорьев Г. С. Труд – первая человеческая потребность. Диалектика процесса труда. – Пермь : Перм. книж. изд-во, 1965. – С. 13.

престижна, висококваліфікова, яка приносить бажані результати і адекватну оплату, створює передумови для ставлення до праці як до найвищої цінності. Відповідного значення набувають також суб'єктивні фактори: досвід, що підтверджує відповідний стаж роботи, вік, освіта, стать, здібності працівника тощо. Ставлення до праці уособлює в собі єдність трьох елементів: 1) трудові мотиви і орієнтацію трудової поведінки, що становить у сукупності мотивацію самої праці; 2) активність трудової поведінки працівника; 3) оцінювання працівником трудових операцій (роботи). Зміст і призначення мотивів праці – це свідоме проникнення у сутність людини, її сенс життя, звички, потреби, мотиви, поведінку, що характерно для правових приписів норм трудового права на відміну від норм цивільного права¹. Трудова активність працівника виявляється в таких формах поведінки, як: виконання норм виробітку, якісні і кількісні показники в роботі, ініціативність, дисциплінованість тощо. І оціночний елемент ставлення працівника до праці, без якого неможлива продуктивна і якісна робота. В результаті ставлення до праці змінюються становище самого працівника, його соціальні якості².

У чому зараз полягає сучасна позиція ставлення до праці? Ключ до даної відповіді, насамперед, необхідно шукати у принципі свободи праці, у ставленні до праці самої людини праці. Саме мотивація праці спонукає людину до діяльності і надає цій діяльності певний орієнтир, спрямованість, направлену на досягнення певної мети. У свою чергу, праця завжди була і буде корисною діяльністю, що спрямована на отримання заздалегідь наміченого результату. Тому досягнення саме запланованих результатів буде виступати мотивом трудової діяльності. Тобто ефект від праці і завдяки праці є спонукальним не тільки чинником, а й свідомою підставою трудової діяльності. Необхідно відзначити, що мотивація притаманна тільки праці як виду діяльності. Зміст і призначення мотивації праці – це свідоме проникнення у сутність людини, її сенс життя, звички, потреби,

¹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 59.

² Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Ніна Дмитрівна Гетьманцева. – К., 2016. – С. 142.

мотиви, поведінку¹. Мотивація – це сукупність мотивів, ... які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників спрямовують людину здійснювати певні дії. Основна мета мотивації у практиці мотивованої діяльності – це застосування різних підходів до вирішення проблем праці та управління залежно від конкретної ситуації та у побудові ефективної системи мотивації і забезпеченні її стійкості трудових відносин. Мотивація продуктивної, ефективної праці має складові, які зачіпають суб'єктивну і об'єктивну частини цього явища. Суб'єктивна частина мотивації стосується суб'єктів соціально-трудова правовідносин. Роботодавець намагається створити такі умови праці, які б відображали різноманітні форми стимулювання усіх елементів трудової діяльності і впливали на свідомість працівника, спонукаючи його до покращення самої праці і її результатів. Мотивація праці впливає на свідомість працівника, хоча має на меті покращення праці і її результатів, покращення виконання делегованих їм обов'язків. Тому ніякі форми мотивації праці не породжують додаткових прав у роботодавця, зокрема вимагати від працівника якоїсь надможливої віддачі у праці. Через свідомість працівника мотивація впливає на працю і її результати, але ніяких додаткових обов'язків у працівника не виникає². Отже, можна вказати, що мотивація трудової діяльності є сукупністю внутрішніх інтересів, потреб, цінностей, норм поведінки, а також мотивів, і зовнішніх факторів впливу – стимулів підвищення трудової активності. Іншими словами, мотивація є характеристика суб'єктивних, психологічних причин поведінки працівника, які носять складний і різносторонній характер.

В основі мотивації поведінки працівника лежать його потреби і інтереси. Самі потреби працівника відображають його залежність від зовнішнього світу, потребу в чомусь. Тобто можна сказати, що потреба є мотивом до його діяльності. Таким чином, мотивація є прагненням працівника задовольнити свої потреби. Потреби та інтереси характеризують внутрішню обумовленість трудової поведінки. У різних умовах життєдіяльності у різних груп працівників різною є спрямованість потреб та інтересів.

¹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О.І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 59.

² Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 60.

УДК 349.2

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРІОРИТЕТИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Карпенко Р. В.,

*викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

Стрижневим питанням науки трудового права є визначення кола суспільних відносин, що становлять його предмет. У зв'язку з цим виникає необхідність правового аналізу наведених норм законопроекту задля чіткого визначення предмета трудового права та сфери його дії, що і є метою даних тез.

Систему трудових відносин, що регулюються правом, у різні часи досліджували такі відомі вчені, як В. С. Андреев, О. Т. Барабаш, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, Л. Я. Гінцбург, С. О. Іванов, С. С. Карінський, М. П. Карпушин, Р. І. Кондратьєв, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, В. І. Нікітінський, Ю. П. Орловський, А. Є. Пашерстник, О. С. Пашков, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, О. В. Смірнов, В. І. Смолярчук, А. І. Цепін та ін. У сучасний період у нових соціально-економічних умовах над різними аспектами проблеми трудових правовідносин працюють українські вчені: Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, П. Д. Пилипенко, Н. М. Хуторян та інші представники науки трудового права.

Загальновизнано, що в науці трудового права сформульовано дві концепції предмета даної галузі. Одна з концепцій полягає у виділенні в предметі трудового права трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Ідея про віднесення до сфери радянського трудового права суміжних або тісно пов'язаних з трудовими відносин належить М. Г. Александрову. У цей час концепція «трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини» є найбільш поширеною в науковій та навчальній літературі.

Трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини виділяють у предметі сучасного трудового права й російські вчені. Відзначаючи, що предмет трудового права має більш складний і різномірний склад, ніж предмет цивільного права, І. Я. Кисельов відносив до сфери дії трудового права власне трудові відносини та

інші відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими і невіддільні від них у рамках предмета трудового права¹.

Специфіка правового регулювання трудових відносин полягає в тому, що за допомогою стимулювання заходами заохочення працівнику надаються можливості одержання права на матеріальні й духовні цінності у випадку досягнення ним соціально корисного результату в праці. Сутність стимулювання у сфері праці полягає в тому, що працівник не примушується до тієї чи іншої поведінки під страхом покарання, у нього є вибір варіанта поведінки, і він спонукається до такої поведінки, у якій зацікавлені і працівник, і роботодавець, і суспільство².

Сьогодні назріла необхідність у новій постановці проблеми зв'язку теорії і практики. Заслуговує на увагу позиція Д. І. Степанова, з точки зору якого необхідний зв'язок теорії і практики в методології повинен бути не завершальним пунктом добротного дослідження, а насамперед, основоположним відправним моментом дослідження. Доктрина повинна існувати настільки, наскільки вона відштовхується від проблем, поставлених практикою або виявлених доктриною в практиці. Існування доктрини виправдано, оскільки існує її практична значимість.

При цьому доктрина, яка ігнорує практику реалізації права, орієнтується на аналіз лише позитивного права, безжиттєва, оскільки не враховує зв'язку розумного з дійсним, не дає змоги ідеальному ефективно проявлятися у реальному.

Основні засади реформування законодавства України про працю мають виходити з необхідності запобігання порушенню трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їхньої реалізації, комплексного підходу, соціальної справедливості тощо.

Такими базовими засадами можуть бути: а) оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції в сучасних

¹ Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник. – 2-е изд., испр. и доп. / И. Я. Киселев – М. : Эксмо, 2006. – С. 63.

² Вишновецька С. В. Проблеми реформування доктрин трудового права України / С. В. Вишновецька // Актуальні питання реформування правової системи України : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 2–3 черв. 2006 р.). – Т. II.

умовах спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів обох сторін трудового договору. Якщо захисна функція стосується охорони інтересів працівників, то виробнича – охорони інтересів роботодавців. Перша впливає безпосередньо із соціальної природи трудового законодавства. Воно, як відомо, з'явилося в системі права всіх країн світу з появою капіталістичного ринкового виробництва і найманої робочої сили саме з метою забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників. Однак, незважаючи на всю соціальну спрямованість трудового права, воно не може не захищати інтереси другої сторони в трудових відносинах. Інакше воно або вступить у колізію з іншим законодавством, насамперед із законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати норми трудового законодавства й шукати інших правових шляхів для використання робочої сили поза тими, що передбачені цим законодавством; б) дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод; в) еволюційний характер здійснення реформ законодавства про працю. При цьому кардинальних змін мають зазнати лише ті положення чинного законодавства, які не відповідають вимогам ринкової економіки; г) використання в процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства ЄС та країн з перехідною економікою з тим, щоб забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами у цій сфері; д) зміщення центру ваги правового забезпечення трудових відносин з законодавчого рівня на рівень договірного регулювання, передусім колективно-договірного, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок. При цьому все це не повинно позначитися на рівні гарантій трудових прав, які й надалі мають визначатися державою та не можуть призвести до послаблення правової захищеності працівників; е) забезпечення недискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у ст. Конституції України, із збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці; є) рівне ставлення до чоловіків та жінок (гендерна рівність). Цей

принцип базується на вимогах європейської спільноти, зокрема Директиви 75/117/EWG, що стосується оплати рівноцінної праці за однакову роботу жінок і чоловіків; Директиви 76/207/EWG, яка визначає рівне ставлення до чоловіків та жінок при прийнятті на роботу, під час професійної підготовки, професійного зростання та умов роботи; Директиви 97/80/WE, якою передбачається необхідність доведення факту дискримінації за статтю, та ряду Директив у сфері соціального страхування. Його втілення до нового Трудового кодексу впливає безпосередньо також із статті 24 Конституції України, яка проголошує, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; ж) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування в новому Кодексі особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, окремих категорій працівників, які працюють у нетипових формах зайнятості, та з використанням цивільно-правових договорів; з) повнота і чіткість правового регулювання трудових відносин з мінімальним використанням бланкетних норм.

Підбиваючи підсумки викладеного можна дійти до таких висновків. Необхідність прийняття Трудового кодексу обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникла величезна кількість проблем, що повинні вирішуватись засобами трудового права. А законодавство про працю, яке в основі своїй представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що в кінцевому результаті негативно відбивається на рівні гарантій трудових прав працівників.

УДК 349.2

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАВА НА ПРАЦЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Клименко А. Л.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Політичні й економічні процеси, що відбуваються в Україні протягом останніх років, з усією очевидністю свідчать про прагнення держави до інтеграції у європейський і світовий

© Клименко А. Л., 2016

економічний простір. У процесі європейської інтеграції України особливої ваги набуває модернізація держави, підпорядкування усіх сфер зовнішньої та внутрішньої політики держави для досягнення умов і критеріїв членства в Європейському Союзі.

Впровадження та дотримання європейських соціальних стандартів має велике значення, оскільки вони дають змогу реалізувати основну мету сучасної соціальної держави – забезпечити високі стандарти життя населення. За цих обставин особливо актуальним є впровадження європейських міжнародних стандартів у соціальній сфері (в тому числі і в частині визначення засад функціонування організаційно-правових форм соціального захисту), цього вимагає й нова міжнародна ситуація, пов'язана з розширенням Європейського Союзу.

В Україні процес функціонування галузей соціальної сфери, які спрямовані на гідне життєзабезпечення людини, потребує вдосконалення та розвитку, тому що в нашій державі ефективна соціальна політика, що могла б забезпечити високі стандарти життя та рівний доступ громадян до суспільних благ і послуг, перебуває в процесі формування.

Аналізом та визначенням особливостей функціонування соціальної системи в Україні, дотримання стандартів у соціальній сфері на вітчизняному рівні крізь призму європейських соціальних стандартів займається ряд теоретиків і практиків.

Сьогодні проблема впровадження міжнародних стандартів набула для України практичного значення. Передусім, це зумовлено підготовкою проекту нового Трудового кодексу України, який має відповідати загальновизнаним правам і принципам у сфері праці міжнародним співтовариством, зокрема конвенціям і рекомендаціям МОП, та визначити співвідношення з таким важливим інститутом, як загальнообов'язкове держане соціальне страхування. Окрім того, ратифікація Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод та визнання Україною на своїй території юрисдикції Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції, висунуло нагальну проблему забезпечення безпосереднього застосування Конвенції судами загальної юрисдикції, іншими суб'єктами в державі.

Соціальні стандарти в національному законодавстві України та в міжнародних нормативно-правових актах не втрачають своєї актуальності, оскільки кожна держава проголошує себе соціальною, а відповідно, і соціальний захист має бути на високому рівні. Також у

науці права соціального забезпечення простежується тенденція до активнішого вивчення цього питання і створення окремого напрямку досліджень, як міжнародне право соціального забезпечення.

Україна є соціальною державою, одним з основних принципів діяльності якої є створення умов, що забезпечують гідне життя й вільний розвиток людини. Ефективність правового регламентування працевлаштування – одна з ознак соціальної держави, оскільки створення громадянам реальних можливостей для одержання роботи відповідно до своєї професії і здібностей відіграє важливу роль у забезпеченні гідного життя й вільного розвитку людини. Саме для цих цілей держава повинна проводити політику, спрямовану на сприяння:

- працевлаштуванню населення шляхом збереження старих і створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;
- підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці;
- підтримці самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва;
- підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійної освіти, забезпеченню потреб працездатних осіб у професійній освіті й навчанні незалежно від віку й з урахуванням вимог ринку праці;
- посиленню мотивації до легальної (зареєстрованої) продуктивної зайнятості;
- координації та контролю за діяльністю посередників із працевлаштування;
- підтримці осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- соціальній підтримці зареєстрованих безробітних з метою повернення їх до продуктивної зайнятості;
- захисту національного ринку праці;
- розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості.

Держави-члени Європейського Союзу у своїй політиці працевлаштування патронують три взаємопов'язані та взаємодоповнюючі цілі: (а) повна зайнятість, (б) якість і

продуктивність праці і (в) соціальне об'єднання. Домагаючись досягнення зазначених цілей, держави мають втілювати в життя політику, що враховуватиме такі настанови, які є пріоритетними для виконання: – діючі і превентивні заходи для зниження безробіття й бездіяльності; – створення нових робочих місць і підприємництво; – зміна місця проживання, сприяння пристосуванню й мобільності на ринку праці; – сприяння розвитку кадрових інвестицій і навчання протягом усього життя; – збільшення постачання кадрів і сприяння активному старінню; – статева рівність; – сприяння інтеграції й боротьба з дискримінацією на ринку праці щодо людей, які перебувають у скрутному становищі; – підвищення оплати праці через систему заохочень і забезпечення привабливості роботи; – перетворення незадекларованої роботи на офіційний вид діяльності; – вирішення регіональних суперечностей у сфері зайнятості населення.

Ефективна боротьба з дискримінацією жінок у сфері праці в сучасних умовах повинна ґрунтуватися на нових підходах. Як першочергові заходи необхідно: (а) зберегти пільги для жінок на тих виробництвах, де існує пряма загроза для виконання ними репродуктивної функції, а також для вагітних жінок на всіх виробництвах; (б) перейти від охоронного законодавства до антидискримінаційного. Такий підхід має привести до того, що серед обов'язків держави залишиться надання жінці максимально повної інформації про негативні наслідки виконання того чи іншого виду трудової діяльності, а вже на цій підставі кожна жінка сама буде вирішувати, чи здатна вона виконувати цю роботу, а також визначення необхідності додаткових вихідних днів, нічних робіт, відряджень.

УДК 349.2

ГУМАНІЗМ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

Кононенко О. Ю.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України*

Правова система України, як і правова система будь-якої іншої європейської держави, функціонує та розвивається відповідно до трьох основних напрямків, що охоплюють: (а) розвиток тенденції гуманізму, (б) проведення державної політики, що ґрунтується на

принципі соціальної справедливості, (в) посилення процесів демократизації і глобалізації.

Термін «гуманізм» походить від латинського *humanus* – людський, людяний. Словник іншомовних слів трактує його як: (а) сукупність поглядів, що визнають високе суспільне призначення людини, її права на вільний розвиток і прояв своїх здібностей, утвердження її блага як критерію оцінювання суспільних відносин, (б) людяність у суспільній діяльності, у ставленні до людей, турбота про людину, повага до її гідності¹. Як зазначається у психологічному тлумачному словнику, гуманізм відбиває високий рівень свідомого ставлення людини до оточуючих. Виявляється він у глибокій повазі до людини та її гідності, в активній боротьбі проти всіх форм людиноненависництва. Як властивість особистості він містить знання життя, морально-політичні якості, позитивне ставлення до людей, їх життя й діяльності, людинолюбство і щирю теплоту.

Преамбула Загальної декларації прав людини визначає мотиви створення цього документа, який за своєю сутністю є визнанням принципу гуманізму як керівної засади в суспільному і політичному житті світового співтовариства: « ... Визнання гідності, яка властива всім членам людської сім'ї, і рівних і невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру; і беручи до уваги, що зневажання і нехтування правами людини призвели до варварських актів, які обурюють совість людства, і що створення такого світу, в якому люди будуть мати свободу слова і переконань і будуть вільні від страху і нужди, проголошено як високе прагнення людей; і беручи до уваги, що необхідно, щоб права людини охоронялися силою закону з метою забезпечення того, щоб людина не була змушена вдаватися як до останнього засобу до повстання проти тиранії і гноблення....». У ст. 1 цієї Декларації наголошується, що всі люди наділені розумом і совістю, а значить, повинні ставитися один до одного в дусі братерства.

У юридичному аспекті принцип гуманізму складається з двох основних частин: а) основна його ідея – людина є вищою цінністю суспільства і б) безпосереднє наповнення обсягу цього принципу, що полягає в закріпленні необхідних прав і свобод індивіда. Якщо перша частина принципу лишається незмінною, то друга

¹ Захаренко Е. Н. Новый словарь иностранных слов: свыше 25000 слов и словосочетаний. – 3-е изд., испр. и доп. / Е. Н. Захаренко, Л. Н. Комарова, И. В. Нечаева. – М. : Азбуковник, 2008. – 1040 с.

змінюється згідно з уявленнями суспільства про гуманізм, з розвитком людської культури в цілому.

Проблема гуманізму у трудовому праві стає особливо актуальною на сучасному етапі державо- і правотворення у зв'язку з побудовою соціально орієнтованої правової держави. Виходячи з принципу гуманізму сучасна держава має можливість не тільки нормативно закріплювати трудові права людини і громадянина, але й створювати систему гарантій їх реалізації, охороняти честь і гідність працівників, ураховуючи їх пріоритетне місце в системі суб'єктів трудового права.

Гуманістична спрямованість трудового права повинна зберігатись і в наш час. Будучи формально рівними партнерами на ринку праці, роботодавець і особа, яка наймається до нього, фактично, не є такими ні в реальній економіці, ні в конкретних трудових відносинах. У реальному житті роботодавець, як сторона трудових відносин, знаходиться в більш вигідному становищі, яке є більш вагомим. Власник підприємства, установи чи організації диктує свою волю залежно від того, потрібен йому працівник цієї професії, спеціальності, чи ні.

Як зауважує В. Г. Кауров, фактично, йдеться про повну свободу роботодавця від норм трудового права, а не про свободу працівника з реалізації своїх здібностей до праці¹. Досить часто роботодавець підмінює трудовий договір цивільно-правового угодою, протизаконно укладаючи з працівником цивільний за природою договір для оформлення відносин, які в дійсності є трудовими. Ускладнює ситуацію схожість понять «трудоий договір» і «трудова угода», які на практиці позначають зовсім різні за своєю природою договори – трудовий і цивільно-правовий, порізнному укладаються, змінюються, розриваються і тягнуть за собою відмінні правові наслідки. У випадку виникнення конфлікту між сторонами необхідно чітко визначитись, який саме вид договору між ними було укладено, позаяк законодавство про працю поширюється тільки на осіб, які уклали договір трудовий, а не цивільно-правовий.

Цивільно-правовими угодами не передбачається дотримання роботодавцем норм максимальної тривалості робочого часу, часу відпочинку, правил охорони праці та ін. Законодавець, подбавши про інтереси держави, мав би своїм наступним кроком вирішити

¹ Кауров В. Г. Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России / В. Г. Кауров // Правоведение. – 1998. – № 2. – С. 113–122.

питання захисту інтересів і працівників. Тільки трудовий договір і трудове право можуть достатньою мірою забезпечити належний рівень захисту прав суб'єктів трудових правовідносин: «Трудовий договір є більш жорсткою правовою конструкцією, ніж цивільний договір про працю. Трудове законодавство містить багато гарантій, спеціальних процедур, які роботодавець не має права порушити. Це стосується обмежень щодо звільнення, робочого часу, нормування праці, гарантій, пов'язаних з материнством, інвалідністю, працею неповнолітніх тощо»¹.

Фундаментальний принцип гуманізму є базовим для таких принципів правового регулювання відносин у сфері праці, як-от: (а) заперечення, що праця є товаром; (б) захист від безробіття і сприяння у працевлаштуванні; (в) пріоритет життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; (г) повага до честі, гідності та професійної репутації працівника та ін.

УДК 347.156:331(477)

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ

Кушнир Н. В.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Затвердження принципів гендерної демократії та питання гендерної асиметрії реалізації прав у сфері праці розглядаються сьогодні світовим співтовариством як необхідна складова демократичних процесів і розвитку громадянського суспільства. Гендерна демократія визначається як система виявлення жінок і чоловіків, рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені та реально забезпечені в політико-правових принципах, будівництві громадських і державних структур, а також реалізуються в суспільному житті.

В сучасному українському суспільстві, коли права людини і громадянина проголошені «найвищою цінністю», а держава вважає пріоритетним обов'язком додержувати і захищати ці права і свободи, на практиці досить часто трапляються ситуації фактичної нерівності правового статусу жінок і чоловіків,

¹ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П. Д. Пилипенко. – Л. : Вид. центр Львів. нац. ун-ту, 1999. – 214 с.

© Кушнир Н. В., 2016

відсутність можливостей для реалізації цих прав і свобод, особливо у сфері праці.

Гендерна асиметрія реалізації прав у сфері праці проявляється в тому, що:

– переважно жінки поєднують професійні обов'язки з виконанням домашньої роботи й вихованням дітей. Це призводить, по-перше, до фізичного перевантаження жінок; по-друге, жінки в очах роботодавців набувають статусу «неповноцінних» працівників, які не схильні цілком віддатися кар'єрі, брати на себе додаткові службові навантаження тощо;

– має місце дискримінація під час прийняття на роботу. Оскільки жінка часто поєднує професійні обов'язки з вихованням дітей та домашньою роботою, вона розглядається роботодавцем як «неповноцінний» працівник. Молода жінка в очах роботодавця – потенційне джерело видатків та організаційних ускладнень у зв'язку з виходом у відпустку по вагітності і пологам. Тому роботодавці не дуже схильні брати жінок на роботу, нерідко в оголошеннях про вакансії відверто пишуть «потрібен чоловік», також жінки отримують меншу заробітну плату. Це відбувається з таких причин. По-перше, жінка часто вимушена погоджуватися на низькооплачувану роботу, роботу не за фахом через те, що жінок неохоче беруть на роботу взагалі. Крім того, щоб мати можливість поєднувати професійні обов'язки з виконанням домашньої роботи й вихованням дітей, жінка намагається знайти роботу поблизу дому або роботу з неповним робочим днем, а це суттєво обмежує можливості вибору. По-друге, роботодавці, призначаючи жінці заробітну плату меншу, ніж чоловікам (за виконання аналогічних функцій), мотивують це тим, що жінка не є основним годувальником сім'ї, що для неї це «додаткові» гроші;

– має місце професійна сегрегація за ознакою статі. Традиції виховання та стереотипи професійних корпорацій обмежують опанування жінкою цілого ряду професій. Інакше кажучи, суспільство свідомо орієнтує жінок на вибір суто «жіночих» професій. Переважно це професії соціальної сфери, сфер торгівлі та побутового обслуговування, а також професії допоміжного персоналу.

Гендерна нерівність або підпорядковане становище жінок є складною комплексною проблемою. Вона глибоко укорінена в соціальних структурах влади на мікро- і макрорівні, в структурах свідомості, постійно відтворюється в різних ідеологічних системах, які репродукують гендерну ієрархію.

Сучасний стан демократизації суспільних відносин на порядок денний гостро ставить питання впровадження результатів гендерної політики в площину правотворчої та правоохоронної діяльності держави, тому що Україна обрала шлях інтегрування в європейське співтовариство і мало-помалу приводить своє законодавство до загальновизнаних міжнародних стандартів. Досвід розвинених країн свідчить, що надання жінкам широких можливостей для професійного росту, забезпечення для них рівних з чоловіками можливостей не лише не послаблює, а й навпаки – підсилює ефективність економічних процесів.

Таким чином, виникає складне завдання формування такої національної гендерної політики в галузі трудового права, яка б давала можливість, з одного боку, ліквідувати дискримінацію за ознакою статі й усунути всі ситуації нерівноправності чоловіка та жінки, а з іншого – не створити систему нової дискримінації і не призвести до дискримінації працівників-чоловіків. З цією метою вищому законодавчому органу України – Верховній Раді – в період проведення кодифікації трудового законодавства необхідно створити якісно новий правовий механізм стосовно захисту жінок у трудових відносинах. Треба мати на увазі, що під час розроблення, обговорення та прийняття нових законодавчих актів гендерні аспекти, що існують як принципи державної політики на ціннісному рівні, рівні моральних норм, знаходять своє практичне втілення у конкретних правових новелах, і від постійності та стабільності даного процесу залежить рівень демократії у суспільстві та державі, реальний рівень захисту прав, свобод та інтересів учасників трудових відносин і, врешті-решт, розвиток людської цивілізації.

УДК 349.2:331.108

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Лавренко Б. В.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України*

Сьогодні в Україні впроваджуються численні реформи у правовому, економічному, соціальному секторах тощо. Реформи стосуються й сектора державної служби, де пріоритетом діяльності органів публічної влади має стати принцип служіння народові, а

© Лавренко Б. В., 2016

рівень корупції має зійти нанівець. Саме тому діяльності органів публічної влади приділяється особлива увага з боку громадськості, особливо в частині здійснення останніми адміністративних процедур, які спрямовані на реалізацію повноважень цих органів, надаючи їм юридичного змісту та форми.

Державна фіскальна служба України (далі – ДФС України) не є винятком у цьому процесі, адже останньою здійснюються численні адміністративні процедури під час реалізації державної податкової політики та політики у сфері державної митної справи, державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства тощо. Ефективність діяльності ДФС України у вказаних сферах значною мірою залежить від професійної компетентності її посадових та службових осіб, а також від стану дотримання останніми службової дисципліни і законності.

З огляду на це питання дисциплінарної відповідальності посадових та службових осіб ДФС України за порушення порядку здійснення адміністративних процедур уявляється актуальним і таким, що представляє науковий і практичний інтерес.

Дисциплінарна відповідальність посадових осіб фіскальної служби України характеризується наступними ознаками:

- її підставою є дисциплінарне правопорушення;
- за таке правопорушення передбачено накладення дисциплінарного стягнення;
- стягнення накладається уповноваженим на це органом (посадовою особою) в порядку підлеглості. Згідно зі ст. 35 Дисциплінарного статуту фіскальної служби України дисциплінарні стягнення застосовуються керівниками відповідних фіскальних органів, яким надано право приймати на роботу і звільняти посадовців фіскальної служби;
- межі так званої дисциплінарної влади цього органу (посадової особи) чітко визначаються правовими нормами;
- посадовець, на якого накладено дисциплінарне стягнення, може оскаржити його до вищестоячого органу чи в суд. За ст. 43 Дисциплінарного статуту, якщо посадова особа фіскальної служби не згодна з рішенням про застосування до неї дисциплінарного стягнення, вона має право оскаржити його в письмовій

формі до керівника вищого рівня протягом одного місяця від дня ознайомлення з відповідним наказом та/або до суду в установленій законом строк;

- за один дисциплінарний проступок може бути накладено тільки одне дисциплінарне стягнення.

Таким чином, під дисциплінарною відповідальністю посадових осіб фіскальної служби слід розуміти застосування до винних посадових осіб у рамках службового підпорядкування законодавчо передбаченого дисциплінарного стягнення у виді обмежень особистого або організаційного характеру за порушення умов і порядку проходження фіскальної служби.

Н. М. Вапнярчук вважає, що правопорушення має такі ознаки:

- воно може бути тільки діянням – дією або бездіяльністю. Думки, переконання, бажання, настрої, світогляд, соціальні або особисті властивості не є правопорушеннями, а значить, не можуть виступати підставами юридичної відповідальності;
- ними вважаються тільки вольові дії, тобто ті, що залежать від волі і свідомості учасників і здійснюються ними добровільно. Не можна назвати правопорушенням поведінку, не контрольовану свідомістю або вчинену в ситуації, що позбавляє людину вибору іншого варіанту поведіння, крім протиправного;
- суб'єкт, який учинив правопорушення, має бути деліктоздатним, тобто за віком і станом психічного здоров'я усвідомлювати характер своїх дій, керувати ними й передбачити їх наслідки. Отже, ними є варіанти поведінки тільки дієздатних людей; малолітніх і душевнохворих закон деліктоздатними не вважає;
- це юридично каране діяння, за вчинення якого передбачаються певні вид і міра юридичної відповідальності¹.

Як один із видів правопорушення дисциплінарне характеризується єдністю суб'єктивних (суб'єкт, суб'єктивна сторона) і об'єктивних (об'єкт, об'єктивна сторона) елементів, що утворюють його склад.

¹ Вапнярчук Н. М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні / Н. М. Вапнярчук. – Х. : Юрайт, 2012. – 312 с.

А. А. Абрамова переконливо доводить, що підставою для виокремлення спеціальних суб'єктів є: (а) особливо відповідальний характер праці (наприклад, пов'язаної з особливими функціями державного апарату) окремих категорій працівників; (б) особливо шкідливі наслідки дисциплінарних проступків, учинених працівниками в окремих галузях промисловості, де діють статuti про дисципліну¹. Посадовець фіскальної служби України є спеціальним суб'єктом порушення службової дисципліни, позаяк у цьому випадку має місце поєднання обох вищевказаних підстав. Фіскальні інтереси України – це національні інтереси держави, забезпечення й реалізація яких досягається шляхом здійснення державної фіскальної справи. Основні принципи останньої – це: (а) виключна юрисдикція України на її фіскальній території і (б) виключні повноваження фіскальних органів України щодо здійснення державної фіскальної справи.

Залежно від характеру дисциплінарних правопорушень посадовими особами фіскальної служби України їх безпосередні об'єкти пропонуємо класифікувати на такі групи:

- службові обов'язки, визначені за кожним посадовцем, порушення яких тягне за собою обмеження прав, інтересів, честі, гідності, особистої недоторканності окремих громадян, державних і громадських організацій, юридичних осіб і заподіює шкоду фінансовій і штатній дисципліні;
- правила реалізації службової дисципліни (поводження зі службовими документами; користування майном фіскального органу та ін.);
- загальні вимоги до позаслужбової поведінки.

Шкідливі наслідки діяння посадових осіб фіскальних органів можуть бути різними. Вони знаходять своє вираження, як правило, в дезорганізації службових відносин, а інколи в заподіянні реальної матеріальної шкоди. Установлення причинно-наслідкового зв'язку між протиправним діянням і шкідливими наслідками є обов'язковим елементом об'єктивної сторони. На практиці ця вимога може порушуватися, коли, приміром, керівники фіскальних органів зазнають дисциплінарних стягнень при здійсненні ким-небудь з їх підлеглих порушення своїх службових обов'язків

¹ Абрамова А. А. Дисципліна труда в СССР / А. А. Абрамова. – М. : Юрид. лит. – 1969. – 161 с.

незалежно від того, сумлінно чи несумлінно виконують ці начальники свої службові обов'язки. На наш погляд, з метою усунення подібної практики ст. 9 Дисциплінарного статуту фіскальної служби України необхідно доповнити частиною другою такого змісту: «За порушення службової дисципліни підлеглими особами, яке не є прямим наслідком діяльності керівника фіскального органу, останній не несе відповідальності».

Таким чином, під дисциплінарною відповідальністю посадових осіб фіскальної служби слід розуміти застосування до винних посадових осіб у рамках службового підпорядкування законодавчо передбаченого дисциплінарного стягнення у виді обмежень особистого або організаційного характеру за порушення умов і порядку проходження служби.

УДК 349.2 (477)

ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Мартинюк В. Д.,

*здобувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Дія трудового права спрямована на те, щоб у межах відповідних відносин забезпечити їх цілісне та відносно завершене регулювання. Системність та єдність у регулюванні суспільних відносин в рамках однієї галузі забезпечується за допомогою правових принципів, які обумовлюють характер приписів та визначають сутність державного регулювання. Вивчення правових принципів організації професійного навчання працівників надасть змогу всебічно зрозуміти сучасний стан правового регулювання відповідних відносин та визначити перспективи реформування національного законодавства.

Поняття принципів права визначають як керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає в тому, що вони у стислому вигляді, концентровано, відображають найсуттєвіші риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин¹.

¹ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 4-е вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – С. 98.

© Мартинюк В. Д., 2016

Таким чином, принципи професійного навчання працівників слід розглядати як певну основу, на базі якої створюється та функціонує система професійного навчання, метою якої є виконання певних універсальних та локальних завдань, що постають перед державою та суспільством.

Досліджуючи юридичну природу принципів правового регулювання професійного навчання працівників необхідно зазначити, що вони є продуктом синтезу загальноправових, галузевих та внутрішньогалузевих принципів права.

Слід більш детально зупинитися на принципах, що притаманні власне трудо-правовому інституту професійного навчання працівників. Правова наука містить два варіанти фіксації принципів правового регулювання суспільних відносин. А саме передбачено можливість прямого закріплення принципів у тексті нормативно-правових актів, а також можливість опосередкованого виділення їх зі змісту відповідних правових норм.

У чинних актах національного законодавства не закріплено чіткий перелік принципів професійного навчання працівників. Проте в статті 2 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року визначені принципи державної політики у сфері професійного розвитку працівників, які можна віднести також і до принципів правового регулювання професійного навчання працівників. Зокрема, це принципи:

- доступності професійного розвитку працівників;
- вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи;
- додержання інтересів роботодавця і працівника;
- безперервності процесу професійного розвитку працівників¹.

Характеризуючи вказані вище принципи слід вказати, що доступність професійного розвитку та професійного навчання як його складової досягається відсутністю вікових та інших обмежень щодо вступу до різного роду освітніх структур, а також наявністю безкоштовної первинної професійної підготовки та перепідготовки у разі відсутності можливості працювати відповідно до отриманої раніше професії та кваліфікації. Розвиток сучасних інформаційних технологій сприяє втіленню в життя нових

¹ Про професійний розвиток працівників : закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VSI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.

форм та способів професійного навчання, що, у свою чергу, сприяє доступності професійного навчання для усіх соціальних груп.

Щодо вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи варто зазначити, що він надає можливість для роботодавців укомплектовувати штат кваліфікованими кадрами, які будуть підготовлені відповідно до нагальних вимог виробництва. Зокрема, трудове законодавство України передбачає можливість для роботодавців не лише приймати на роботу підготовлених фахівців, а й готувати майбутніх спеціалістів власними силами. Так, роботодавець може організувати неформальне професійне навчання працівника безпосередньо на виробництві або ж направити відповідного співробітника на навчання до освітнього закладу, враховуючи інтереси та потреби власного підприємства.

Окремо слід розкрити зміст принципу додержання інтересів роботодавця і працівника. Реалізація зазначеного принципу досягається низкою заходів, серед яких, з одного боку, виступає обов'язок роботодавця дотримуватися трудового законодавства у частині надання працівникам, які поєднують роботу з навчанням, низки пільг та гарантій, а з іншого – за умови організації професійного навчання власних працівників впливати на процес їх професійного навчання.

Особливо слід зупинитися на принципі безперервності процесу професійного розвитку працівників. Необхідно зазначити, що значні зміни в організації виробництва та праці, технічний та економічний прогрес викликають знецінення певних професійних знань та необхідність постійного оновлення та вдосконалення професійної підготовки. Принцип безперервності навчання дає можливість постійно поглиблювати загальноосвітню та фахову підготовку, досягати цілісності та наступності професійних знань працівників. Саме для забезпечення реалізації права на безперервний розвиток працівника протягом усього його життя в Україні побудована система професійного навчання. Таким чином, одним із принципів організації професійного навчання працівників повинен стати принцип універсальності, диференціації та різноманіття видів професійного навчання працівників.

Наразі у сфері професійного навчання працівників необхідно враховувати принцип багатосторонності і професійної мобільності у підготовці фахівців. Соціальний та економічний розвиток України зумовлює необхідність деталізації та

розширення базових принципів правового регулювання окремих інститутів трудового права, серед яких чільне місце посідає сфера професійного навчання працівників.

Правові норми, що регулюють сферу професійного навчання працівників, повинні бути скоординовані між собою задля досягнення кінцевої мети. Зокрема, такого роду єдність та структурованість правових норм є необхідною умовою ефективної процедури зміни роботи при повному визнанні вже одержаної кваліфікації та досвіду у відповідній професії. Норми та керівні принципи професійної підготовки повинні відповідати та пристосовуватись до потреб сучасної економіки, що швидко змінюються.

УДК 349.2

СТРОКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ПОСТРАДЯНСЬКИХ КРАЇН

Наньєва М. І.,

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»*

У законодавстві України строки трудового договору визначені у ст. 23 Кодексу законів про працю України¹ (далі – КЗпП). Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Практична більшість трудових договорів мають безстроковий характер. Безстроковий трудовий договір є звичайним трудовим договором між роботодавцем і найманим працівником, який укладається з дотриманням загальних правил. Для його укладення необхідно лише вираження у визначеній законом формі волі працівника і роботодавця. Безстрокові трудові

¹ Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

договори укладаються у всіх випадках, якщо законодавством не передбачені спеціальні норми для конкретного виду робіт або категорії працівників. Їх перевагою для працівників є те, що такий договір створює між сторонами стабільні трудові відносини, робота триває протягом невизначеного часу.

Строковий трудовий договір може укладатися лише у випадках, встановлених законодавством. Трудове законодавство України встановлює суттєві обмеження щодо використання строкових трудових договорів, які передбачені у ч. 2 ст. 23 КЗпП. Недотримання цих обмежень є підставою для визнання трудового договору недійсним у частині визначення строку відповідно до ст. 9 КЗпП України¹. Згідно з абз. 2 п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» при укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Різновидами строкового трудового договору є договори про тимчасову і сезонну роботи. Тимчасовими визнаються роботи, що тривають не більше двох місяців. При укладенні трудового договору для тимчасової заміни відсутнього працівника, за яким зберігається його місце роботи (посада), строк договору не може бути більше чотирьох місяців. Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються протягом певного періоду року – сезону, що не перевищує шести місяців. Строковим є також контракт, який укладається у випадках, визначених законом.

Правове становище працівників, які уклали строкові трудові договори, в основному не відрізняється від правового становища працівників, що уклали трудовий договір на невизначений строк. Але є й певні особливості. Так, працівник, який уклав строковий трудовий договір, підлягає звільненню після закінчення обумовленого строку. Звільнення проводиться без заяви

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Законодавство України про працю : збірник нормативно-правових актів. – Х. : Одисей, 2003. – С. 646–664.

працівника та без його попередження про звільнення (законодавство не покладає на роботодавця обов'язок попередити працівника про звільнення у зв'язку із закінченням дії строкового трудового договору) за наказом роботодавця. Наказ про звільнення видається в останній день тривалості строкового трудового договору або до цього. Але днем звільнення, у будь-якому разі, має бути зазначений останній день роботи.

Трудовий договір на час виконання певної роботи є різновидом строкового трудового договору. Але його припинення пов'язане не з настанням певної дати чи певної події, а пов'язане із закінченням обумовленої договором роботи.

У частині першій ст. 36 проекту Трудового кодексу України зазначено лише, що трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк.

У трудовому законодавстві пострадянських країн спеціально регулюється питання про строк трудового договору. За загальним правилом строк, на який укладаються трудові договори, варіюється від двох до п'яти років. У Трудовому кодексі Киргизької Республіки¹ (ст. 55) міститься вказівка на можливість укладення трудового договору на виконання певної роботи. У Трудовому кодексі Республіки Казахстан² (ст. 29) передбачена можливість укладення трудового договору для заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Строковим трудовим договором відповідно до п. 2 частини першої ст. 17 Трудового кодексу Республіки Білорусь³ називається трудовий договір, укладений на певний термін. Максимальна тривалість строкового трудового договору – 5 років. Відповідно до частини другої ст. 17 Трудового кодексу Республіки Білорусь строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи або умов її виконання, а також у випадках, передбачених Трудовим кодексом. Різновидом строкових трудових договорів є: договори на час виконання

¹ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 года № 106 // ЭРКИН-ТОО. – 20.08.2004 года. – № 67-70.

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года № 414-V.

³ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года № 263-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – Ст. 2/70.

певної роботи; договори на час виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; договори на час виконання сезонних робіт.

У ст. 58 Трудового кодексу Російської Федерації¹ зазначено, що трудові договори можуть укладатися: 1) на невизначений строк; 2) на визначений строк не більше п'яти років (строковий трудовий договір). Ю. П. Орловський вважає, що не варто законодавчо встановлювати обмеження щодо максимальних строків договору, тому що їх конкретизація має бути виключним правом сторін².

Отже, у трудових кодексах пострадянських країн визначається строк, на який укладаються трудові договори, і передбачається укладення строкових трудових договорів (контрактів) у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін, а також обмежені переліки категорій працівників, з якими роботодавці мають право укладати строкові трудові договори. На нашу думку, недоліком чинного КЗпП порівняно з трудовими кодексами пострадянських країн є те, що в ньому не вказується на те, що строковий трудовий договір повинен укладатися в письмовій формі, не закріплюється конкретний перелік випадків, при яких може укладатися строковий трудовий договір. Зазначений перелік, з урахуванням позитивного зарубіжного законодавчого досвіду, необхідно передбачити у частині першій ст. 36 проекту Трудового кодексу України.

УДК 349.2:331.109.44

РОЛЬ ПРОФСПІЛКИ ПІД ЧАС МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Пунтус Д. А.,

*аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету*

*Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля*

Останнім часом проблема масового вивільнення працівників є однією з провідних як для окремих галузей національного господарства, так і для країни в цілому. Особливо це явище поширене в регіонах України, які характеризуються значною кількістю промислових підприємств, високими показниками

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года №197-ФЗ.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловського. – М. : Конракт, Инфра-М, 2002. – С. 545.

© Пунтус Д. А., 2016

валового регіонального продукту, обсягу інвестицій в основний капітал, обсягу реалізованої промислової продукції. Сьогодні закриття підприємств і масові вивільнення працівників мають негативний вплив не тільки на окремих працівників та членів їх сімей, а й на економічний стан окремих регіонів та країни в цілому.

Значущу роль під час масового вивільнення працівників повинні відігравати професійні спілки як представники працівників, покликані виконувати захисну функцію та забезпечувати контроль за дотриманням прав працівників, які вивільняються. Тобто одним із основних завдань профспілок повинно бути представництво та захист інтересів працівників перед власником, а також контроль за дотриманням прав працівників, які вивільняються.

Захисна роль профспілок у регулюванні трудових відносин сьогодні набуває особливої важливості, що зумовлено розвитком ринкової економіки, появою нових форм та видів виробництва, підвищенням інтенсивності праці. Участь профспілок у цих процесах повинна забезпечити належний рівень захисту прав працюючих.

Специфіка захисної функції профспілок полягає в тому, що: (а) по-перше, профспілки покликані захищати права та інтереси трудящих, пов'язані, головним чином з їх суспільно-трудовими відносинами; (б) по-друге, основне завдання профспілок при цьому полягає в запобіганні можливим порушенням цих прав та інтересів; (в) по-третє, профспілки використовують при захисті прав та інтересів трудящих такі шляхи і засоби, які недоступні для державного апарату. Специфіка шляхів і засобів, що застосовуються профспілками при реалізації захисної функції, тісно пов'язана з умовами їх захисної діяльності, а також тими цілями, на які вона спрямована.

Згідно зі ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести

консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Результатом завершення консультацій між роботодавцем та профспілкою може стати укладення «рамкової» угоди (можливо, додаток до колективного договору). При цьому професійні спілки вправі вимагати від наймача включення до такої угоди конкретних заходів із забезпечення зайнятості й додаткового (порівняно з чинним законодавством) соціального захисту за рахунок коштів роботодавця вивільнюваних з організації у зв'язку зі скороченням чисельності або штатів. Приміром, вимагати від роботодавця включення наступних заходів: (а) після попередження про звільнення щотижня протягом 2-х останніх місяців роботи надавати працівнику один вільний від роботи день зі збереженням середньої заробітної плати для пошуку роботи; (б) забезпечувати збереження робочих місць, а у разі скорочення чисельності працюючих здійснити це шляхом першочергового скорочення вакантних посад; (в) при здійсненні прийняття на роботу працівників надати першочергове право на працевлаштування працівникам, яких було скорочено.

Також профспілки повинні виступити з ініціативою про розроблення плану дій щодо виходу підприємства з кризи, де передбачити: (а) заходи з мобілізації внутрішніх резервів – скорочення виробничих та адміністративних витрат, диверсифікація виробництва тощо; (в) звернення до вищестоящих організацій, місцевої адміністрації, місцевого відділення виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття України (центр зайнятості) з проханням про надання організаційно-правової та фінансової допомоги. Вони не зацікавлені в масовому вивільненні, яке призведе до зростання безробіття та соціальної напруги в регіоні. Тому при обґрунтованій оцінці соціальних наслідків масового звільнення та його негативного впливу на рівень зайнятості в регіоні можна розраховувати на певну підтримку цих органів; (в) вивчення можливості отримання додаткових кредитів, пільг, зниження податків (особливо місцевих).

Профспілковий орган повинен сприяти розробленню разом з роботодавцем комплексу заходів щодо запобігання масовим звільненням. Зокрема, до них можна включити наступні: (1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників; (2) обмеження надурочних робіт і робіт у вихідні дні;

(3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працюючим за їх згодою відпусток без збереження зарплати або з частковим її збереженням; (4) запровадження для трудівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу; (5) поетапне звільнення працівників у зв'язку зі скороченням; (6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації та ін.

Як зазначено в трудовому законодавстві, зокрема в ст. 43 Кодексу законів про працю України, вивільнення працівників можливе лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Виборний орган первинної профспілкової організації у п'ятнадцятиденний строк повинен розглянути обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником та в триденний строк після його прийняття повідомити власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі. При цьому рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Аналогічні положення щодо обґрунтованості рішення профспілки про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору з працівником містяться і в ч. 6 ст. 39 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Враховуючи, що у зазначених нормах зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу Закон не розкриває, то така обґрунтованість повинна оцінюватись судом виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства. Рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути достатньо аргументованим та містити посилання на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника.

Підсумовуючи вищевикладене слід зазначити наступне: основне й головне завдання профспілки – захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси працюючих.

УДК 349.2 (477)

ДОЗВІЛ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Сичова В. В.,

*старший науковий співробітник
секретаріату Вченої ради
Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Протягом останніх років особливого значення у регулюванні трудових відносин набуває локальна нормотворчість, що, у свою чергу, свідчить про те, що зазначений вид діяльності потребує належного правового забезпечення. Відзначимо, що локальна нормотворчість здійснюється за принципом «дозволено лише те, що визначено законом». В цьому контексті особливого значення набуває такий спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, як дозвіл. У загальному розумінні дозвіл – це надання суб'єктові права на здійснення певних дій. О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко зазначають, що дозволи – це важливий елемент правового регулювання, які забезпечують соціальну свободу та активність людини. Вони набувають юридичного характеру з моменту їх закріплення в уповноважуючих нормах у вигляді суб'єктивних прав та реалізуються у формі використання, що визначає добровільний характер, їх залежність від бажання суб'єкта, якому належить суб'єктивне право¹.

Отже, дозвіл як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин надає можливість роботодавцю як суб'єкту локальної нормотворчості встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, суб'єктивні права і обов'язки. Він є найбільш характерним при укладенні трудового та колективних договорів. Додаткові умови, які встановлюються роботодавцем, як правило, стосуються трудової функції, місця роботи, прав і обов'язків працівника, прав і обов'язків роботодавця, розміру оплати праці, доплат і надбавок, заохочувальних виплат, режиму робочого часу, тривалості щорічної відпустки, умов підвищення кваліфікації, соціально-побутового обслуговування та ін. У трудовому договорі можуть міститись також умови про встановлення випробувального

¹ Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / [Зайчук О. В. та ін. ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко]. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – С. 132.
© Сичова В. В., 2016

терміну тощо¹. В сучасних умовах розвитку трудового законодавства з'являються нові додаткові умови, зокрема: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля у особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, у тому числі й після його звільнення з роботи та ін.

П. Д. Пилипенко зазначає, що додаткові (факультативні) умови, на відміну від необхідних умов трудового договору, не є обов'язковими для їх погодження при прийнятті на роботу. Тому в кожному конкретному випадку такі умови стають об'єктом переговорів лише в разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору. Проте, підкреслює науковець, ці умови мають таку ж вагу для конкретного договору, як і обов'язкові. Недосягнення згоди сторонами щодо факультативних умов так само не приводить до укладення договору, як і в разі відсутності погодження необхідних умов² [2, с. 173].

Щодо укладення колективних договорів, то роботодавцю також дозволяється вносити зміни у текст такого договору. Наприклад, відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати у колективному договорі форми, системи, розмір заробітної плати та інші види трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо)³. Крім того, Законом «Про колективні договори і угоди» допускається можливість внесення умов, що поліпшують становище працівників порівняно із законодавством (надають додаткові трудові і соціально-побутові пільги, а також додаткові гарантії)⁴.

Таким чином, дозвіл як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин має важливе значення для всіх сторін зазначених відносин. По-перше, для роботодавця він розширює можливості у його нормотворчій діяльності, а також дає можливість адаптувати нормативні акти, що спрямовані на врегулювання

¹ Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. – [2-е вид.], перероб. і доп. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Видав. Дім «Ін Юре», 2006. – С. 166.

² Там само. – С. 173.

³ Про охорону праці : закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. – Ст. 7.

⁴ Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. Ст. 7.

трудовах відносин, відповідно до умов, у яких здійснює свою діяльність конкретна організація чи підприємство. Зазначене, у свою чергу, повинно підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника, що позитивно відбивається на фінансовому становищі обох сторін трудових відносин. По-друге, дозвіл надає право роботодавцям встановити додаткові умови, що поліпшують становище робітника, а це апіорі є вигідним для останнього.

УДК 349.2:331.22-057.34

ПРЕМІЯ ЯК ГРОШОВЕ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Соколова О. А.,

здобувач кафедри правознавства

юридичного факультету

Східноукраїнського національного

університету імені Володимира Даля

Головною силою, що спонукає людину займатися трудовою діяльністю, є потреба в одержанні матеріальних коштів для задоволення своїх інтересів. Заробітна плата є основним джерелом підвищення добробуту працівників – з одного боку, а з іншого – значущим важелем матеріального стимулювання зростання й удосконалення суспільного виробництва. Щоб виробництво безперервно розбудовувалось, удосконалювалось, постійно підвищувалась продуктивність праці, необхідно створювати матеріальну заінтересованість працівників у результатах своєї праці. У тому числі, це необхідно робити за допомогою встановлення на законодавчому рівні різних видів грошових заохочень.

Одним із видів грошового заохочення працівника (зокрема, державного службовця) виступає премія, яка відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. передбачена як одна зі складових заробітної плати. При цьому в Законі зроблено уточнення – у разі встановлення, тобто вона буде виступати складовою заробітної плати, якщо її буде передбачено. І це правильно, адже премії, не обумовлені системою оплати праці, мають характер разового грошового заохочення. В такому разі коло працівників, умови їх преміювання, розміри премій заздалегідь не встановлюються і виплачуються, як правило, на підставі трудового досягнення працівника.

Відповідно до Закону «Про державну службу» до премій державного службовця належать:

1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності;

2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. При цьому загальний розмір премій, передбачених пунктом 2 цієї частини, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.

Порівнюючи з Законом «Про державну службу» 1993 р. (нині не чинний), в якому передбачалося, що розміри премій визначаються за результатами діяльності державного службовця і максимальними розмірами не обмежуються, в нині діючому Законі 2015 р. такі обмеження вже прописані.

Премії виплачуються в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності). Фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці.

При цьому слід зазначити, норми Закону 2015 р. припускають обмеження за максимальним сукупним розміром місячної та квартальної премій, що виплачуються держслужбовцю за рік, і обмеження за розміром фонду преміювання держоргану. Однак такі обмеження почнуть діяти лише з 1 січня 2019 р. Проте це не означає, що в поточному році премії виплачуватимуться держслужбовцям у необмеженому розмірі. Вони повинні виплачуватися в межах фонду оплати праці.

Положення про преміювання в державних органах розробляються на підставі Типового положення про преміювання. Наразі наказом Мінсоцполітики від 13 червня 2016 р. № 646 затверджено Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), яке зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 2016 р. за № 903/29033.

Це Типове положення розроблено відповідно до Закону України «Про державну службу» і встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій державним службовцям органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), які займають посади державної служби категорій «Б» і «В».

Преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання.

Також у Положенні зазначено, що розмір місячної або квартальної премії державного службовця залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи державного органу з урахуванням таких критеріїв:

- 1) ініціативність у роботі;
- 2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва відповідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця;
- 3) терміновість виконання завдань;
- 4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у провадженні національних реформ, роботі комісій, робочих груп тощо).

За періоди відпусток (основної, додаткової та інших, передбачених законодавством), тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться з розрахунку середньої заробітної плати, місячна або квартальна премія державним службовцям не нараховується.

Це Положення було розроблено для державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В». Що ж стосується державних службовців, які займають посади категорії «А», то в Законі «Про державну службу» міститься досить цікава норма. Так, у п. 7 ст. 52 вказується, що премія за результатами оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», встановлюються суб'єктом призначення відповідно до цієї статті. Як бачимо, для цієї категорії

держслужбовців буде встановлюватися своя процедура преміювання, щодо якої, виходячи з цього положення, не буде ніяких обмежень. Що й підтверджується нещодавно прийнятою постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 р., № 292» від 14 вересня 2016 р. за № 624, в якій зазначено наступне: «установити премію за результатами оцінювання службової діяльності та місячну або квартальну премію державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А» та призначаються Кабінетом Міністрів України, у розмірі до 100 відсотків посадового окладу». При цьому нічого не сказано про критерії, на підставі яких буде визначатися розмір премії, як це передбачено для інших посад державної служби, зокрема для категорій «Б» і «В».

Підсумовуючи викладене переконані, що премія як особливий вид грошового заохочення державного службовця за трудові досягнення повинна надаватися, але бути водночас розумною. Тобто її розмір повинен залежати не від посади, яку займає державний службовець, не від категорії, до якої належить посада, яку він займає, а дійсно за особистий внесок державного службовця в загальний результат роботи державного органу та обов'язково повинні визначатися критерії, на підставі яких буде встановлюватися розмір такої премії.

УДК 349.2

ІДЕЯ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Соловей А. А.,

*аспірант Інституту держави і права
імені В.М. Корецького НАН України*

З давніх часів основоположною людською цінністю виступала соціальна справедливість як уявлення про систему цінностей та принципів, які покладено в основу існування людства.

У найбільш тісному зв'язку дана категорія знаходиться з правом, адже без втілення в останньому ідеї соціальної справедливості правові норми будуть позбавлені морального змісту та гуманістичної спрямованості. Здавалося б, наразі світова спільнота має у своєму розпорядженні найбільш розвинені юридичні прийоми й способи забезпечення балансу інтересів суспільства та індивіда, проте вчені з новою активністю

© Соловей А. А., 2016

повертаються до дослідження соціальної справедливості та пошуку шляхів її втілення безпосередньо в праві. Не винятком є і трудове право, оскільки ідея соціальної справедливості, яка відображена у ньому, сприяє реалізації суб'єктами трудового права належних їм прав та законних інтересів.

Дослідження питання втілення у трудовому праві ідеї соціальної справедливості розпочато К. І. Бережною, А. І. Екімовим, Д. О. Єрмоленком, І. П. Жигалкіним, С. А. Івановою, В. А. Комаровим, П. М. Корневою, С. В. Мірошником, О. О. Огородником, В. Ф. Погорілком, С. П. Погребняком, С. М. Прилипком, О. І. Процевським, Л. О. Луніною, Ю. М. Тодикою, К. Л. Томашевським, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевою, О. М. Ярошенком та ін. Разом з тим динамічний процес розвитку трудових правовідносин вимагає аналізу нових тенденцій перетворення трудового права на таке, що проаналізоване соціальною справедливістю як ключовою ідеєю.

Розпочинаючи з тісного взаємозв'язку права та справедливості, німецький дослідник Густав Радбрух писав: «Право за своєю суттю направлене на досягнення справедливості. У нас є всі підстави розглядати справедливість в якості вихідного пункту, так як Справедливе, подібно Добру, Істинному, Прекрасному – абсолютне, то є цінністю, яку неможливо вивести з будь-якої іншої цінності».¹

Виступаючи основоположною цінністю соціальна справедливість розглядається вченими у системі принципів права.

Так, С. П. Погребняк розкриває принцип справедливості через такі види останньої: формальна, змістовна та процедурна. Дослідник зазначав, що формальна справедливість імпліцитно присутня в самому понятті права, яке має демонструвати безсторонність (неупередженість) та послідовність при виробленні і при застосуванні правил. Ідея формальної справедливості в правовій сфері втілюється у принципі формальної рівності й у формальному аспекті верховенства права. У свою чергу, змістовна справедливість втілюється у принципі пропорційності (розмірності). Пропорційність у сфері обміну реалізується як еквівалентність і тісно пов'язана з концепцією зрівняльної справедливості (*justitia commutativa*). Процедурна справедливість визначена С.П. Погребняком як додержання процедурних правил,

¹ Радбрух Густав. *Философия права*. – пер. с нем. / Густав Радбрух. – М. : Междунар. отношения, 2004. – С. 32, 42.

що спрямовані на забезпечення справедливості результату певної дії, незалежно від інших обставин.¹

Як фундаментальний принцип трудового права соціальну справедливість розглядав І.П. Жигалкін, підкреслюючи, що дана категорія відображає не тільки можливий ідеальний стан соціуму, але й фактичні умови життя, в яких доводиться винагороджувати й карати, розподіляти блага, оцінювати значення тієї чи іншої поведінки тощо.²

Вдало характеризує роль соціальної справедливості О. О. Огородник, розцінюючи становлення трудового права не лише як реакцію суспільства на виклики стихійного ринку, але і одночасно реалізацію ідеалів соціальної справедливості. Остання, у свою чергу, є справедливим розподілом багатств для запобігання і пом'якшення убогості, соціальної деградації населення, недопущення революційних потрясінь. За його словами, якщо цивільне право – «накопичувач», то трудове право – «розподільник і стабілізатор».³

Специфічність досягнення соціальної справедливості у трудовому праві пов'язана із дотриманням таких вимог, як створення і забезпечення рівних для всіх працездатних громадян можливостей здійснення своїх трудових прав у повному обсязі, передбаченому законом, і неприпустимістю незаконного звуження їх прав у трудових правовідносинах; надання їм свободи вибору засобів і способів реалізації цих прав шляхом вчинення будь-яких юридичних і фактичних дій з-поміж тих, що допускаються законом; залежність соціального становища кожної особи від результатів трудового внеску в підвищення життєвого рівня суспільства.⁴

Слушною є позиція, що як і для реалізації будь-якої правової категорії, соціальна справедливість втілюється у трудовому праві

¹ Погребняк С. П. Основоположні принципи права: автореф. дис. д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 / С. П. Погребняк. – Х., 2009. – С.15–16.

² Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / І. П. Жигалкін. – К., 2016. – С. 21.

³ Огородник О. О. Трудове право як гарант забезпечення реалізації ідеалів соціальної справедливості в трудових відносинах / О. О. Огородник // Проблеми захисту прав та свобод людини і громадянина : тези доп. міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених та студ. (м. Чернігів, 22–23 трав. 2014 р.). – Чернігів : Десна Поліграф, 2014. – С. 96–97.

⁴ Иванова С. А. Социальная справедливость в трудовом законодательстве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. А. Иванова. – М., 1992. – С. 9–10.

завдяки механізму реалізації, складовими якого є: а) пізнання змісту інтересів усіх суб'єктів трудових відносин; б) пізнання відмінностей в житті суб'єктів праці (що дає можливість визначити суперечності в інтересах як джерела розвитку всіх інтересів); в) вироблення засобів, що дозволяють досягати балансу інтересів шляхом компромісу. На думку Н. О. Луїної, соціально справедливим визнається такий стан трудових відносин, коли інтереси працівника і роботодавця реалізуються на основі компромісу. Що, однак, не виключає необхідності захисту інтересів працівника державними соціальними гарантіями.¹

Таким чином, соціальна справедливість в узагальненому вигляді виступає єдністю індивідуального та суспільного інтересу. Екстраполюючи цю єдність на суб'єктів трудових правовідносин, можна говорити, що дана категорія спонукає до максимального узгодження їх інтересів, а точніше, до пошуку компромісу між ними. Соціальна справедливість, опосередкована трудовим правом, створює можливості для розподілу соціальних благ, продукує бажання членів суспільства бути залученим до процесу праці. І нарешті, її реалізація у трудових правовідносинах – запорука найвищого рівня їх ефективності, що передбачає безумовне дотримання гарантій та реалізацію трудових прав.

УДК 349.2: 331.2(477)

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ ПРИТЯГНЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Танасевич О. В.,

*суддя Печенізького районного суду
Харківської області*

У 2015 році в Україні кількість безробітних сягнула 1 732 осіб, що становить 10 % економічно активного працездатного населення², рівень бідності наблизився до 40 % серед працюючих осіб³, а індекс інфляції сягнув рекордної позначки 143,3⁴.

¹ Лунина Н. А. Реализация идеи социальной справедливости в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н. А. Лунина. – М., 1994. – С. 4.

² [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/rp/rp_reg/reg_u/rbn_2015_u.htm.

³ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psv.org.ua/arts/Spetcvipusk/view-2837.html>.

⁴ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: index.minfin.com.ua.
© Танасевич О. В., 2016

Звичайно, збереження бізнесу в умовах економічного спаду потребує від роботодавця прийняття радикальних, нестандартних рішень, що доволі часто призводить до порушення або звуження прав найманих працівників.

Одним із найоперативніших та найдієвіших заходів захисту права на працю є судовий захист, гарантований статтею 55 Конституції України. Однак можливість поновлення порушених прав працівника в судовому порядку залежить від дотримання ним процесуальних строків, обрання належного способу захисту, правильного визначення підстави, виду та розміру матеріальної відповідальності роботодавця, коректного формулювання позовних вимог та обґрунтування позиції належними і допустимими доказами.

Предметом індивідуальних трудових спорів є, зазвичай, поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, зміна формулювання підстави звільнення, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди, стягнення з роботодавця компенсаційних виплат за несвоєчасне проведення розрахунку при звільненні, відшкодування роботодавцем втрати частини доходів працівнику через несвоєчасну виплату заробітної плати тощо.

Виходячи з аналізу судової практики можна стверджувати, що працівники доволі часто обирають неправильний спосіб захисту порушеного права, що є підставою для відмови у позові, адже внаслідок ст. 11 ЦПК України та виходячи з правової позиції Верховного Суду України № 6-33зс14 від 21.05.14. суду заборонено змінювати той спосіб, що його обрав позивач, тоді як розібратись в умовах та підставах матеріальної відповідальності роботодавця за чинним законодавством України надзвичайно складно.

Так, у випадку поновлення незаконно звільненого працівника, відповідно до ст. 235 цього ж Кодексу працівник має право за час вимушеного прогулу з моменту звільнення до моменту поновлення отримати середній заробіток, що обчислюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати.

Якщо роботодавець затримав виплату працівникові заробітної плати на один і більше календарних місяців, останній має право на компенсацію втрати частини доходів відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та тарифів на послуги на підставі законів України «Про оплату праці» та «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», відповідно до Порядку проведення

компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати.

За умови порушення роботодавцем вимог ст. 47 КЗпП України, тобто у випадку непроведення повного розрахунку з працівником при звільненні, настає відповідальність, передбачена ст. 117 цього ж Кодексу, у виді сплати на користь працівника за весь час затримки середнього заробітку, обчисленого відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати. Така ж відповідальність передбачена ч.ч. 4, 5 ст. 235 КЗпП України у випадку невідачі працівнику трудової книжки або неправильного формулювання підстави звільнення, якщо це перешкоджало його працевлаштуванню.

Для відшкодування роботодавцем матеріальної шкоди, заподіяної працівнику внаслідок незаконного відсторонення від роботи (ст. 46 КЗпП України) або незаконної відмови у прийнятті на роботу (ч. 1 ст. 22 КЗпП України), пряма норма взагалі відсутня, тому для захисту порушеного права належить застосовувати аналогію закону та вимагати виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Плутанина у «розмаїтті» правових норм поглиблюється їхнім офіційним тлумаченням та висловленням обов'язкових до виконання правових позицій. Наприклад, Конституційний Суд України у рішеннях № 4-рп/2012 від 22.02.12 та № 8-рп/2013 від 15.10.13, надавши офіційне тлумачення ст. 233 КЗпП України, зазначив, що звернення до суду з позовом щодо стягнення заробітної плати не обмежено будь-яким строком, при цьому до категорії «заробітна плата» було віднесено всі виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору.

Зі свого боку, Верховний Суд України у постанові № 6-43цс14 від 21.05.14 поширив сферу застосування Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» також на ті виплати, які підлягають стягненню за рішенням суду, але не були виплачені працівнику своєчасно. А у постанові № 6-113цс16 від 27.04.16 Верховний Суд України по суті змінив зміст ст. 117 КЗпП України шляхом надання судам права зменшувати розмір відшкодування за несвоєчасне проведення розрахунку пропорційно до розміру не виплаченої працівникові суми відносно до його середнього заробітку навіть за відсутності спору щодо таких сум, хоча така правова конструкція взагалі не передбачена законом.

Такі суттєві розбіжності між текстовим змістом норми та практикою її застосування ускладнюють самостійний захист та відновлення працівником його порушеного права. Якщо до

вищевикладеного додати практику Європейського суду з прав людини, яка відповідно до статті 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» є самостійним джерелом права, то працівнику, який не має матеріальної можливості скористатись послугами адвоката, досягнути «розмаїття» наданих йому способів захисту просто неможливо.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Ідея абсолютної визначеності та перераховування підстав для настання матеріальної відповідальності роботодавця, втілена в ст.ст. 47, 115, 116, 117, 173. 235 КЗпП України, є нелогічною та ускладнює правозастосування, адже така конкретизація надає закону рис «скам'янілості», тоді як більш загальні норми дозволяють праву «не старіти». З метою дотримання принципу правової визначеності є доцільним запровадження у трудовому законодавстві поняття «трудова майнове правопорушення» як єдиної, загальної підстави для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Взагалі трудове законодавство України потребує якнайшвидшої нової кодифікації, при цьому викладення норм у майбутньому Трудовому кодексі України має бути чітким і послідовним: підстави матеріальної відповідальності роботодавця, строки, способи та механізми захисту порушених прав працівника мають бути об'єднані в окремий розділ та виписані мовою, зрозумілою, перш за все, пересічним громадянам.

До моменту прийняття Трудового кодексу України було б доцільно зобов'язати роботодавців під розписку ознайомлювати працівників зі змістом ст.ст. 7, 8, 9 Закону України «Про безоплатну правову допомогу», згідно з якими кожна особа, яка перебуває під юрисдикцією України, має право на отримання в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування безоплатної первинної правової допомоги у виді отримання правової інформації, консультації або роз'яснення, складення скарг, заяв та інших документів правового характеру (крім документів процесуального характеру), а до статті 14 цього Закону – внести зміни, доповнивши коло осіб, які мають право на безоплатну вторинну правову допомогу (складення документів процесуального характеру, представництво в суді тощо), особами – найманими працівниками, які потребують такої допомоги в рамках індивідуальних трудових спорів.

УДК 349.2

ЮРИДИЧНА НОРМА ЯК ЗАСІБ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

Храбатин О. В.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Сучасна держава все більше сприймається як організація суверенної публічної влади, яка втілює правопорядок у суспільстві¹. Держава, а вона, у свою чергу, створена самим суспільством, формує в процесі своєї діяльності правові засоби, які взаємодіють із суб'єктивною стороною життя суспільства і є об'єктивно обумовлені закономірностями політичного, економічного, соціального і культурного життя. Взаємодіючи із суспільством, держава формує певні настанови у вигляді правил поведінки, які отримують своє вираження у юридичних актах, що встановлюють права і обов'язки (заборони). Саме ці настанови пов'язуються з державною владою, її апаратом, набувають зобов'язального характеру, іншими словами, стають юридичними засобами. Одним із таких юридичних засобів є юридична норма, яка виступає первинним елементом правового регулювання суспільних відносин.

Саме з реалізації прав і обов'язків починається формування юридичного інструментарію, всієї системи юридичних засобів, у тому числі і юридичної норми. Звісно, характеристика юридичної норми як правового явища включає в себе такі ознаки, як примусовість, владність, офіційність, текстуальність. Іншими словами, якщо юридична, то саме та, яка виходить від держави в особі її органів та посадових осіб.

Життя людей у соціумі є складним і багатогранним, а тому соціальні взаємодії нерідко мають конфліктний характер, що, у свою чергу, приводить до потреби в регулюванні. Держава бере на себе цю функцію, в результаті чого первинне правове регулювання втілюється у вторинне – юридичне (нормативне) регулювання. В останні роки деякі вчені справедливо зазначають,

¹ В. Лемак Принцип верховенства права в Україні : основні загрози / В. Лемак // Право України. – 2010. – № 3. – С. 44–51.

що держава не творить право, вона лише належним чином оформляє правові потреби, які вже склалися в суспільстві.¹

Як підкреслює Н. Д. Гетьманцева, правове регулювання обумовлено законами суспільного розвитку, історично досягнутим культурним рівнем суспільства, йому властивий спонтанний характер, оскільки воно втягнуто в економічне, політичне, соціальне життя, яке не обходиться без свідомої діяльності людей, але яке має на меті утворення правових, а не юридичних норм².

Тому прийняття юридичної норми, законодавчих актів у цілому «необхідно розцінювати лише як юридичне закріплення тих потреб, які об'єктивно створилися в соціумі і потребують його належного оформлення. Формулюючи текст правових приписів, держава здебільшого не встановлює норми права, а лише покладає на юридичну мову ті суспільні відносини, що зароджуються, розвиваються у суспільстві та набувають у результаті багаторазового повторення нормативного характеру»³.

У зв'язку із довготривалим пануванням позитивістського праворозуміння і отождоження права і закону поняття «правовий» отождожнявалося з поняттям «юридичний». Аналіз етимологічних і значенневих аспектів інтерпретації слова «норма» в сучасному українському мовознавстві дає підстави стверджувати, що воно є багатозначним. У всіх без виключення вченнях про право тема правових (або юридичних норм) обов'язково порушується дослідниками права і саме поняття права так чи інакше пов'язується з нормами⁴. В юриспруденції значного поширення набуло оперування словом «норма» переважно у двох значеннях: по-перше, як звичайний, загальноприйнятий, обов'язковий порядок, стан, правило, стандарт; по-друге, як усталена міра, розмір чого-небудь. У багатьох випадках визначення поняття

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія / Н. Д. Гетьманцева. – Чернівці : Технодрук, 2015. – С. 16.

² Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія / Н. Д. Гетьманцева. – Чернівці : Технодрук, 2015. – С. 19.

³ Заморська Л. І. Правова нормативність та її інституціоналізація в Україні : [монографія] / Л. І. Заморська. – О. : Фенікс, 2013. – С. 97.

⁴ Ющик А. И. Диалектика права / А. И. Ющик. – К. : Ред. журн. «Право Украины»; Ін Юре, 2013. – Кн.1 : Общее учение о праве (Критический анализ общеправовых понятий). – Ч. 11. – 2013. – С. 320.

правових норм пов'язується з джерелами права або джерелами правових норм, – зауважує А. І. Ющик¹.

Ми поділяємо думку тих науковців, які не ототожнюють право і закон, а відтак правову і юридичну норму. Але все, що стосується юридичного аспекту життя, пов'язується із законодавчою і, як правило, з правореалізаційною діяльністю. Як писав С. С. Алексеев, закон (при найстислішій і загальній їх характеристиці) – це основоположні офіційні юридичні документи, що містять норми позитивного права даної держави.²

Треба відзначити, що всі форми регламентації, які виходять від держави, в кінцевому рахунку повинні не тільки упорядковувати суспільні відносини, а й забезпечувати реалізацію прав і законних інтересів осіб, суспільства в цілому. Адже Конституція України визнає людину, її життя, здоров'я найвищою соціальною цінністю.

Отже, якщо взяти до уваги характеристику правового регулювання, яке включає в себе державне (юридичне) регулювання, то необхідно розмежовувати правову норму як первинний динамічний регулятор суспільних відносин і юридичну норму як формально визначений припис закону або іншого нормативного акта. Саме юридична норма є невід'ємною від держави, наділена юридичною силою, у зв'язку з чим забезпечує реалізацію прав та інтересів суб'єктів правових відносин. Юридична норма є

Результатом відображення всього об'єктивного, що здійснюється в суспільстві. З цих позицій юридична норма – це не просто правовий (соціальний), а державний регулятор суспільних відносин. Саме через юридичну норму проявляється воля держави як демократичної і правової та соціальної держави.

Юридична норма, встановлюючи суб'єктивні права і юридичні обов'язки для учасників відносин, що підлягають правовій регламентації, тим самим надає таким відносинам характер правовідносин. При цьому юридична норма виступає сама абстрактною моделлю правовідносини. Отже, юридична норма

¹ Ющик А. И. Диалектика права / А. И. Ющик. – К. : Ред. журн. «Право Украины»; Ін Юре, 2013. Кн.1 : Общее учение о праве (Критический анализ общеправовых понятий). – Ч.11. – 2013. – С. 320.

² Алексеев С. С. Право на пороге нового тысячелетия. Некоторые тенденции мирового правового развития – надежда и драма современной эпохи. – М. : Статут, С. 76.

служує основним засобом юридичного регулювання, поряд з яким існують і інші юридичні засоби, які не наділені властивістю нормативності (у його юридичному розумінні) (наприклад, акти реалізації юридичних норм), а також засоби дії, що відображають динамічну сторону власне юридичного регулювання.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ НОРМАМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Худякова О. В.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Становлення Національної поліції України пов'язано з необхідністю її забезпечення якісним кадровим корпусом, а це, зокрема, потребує вирішення питання щодо правової природи служби у цьому правоохоронному органі та можливості й ступеня впливу трудового права та трудового законодавства на відносини у сфері проходження служби в зазначеному правоохоронному органі. Ці питання є базовими, оскільки від них залежить можливість користування поліцейськими нормами трудового права – галузі, яка, передусім, базується на таких засадах, як гуманізм, соціальна справедливість та посилений захист трудових прав працівників.

У юридичній літературі обстоюється позиція про можливість регулювання відносин у сфері проходження державної служби Кодексом законів про працю України. Так, Б. М. Лазарєв зазначає, що державні службовці цілком можуть мати статус осіб, які підпадають під дію Кодексу законів про працю¹. На думку І. М. Пахомова, є необхідним поширення загальних норм трудового права на державних службовців, адже, поступаючи на державну службу, особа стає учасником не тільки державно-службових, але і трудових правовідносин². А. В. Андрушко вказує, що громадяни України, вступаючи на державну службу, реалізують своє право на працю, набувають правового статусу працівника відповідного органу державної служби, який визначається нормами трудового

¹ Государственная служба : учебник / под ред. Б. М. Лазарева. – М. : Наука, 1993. – С. 7–8 с.

² Пахомов В. І. Адміністративно-правові питання державної служби в СРСР / В. І. Пахомов. – К. : Вид-во Київ. держ. ун-ту, 1971. – 71 с.

© Худякова О. В., 2016

законодавства, а правова природа правовідносин, що виникли, є трудовою¹.

У проєкті Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданому народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятому за основу постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII, певним чином реалізовано вищенаведені точки зору. Так, відповідно до ч. 3 ст. 11 Проекту, законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців, працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників. Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, що регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Трудового кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Трудового кодексу України.

Слід звернути увагу на те, що сучасне національне законодавство у сфері проходження служби у Національній поліції України базується на принципах трудового права. Наприклад, відповідно до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII громадянин України може на підставі вільного вибору укласти контракт з органом поліції у встановлених у цій статті випадках. Контракт, відповідно до ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України, є особливою формою трудового договору. З огляду на наведене К. Ю. Мельник відзначає, що у відповідному спеціальному законодавстві закріплюється основний принцип трудового права – принцип свободи трудового договору². Також про цей принцип свідчить і

¹ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук за спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / А. В. Андрушко. – К., 2002. – С. 7.

² Мельник К. Ю. Принципи трудового права та законодавство у сфері проходження служби в Національній поліції України / К. Ю. Мельник // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21–22 квіт. 2016 р.). / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини. – К. : Принт-Сервіс, 2016. – С. 158.

норма ст. 77 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, яка дозволяє припиняти трудові правовідносини за власним бажанням поліцейського.

Сьогодні призначення на посаду в Національну поліцію України, звільнення з відповідної служби, а також регламентація робочого часу, часу відпочинку, професійне навчання, оплата труда поліцейського здійснюються на підставі норм Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Зазначені норми часто копіюють зміст норм Кодексу законів про працю України. Що ж стосується певних видів відпусток поліцейських, то тут взагалі національний законодавець відсилає нас до трудового законодавства. Так, відповідно до ст. 92 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, поліцейському надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати (грошового забезпечення) та інші види відпусток відповідно до законодавства про відпустки.

Виходячи з вищезазначеного слід констатувати, що національний законодавець закладає у підґрунтя проходження служби поліцейськими галузеві принципи трудового права, в окремих випадках копіює норми трудового законодавства у відповідному спеціальному законодавстві та відсилає в окремих питаннях проходження служби до трудового законодавства. На наш погляд, тут необхідно зробити наступний крок, а саме максимально поширити норми трудового законодавства на поліцейських. Для цього, передусім, пропонуємо до переліку працівників, передбачених ч. 3 ст. 11 проекту Трудового кодексу України, додати і поліцейських.

УДК 349.2

ЩОДО ОКРЕМИХ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Честа Д. О.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Проголошення незалежності України створило умови для її трансформації у демократичну, соціальну і правову державу, головним обов'язком якої є забезпечення прав і свобод громадян, інтеграція в міжнародно-правову систему захисту прав людини.

У внутрішній і зовнішній політиці держави пріоритетного напрямку набуло прагнення України до інтеграції в Європейський Союз, а отже, – введення її до європейської архітектури прав людини. Європейський вибір – це водночас і рух до стандартів реальної демократії, інформаційного суспільства, соціально орієнтованого ринкового господарства, базованого на засадах верховенства права, забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Досягнення цієї мети можливе лише при засвоєнні змісту європейського права у цій сфері. Одна і, можливо, головна з проблем цього процесу – безсистемність підходу до даної проблеми.

Безсумнівно, важливим у контексті захисту прав людини є вивчення міжнародно-правового досвіду з питань масових вивільнень працівників.

Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р.¹ (ратифікована Україною 4 лютого 1994 р.) у спеціальному розд. III об'єднала положення, що стосуються припинення трудових відносин з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин. Коли роботодавець планує припинення трудових відносин з цих причин, він:

а) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено;

б) якомога раніше надає можливість відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи.

Коли роботодавець планує провести звільнення, він завчасно повідомляє про те компетентний орган, надаючи йому відповідну інформацію, зокрема письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може

¹ Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : конвенція МОП від 22.06.1982 р. № 158 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : в 2-х т. Т. II (1965–1999). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 1223–1229.

торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити. Однак національне законодавство може обмежувати застосування вказаних приписів випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників.

Коли роботодавець планує здійснити значні зміни виробництва, програми, організації, структури чи технології, котрі можуть призвести до припинення трудових відносин, він повинен завчасно провести з відповідними представниками працівників консультації, зокрема щодо здійснення таких змін, їх можливих наслідків та щодо заходів запобігання несприятливим наслідкам таких змін чи пом'якшення їх. Заходи, які треба розглянути з метою запобігання припиненням трудових відносин або зведення їх кількості до мінімуму, можуть, зокрема, містити обмеження прийняття на роботу, розтягування скорочення чисельності працівників на певний період часу, щоб сприяти природному скороченню штату, переведенням усередині підприємства, підготовці й перепідготовці кадрів, добровільному виходу на пенсію до досягнення пенсійного віку з відповідним забезпеченням доходу, обмеженню надурочних робіт і скороченню нормальної тривалості робочого часу. Якщо тимчасове скорочення нормальної тривалості робочого часу могло б відвернути звільнення у зв'язку з тимчасовими економічними труднощами або звести їх кількість до мінімуму, то треба розглянути можливість часткової компенсації втрат у заробітній платі за невідпрацьовані нормальні години робочого часу.

Працівникам, з якими трудові відносини було припинено, має надаватися певна перевага першочергового прийняття назад на роботу, якщо роботодавець знову наймає працівників аналогічної кваліфікації і якщо працівники в певний строк після звільнення висловили бажання повернутися на колишнє місце роботи. Таку черговість прийняття назад на роботу може бути обмежено певним строком.

У разі припинення трудових відносин треба заходами, які відповідають умовам кожної країни, і яких вживає компетентний орган, по можливості у співробітництві з роботодавцем і відповідними представниками працівників, сприяти найскорішому влаштуванню звільнених працівників на іншій роботі та, за потреби, набуттю ними професійної підготовки чи перепідготовки. Роботодавець повинен по можливості допомагати звільненим працівникам у пошуку іншої підходящої роботи,

наприклад шляхом прямих контактів з іншими роботодавцями. З метою пом'якшення несприятливих наслідків звільнення треба брати до уваги захист доходу протягом будь-якого терміну професійної підготовки чи перепідготовки і часткову або повну компенсацію витрат, пов'язаних із професійною підготовкою чи перепідготовкою, а також із пошуками та влаштуванням на іншій роботі, яка потребує зміни місця проживання.

Відповідно до ст. 1 Директиви Ради Європейського Союзу 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про зближення законодавств держав-членів, що відносяться до скорочень штатів¹, колективним є звільнення, що проводиться роботодавцем за одним або кількома мотивами, не пов'язаними з особистістю працівників, коли число звільнень залежно від варіанту, обраного державами-членами, становить:

а) або протягом періоду в тридцять днів:

- щонайменше 10 в установах, де зазвичай працюють більше 20, але менше 100 працівників,
- щонайменше 10 % від загальної кількості працівників в установах, де зазвичай працюють від 100 працівників, але менш 300,
- щонайменше 30 в установах, де зазвичай працюють не менше 300 працівників;

б) або протягом періоду в дев'яносто днів: як мінімум 20 незалежно від кількості працівників, зазвичай працюючих у відповідних установах.

Скорочення штатів, про проект якого був повідомлений компетентний орган публічної влади, вступає в дію не раніше ніж через тридцять днів після повідомлення, без шкоди для положень, що регулюють індивідуальні права працівників щодо строків попереднього сповіщення. Компетентний орган публічної влади використовує цей строк для пошуку рішень проблем, що викликаються планованим скороченням штатів. Якщо початковий термін, коротший шістдесяти днів, то держави можуть надати компетентному органу публічної влади право продовжувати даний строк до шістдесяти днів з моменту повідомлення, коли

¹ Директива Совета Европейского Союза 98/59/ЕС от 20.07.1998 г. о сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращениям штатов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://base.garant.ru/2564501/#ixzz3gqlX8i2T>.

проблеми, що викликаються планованими скороченнями штатів, ризикують не знайти рішення в рамках початкового строку.

Таким чином, дослідження міжнародних норм, що регулюють питання масового вивільнення працівників, дозволяє встановити не тільки світові тенденції правового регулювання у зазначеній царині, визначити відповідність норм національного законодавства міжнародним стандартам, а й зазначити вектори розвитку національного права.

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Шевердіна В. І.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України*

Матеріальна відповідальність роботодавця здійснюється з урахуванням загальних принципів матеріальної відповідальності сторін трудового договору, одним із яких є те, що відшкодуванню підлягає лише пряма дійсна шкода. Для сторонни роботодавця це означає, що майнова шкода складається із таких сум, на які працівник мав право, але був позбавлений їх внаслідок незаконних дій роботодавця. Тобто до шкоди входить втрачений внаслідок незаконних дій роботодавця заробіток працівника. Окрім того, на відміну від матеріальної відповідальності працівника, роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові порушенням його законних прав. Отже, така матеріальна шкода складається принаймні з двох частин: майнового і немайнового характеру.

Матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає в себе:

1) шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення права на працю:

- при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу;
- при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з цієї причини;
- при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника;

- при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки, документів про працю і заробітну плату);

2) шкоду, заподіяну майну працівника;

3) моральну шкоду.

Матеріальна відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про працю полягає у відшкодуванні ними матеріальної шкоди, заподіяної з їх вини підприємству. Порядок і умови притягнення винних осіб до матеріальної відповідальності регулюються гл. IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». Якщо внаслідок порушення законодавства про працю, зокрема правил про охорону праці, підприємство повинно нести витрати, то винні працівники несуть обмежену матеріальну відповідальність¹.

У ч. 2 ст. 133 КЗпП України передбачено, що у відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних, грошових чи культурних цінностей.

Також за відповідних умов можлива повна матеріальна відповідальність відповідно до п. 9 ст. 134 КЗпП України, якою передбачено, що відповідно до законодавства керівники підприємств несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвочасній виплаті заробітної плати понад

¹ Прилипка С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С. М. Прилипка // Проблеми законності. – 2009. – Вип. 100. – С. 155–164.

один місяць, що призвело до виплати компенсації за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством¹.

Щодо матеріальної відповідальності роботодавця при порушенні права на працю, то у цій сфері можна виділити три етапи: 1) відшкодування роботодавцем шкоди працівникові, спричиненої незаконною відмовою у прийнятті на роботу; 2) відшкодування шкоди, спричиненої незаконними діями протягом трудової діяльності; 3) відшкодування шкоди, заподіяної після закінчення трудових відносин.

Підставами матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, є такі трудові майнові правопорушення:

1) порушення права працівника на працю (у випадках порушення правил прийняття на роботу, законодавства про переведення на іншу роботу, незаконного відсторонення від роботи, при порушенні законодавства про підстави і порядок звільнення працівника);

2) незабезпечення роботодавцем здорових і безпечних умов праці (у випадку ушкодження здоров'я працівника при виконанні трудових обов'язків, каліцтва, у разі смерті працівника);

3) порушення обов'язків роботодавця щодо видачі документів, щодо роботи і заробітної плати (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки, документів про працю і заробітну плату);

4) незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи (у випадках їх зіпсуття, знищення, крадіжки).

Матеріальна відповідальність роботодавця може бути як компенсаційною, так і штрафною².

Так, ст. 116 КЗпП покладає на роботодавця обов'язок виплатити працівнику всі суми, що належать йому, в день звільнення. Якщо роботодавець не виконав цю вимогу, то працівнику завдається шкода у розмірі невиплачених сум, а також у тому, що вказані кошти втрачають свою купівельну здатність у

¹ Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.

² Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах / Ю. В. Пожаров [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/1346/115/>.

зв'язку зі зростанням індексу інфляції. І якщо ми говоримо про компенсаційну відповідальність, то вона повинна бути у вигляді компенсації індексу інфляції. Але ст.117 КЗпП передбачає принципово іншу відповідальність: роботодавець повинен виплатити працівнику середній заробіток за весь час такої затримки. Можна вважати, що такий підхід обумовлено тим, що є випадки, коли така відповідальність буде компенсаційного характеру¹.

Також слід відзначити, що матеріальна відповідальність роботодавця не має персонального характеру. Шкоду, заподіяну роботодавцем, може відшкодувати як сам роботодавець, так і ліквідаційна комісія, власник (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступник), про що свідчить ч. 2 ст. 240-1 КЗпП України.

УДК 349.2

ПРИНЦИП РІВНОСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДНА ІЗ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Юзько Т. М.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Праця є засобом забезпечення життя, надання таких прав, які сприяють реалізації здібностей до праці, стають засобом реалізації права на життя у сфері праці. Тому кожній особі, відповідно до трудового законодавства, надається комплекс основних прав (особистих немайнових за своїм характером), спрямованих на її захист при укладенні трудового договору.

Право людини на життя у сфері праці починає реалізовуватися ще до початку виконання особою своїх трудових обов'язків, на етапі прийняття її на роботу. Саме тому важливим є створення належних засобів забезпечення реалізації права на життя як основного права людини. Дане забезпечення здійснюється шляхом захисту окремих особистих немайнових прав працівників, зокрема завдяки реалізації принципу рівності прав працівників і захисту їх від дискримінації у сфері праці.

У першу чергу, необхідно проаналізувати значення реалізації даного принципу щодо захисту права на життя у сфері праці.

¹ Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.

Насамперед, слід дослідити, в якому (яких) саме розумінні (розуміннях) використовується рівність як об'єкт даного права. Після цього – визначити, якою мірою реалізація даного права впливає на реалізацію (захист) права на життя у сфері праці.

Наразі, як зазначає Н. Д. Гетьманцева, принцип рівності прав і можливостей та заборона дискримінації працівників є одним із основних принципів трудового права, який базується на загальновизначених принципах і нормах міжнародного права, що засновані, насамперед, на таких ідеях природного права, як свобода, справедливість, рівність, та поширює свою дію на всі норми трудового права¹. Правове закріплення принципу рівності прав і свобод людини ми знаходимо у таких міжнародно-правових актах, як: Загальна Декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1989 р. та ряді Конвенцій Міжнародної організації праці.

На рівні національного законодавства принцип рівності прав як фундаментальний у сфері праці знайшов своє закріплення у статті 24 Конституції України. Необхідно зауважити, що дія даного принципу поширюється на всі без винятку правові галузі, але «в трудовому праві цей принцип фактично конкретизується в усіх інститутах трудового права України і наочно підтверджує самостійність цієї галузі права»².

Законодавчі основи даного права закріплено в статті 2-1 КЗпП України, згідно з якою «Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин»³.

Деталізацію дане положення знаходить уже в частині 2 статті 22 КЗпП: «Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих чи непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія / Н. Д. Гетьманцева. – Чернівці : Технодрук, 2015. – С. 205.

² Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 204.

³ Кодекс законів про працю України. – К. : ПАЛИВОДА А.В., 2010. – С. 6.

залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається»¹.

Як бачимо, в КЗпП прямо вказується прив'язка даного права до укладення трудового договору. Передбачена в даному праві рівність розглядається законодавцем як рівні можливості осіб, які бажають вступити до трудових відносин, рівність працівників між собою. Укладачі науково-практичного коментаря Кодексу законів про працю за редакцією В.І.Прокопенка вказують: «Рівність трудових прав ґрунтується на суспільній рівності всіх людей. Це означає, що кожному члену суспільства надаються рівні з іншими його членами юридичні можливості. Ніхто із членів суспільства не може мати чи добиватися для себе якихось переваг і привілеїв, як і звільнитися від виконання встановлених законом обов'язків»².

Надання кожному права на рівність в можливості укласти трудовий договір є важливим елементом захисту права на життя у сфері праці. В.І.Прокопенко зазначає, що доказом такої значної ролі відповідного права може слугувати те, що з нього випливає і однойменний принцип трудового права³.

Закріплення вказаного права, зокрема, сприяє захищеності працівника при прийнятті на роботу. Воно полягає в тому, що, по-перше, всі громадяни мають рівні трудові права, однаково можуть їх здійснювати; по-друге, вони є рівними перед роботодавцем. Тобто, керуючись статтями 2-1 та 22 КЗпП, які закріплюють дане право, якщо до одного роботодавця звернеться кілька осіб з бажанням укласти трудовий договір, жодному з них не може бути відмовлено в прийнятті на роботу на підставі будь-яких критеріїв, які прямо не стосуються рівня його професіоналізму. Отже, шляхом надання даного права при здійсненні своїх здібностей до праці усуваються штучні перешкоди для здобуття особою засобів для життя своєю працею. Таким чином, встановлення права на рівність усіх осіб у сфері трудового права є законодавчим засобом

¹ Кодекс законів про працю України. – К. : ПАЛИВОДА А.В., 2010. – С. 14.

² Кодекс законів про працю України : науково-практичний коментар. – Х. : Консум, 2003. – С. 35.

³ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 47.

захисту права на життя. Оскільки кожному гарантується рівність можливостей реалізації своїх прав, це призводить до можливості користуватися всіма засобами забезпечення гідного життя. Отже, рівність прав працівників у трудовому праві полягає, зокрема, і в рівному захисті права на життя.

Таким чином, значення принципу рівності прав працівників полягає в наступному. По-перше, всі громадяни однаково можуть здійснювати трудові права, тобто є рівними в реалізації права на працю; по-друге, вони є рівними перед роботодавцем. Шляхом надання даного права при здійсненні своїх здібностей до праці усуваються штучні перешкоди для здобуття особою засобів для життя своєю працею. Оскільки кожному гарантується рівність можливостей реалізації своїх прав, це призводить до можливості користуватися всіма засобами забезпечення гідного життя. Отже, рівність прав осіб у трудовому праві полягає, зокрема, і в рівному захисті права на життя. При цьому для захисту даного права, а отже, і права на життя при прийнятті на роботу, необхідне створення окремого органу, до компетенції якого входитиме, зокрема, і боротьба з дискримінацією у сфері праці.

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.3

**СИСТЕМИ СТРАХУВАННЯ З БЕЗРОБІТТЯ ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВ:
ДЕЯКІ ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ**

Андріїв В. М.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор*

У ринковій економіці захист від безробіття є невід'ємним елементом державної політики, спрямованої на вирішення важливих соціально-економічних завдань. Ця політика передбачає сприяння зайнятості, матеріальну підтримку відповідних груп населення, компенсацію певної частки втраченого доходу, а також виведення з ринку праці окремих категорій безробітних. Ступінь і форми участі держави, застосування інструментів і методів у вирішенні зазначених проблем в різних країнах неоднакові, однак майже в усіх з них цей напрям політики є найважливішою складовою діяльності держави.

Процес становлення і розвитку системи захисту від безробіття в промислово розвинених країнах зайняв не одне десятиліття. Його основні етапи досить детально відображені в міжнародних правових документах Міжнародної організації праці, що прийняті протягом останнього століття і узагальнюють практику формування даної системи в різних країнах за відносно тривалий проміжок часу.

Особливе місце серед заходів, спрямованих на забезпечення зайнятості та захист від безробіття, посідає система соціального страхування на випадок безробіття, яка передбачає застосування різних механізмів і засобів надання безробітним допомоги. Практика соціального страхування на випадок безробіття в країнах Західної Європи, США та Японії діє з початку ХХ століття, впродовж якого ця система постійно розвивалася і вдосконалювалася.¹

¹ Безусий В. В. До вивчення закордонного досвіду в сфері забезпечення зайнятості населення / В. В. Безусий // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 54–57
© Андріїв В. М., 2016

Системи захисту від безробіття формувалася під впливом двох базових моделей – ліберальної і соціальної, які відрізняються залежно від місця соціальної політики в системі державних пріоритетів, ступеня впливу держави на ринок праці, співвідношення економічних і соціальних механізмів захисту від безробіття. Перша з них, характерна для північноамериканських країн і частково – Великобританії, орієнтована на мінімізацію економічних і фінансових втрат суспільства (держави, підприємств, платників податків), вибір активних і пасивних програм жорстко пов'язаний з їх економічною віддачею, і система матеріальної підтримки безробітних будується виключно на основі страхових принципів. Цій моделі відповідають динамічний ринок праці з високими темпами створення і ліквідації робочих місць, розвинена професійна і територіальна мобільність населення, високий рівень середньої заробітної плати і порівняно слабка законодавча захищеність зайнятості.

Друга модель, характерна для більшості країн Західної Європи, акцентує увагу на соціальних витратах безробіття, відрізняється високим рівнем державних витрат на соціальну підтримку безробітних та спрямована на плавну адаптацію населення до змін, що відбуваються на ринку праці. Матеріальна підтримка безробітних здійснюється на основі тісної взаємодії двох систем – страхування від безробіття і системи соціальної допомоги. При відсутності права на страхові виплати безробітний стає об'єктом системи соціальної допомоги, але також може отримувати матеріальну допомогу через систему служби зайнятості (соціальну допомогу з безробіття).

Для країн Європи характерним є широке охоплення зайнятого населення системою страхування від безробіття (від 60 до 80 відсотків), тоді як у країнах, які дотримуються ліберальної моделі, рівень зайнятих обов'язковим страхуванням вдвічі нижче і поширюється воно, в основному, на працівників з відносно низькою заробітною платою. Передбачається, що високооплачувані працівники самі добровільно страхуються від можливого ризику безробіття.

Спершу допомога з безробіття надавалася тільки тим найманим працівникам, які мали достатній страховий і трудовий стаж і своєчасно робили страхові внески. Як правило, розмір допомоги з безробіття був тоді для всіх однаковим, а тривалість її

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10bvzzn.pdf>.

виплати обмежувалася в одних країнах кількома місяцями, в інших – розтягувалася на рік і більше. Згодом система соціального страхування на випадок безробіття еволюціонувала: розширювалося коло професій, з яких виплачувалася допомога; підвищувалися її розміри; виникла залежність даних розмірів від заробітної плати застрахованих найманих працівників за останнім місцем роботи; подовжувався період виплати допомоги з безробіття. В сучасний період, незважаючи на велику увагу всього суспільства до проблем безробіття та постійне вдосконалення системи соціального страхування на випадок безробіття, в багатьох країнах вона все ж не охоплює всі категорії працівників.

Так, у Бельгії та Данії до кола осіб, що не отримують допомогу з безробіття, належать деякі категорії високооплачуваних державних службовців, сезонні та тимчасові працівники, надомники, а також особи, які здійснюють індивідуальну трудову діяльність.

По-різному складається практика зарубіжних країн і щодо термінів виплати допомоги з безробіття.¹ Існують розходження і у рівні та тривалості її виплати. Як зазначають деякі дослідники, рівень відшкодування втраченого заробітку у виплаті з безробіття не повинен перевищувати певного максимуму в 50–60 %.² Якщо дана межа буде вище, може зрости кількість безробітних, і витрати держави з повернення довгочасно незайнятих до активної трудової діяльності, будуть істотно більше позитивного ефекту від високого рівня відшкодування втраченого заробітку.

Виплата допомоги з безробіття є реакцією всього суспільства на непередбачуваність функціонування ринку праці, ризик втрати фахівцем роботи. Допомога дозволяє фахівцю «протриматися на плаву» протягом періоду тимчасової незайнятості, тобто вона виконує, насамперед, соціально-відтворювальну функцію: дає можливість зменшити негативний вплив незайнятості на фізичний, моральний стан людини. Допомога з безробіття для деяких родин виступає якщо не єдиним, то вирішальним компонентом сімейного бюджету і дозволяє людині вивільнити час на пошук роботи. Необхідно підкреслити також, що страхування від безробіття покликане пом'якшити, насамперед,

¹ Павловська О. Зарубіжний досвід фінансового забезпечення ринку праці / О. Павловська // Справочник кадровика. – 2003. – № 5. – С. 62–69.

² Осокіна В. Страхування від безробіття як чинник регулювання зайнятості населення / В. Осокіна // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2006. – № 81–82. – С. 108.

наслідки фрикційної, сезонної та інших короткострокових форм безробіття.

У теоретичних розробках щодо принципів визначення розмірів допомоги з безробіття іноді вказується на дестимулюючий характер високих і тривалих соціальних виплат. При цьому наголошується, що це не тільки позбавляє людину стимулів до пошуку роботи, але і збільшує рівень її вимог щодо заробітної плати на новому робочому місці.¹

Необхідно зазначити, що практика більшості західноєвропейських країн і деяких країн Східної Європи передбачає законодавчо встановлені принципи виплат страхових і соціальних допомог з безробіття, коли фінансування обох систем матеріальної підтримки безробітних (страхової системи і системи соціальної допомоги) здійснюється з різних джерел.

Поєднання страхового та соціального підходів до матеріальної підтримки безробітних широко поширене у світовій практиці. У соціальній моделі поряд із страхуванням від безробіття є розвинені системи соціальної допомоги. Функції цих систем різні, однак всі передбачають необхідність їх незалежності, що і обумовлює формування різних механізмів фінансування. У страховій системі провідну роль відіграють відтворювальні і стимулюючі функції допомоги, тоді як в альтернативній системі допомоги на перший план виходить її соціальна функція.

Перша прагне забезпечити диференційований підхід до відтворення робочої сили різної якості, а головне завдання другої – гарантувати мінімально прийнятний рівень життя безробітного та його сім'ї. Відповідно, в страховій системі розмір та тривалість виплати допомоги визначаються попереднім заробітком, в соціальній – наявністю або відсутністю утриманців, доходом сім'ї і, не в останню чергу, фінансовими можливостями держави. Як свідчить міжнародний досвід, переважно соціальний підхід, заснований на принципі адресної допомоги, пов'язаний з істотними економічними витратами.

Отже, система страхування з безробіття є однією з найбільш активно досліджуваних в розвинених країнах державною

¹ Юшникова М. С. Формирование системы страхования от безработицы и ее значение для рынка труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – М., 2005. – С. 6. ; Четвернина Т. Страхование от безработицы / Т. Четвернина // Отечественные записки. – 2003. – № 3 (12). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.strana-oz.ru/2003/3/strahovanie-ot-bezraboticy>.

програмою підтримки доходу для безробітних, найважливішим елементом соціального забезпечення працівників. Саме тому норми, що встановлюються Міжнародною організацією праці у сфері соціального забезпечення і особливо у сфері захисту безробітних, є орієнтирами для країн, що розглядають можливості посилення захисту населення від безробіття.

УДК 349.3

«ІНВАЛІД» ЧИ «ОСОБА З ІНВАЛІДНІСТЮ»: ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ

Пузирний В. Ф.,

*професор кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету,
д-р юрид. наук, доцент*

У сучасному світі суспільство, на жаль, схильне сприймати інвалідів крізь призму негативних стереотипів. Значна кількість людей звикла упереджено ставитися до них, вважаючи інвалідів непрацездатними, неспроможними, ні на що не здатними. Людині з обмеженнями приписують негативні чи міфічні риси характеру, від неї очікують певної незвичної поведінки, її побоюються. Все це, на наш погляд, принижує людину-інваліда.

В Україні поняття «інвалід» законодавчо визначено у законах України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» та «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», згідно з якими інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

У міжнародному законодавстві поняття «інвалід» міститься в Декларації про права інвалідів (1975 р.), яка визначає інваліда як будь-яку особу, яка не може самостійно (повністю чи частково) забезпечити потреби нормального особистого і/або соціального життя через вади (вроджені або набуті), фізичні або розумові здібності.

Конвенція про права інвалідів під «інвалідом» розуміє осіб зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, яким наявність різних бар'єрів може завадити їх ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Відповідно до Закону України «Про внесення зміни до Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї» від 7 вересня 2016 року № 1490-VIII у назві та тексті Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу» до неї слово «інвалідів» було замінено словами «осіб з інвалідністю».

Академічний тлумачний словник української мови під інвалідом розуміє людину, що частково або повністю втратила працездатність унаслідок поранення, хвороби, каліцтва чи старості¹. У Словнику російської мови С. І. Ожегова термін «інвалід» визначає людину як особу, яка втратила працездатність у результаті поранення, каліцтва або хвороби². У словнику медичних термінів вказується, що інвалід – це особа, яка назавжди або на тривалий час втратила працездатність (повністю або частково) у зв'язку з хворобою або травмою³. Довідкова юридична література під інвалідом розуміє особу зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою або уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності інваліда та викликає потребу в соціальній допомозі і захисті⁴.

На наш погляд, більш вдалим визначенням щодо цієї категорії громадян є використання терміна не «інвалід», а «людина з інвалідністю», яку використовує, наприклад, В. А. Красноовець. Він пропонує визначати людину з інвалідністю як особу з уродженими чи набутими стійкими розладами функцій організму, яка потребує допомоги для здійснення повноцінної життєдіяльності, розвитку та інтеграції в суспільство⁵.

¹ Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/invalid>.

² Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. чл.-кор. АН СССР Н. Ю. Шведовой. – 18-е изд., стер. – М. : Рус. яз., 1986. – С. 214.

³ Энциклопедический словарь медицинских терминов / гл. ред. В. И. Покровский. – М. : Медицина, 2005. – С. 488.

⁴ Юридична енциклопедія : у 6 т. Т. 2: Д-И / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – С. 671.

⁵ Красноовець В. А. Інвалідність: відображення соціального явища у теоретичних поняттях в контексті людського розвитку / В. А. Красноовець [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.v.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2009_7/39.pdf.

Прагнення нашої держави до вступу в Європейський Союз повинно відобразитись, у тому числі, і в гармонізації національного законодавства із законодавством країн Європейського Союзу. Слід зазначити, що упродовж останніх 30 років у більшості країн Європи замість терміна «інвалід» вживаються такі поняття, як «людина з інвалідністю», «людина з функціональними обмеженнями» або «людина з обмеженими можливостями».

Враховуючи вищевикладене доходимо висновку, що національне законодавство поступово переходить від терміна «інвалід» до терміна «особа з інвалідністю», і Закон України «Про внесення зміни до Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї» від 7 вересня 2016 року № 1490-VIII є, як кажуть, першою ластівкою. На нашу думку, наступним етапом розвитку законодавства України повинна бути заміна терміна «інвалід» на термін «особа з інвалідністю» у всіх нині чинних нормативно-правових актах.

УДК 349.3

ПРО МОЖЛИВІСТЬ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Синчук С. М.,

*професор кафедри соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
д-р юрид. наук, доцент*

З огляду на об'єктивну закономірність появи відносин недержавного соціального забезпечення сьогодні у науці права соціального забезпечення обґрунтовується доцільність застосування у цій сфері стосунків і договірному правового регулювання (Н. Б. Болотіна¹, В. Я. Бурак², І. М. Ласько³, П. Д. Пилипенко¹, С. М. Прилипка², О. В. Тищенко³).

¹ Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – С. 98.

² Бурак В. Я. До питання про джерела права соціального забезпечення / В. Я. Бурак // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2003. – Вип. 38. – С. 362–368.

³ Ласько І. М. Система джерел права соціального забезпечення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. М. Ласько. – К., 2015. – 20 с.

© Синчук С. М., 2016

Зокрема, П. Д. Пилипенко зазначає, що відносини соціального забезпечення регулюються правовими нормами, які закріплені у законах, підзаконних нормативно-правових актах, міжнародних пактах, конвенціях, двосторонніх та багатосторонніх договорах, актах соціального партнерства, актах органів місцевого самоврядування⁴. В. Я. Бурак обстоює тезу про необхідність розширення сфери застосування договірною регулювання відносин соціального забезпечення⁵.

Дослідження положень колективних угод показує, що в окремих з них закріплено правові норми, що регулюють відносини соціального забезпечення. Зокрема, у галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 роки передбачено укладання за необхідності договорів на: 1) додаткове страхування від нещасних випадків працівників, зайнятих на роботах з підвищеним ступенем небезпеки за переліком професій, встановлених колективним договором; 2) медичне страхування працівників на умовах, передбачених колективним договором⁶.

Окрім того, згідно з ч. 3 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги⁷. Зокрема, зі змісту ч. 1 ст. 20 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» випливає, що колективним

¹ Пилипенко П. Д. Акти договірною характеру у системі джерел права соціального забезпечення / П. Д. Пилипенко // Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. – Дрогобич : Коло, 2013. – С. 302–310.

² Прилипко С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення : монографія / С. М. Прилипко. – Х. : Берека-Нова, 2006. – 264 с.

³ Тищенко О. В. Право соціального забезпечення України : теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі : монографія / О. В. Тищенко. – К. : Прінт Сервіс, 2014. – 394 с.

⁴ Пилипенко П. Д. Акти договірною характеру у системі джерел права соціального забезпечення / П. Д. Пилипенко // Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. – Дрогобич : Коло, 2013. – С. 302–310.

⁵ Бурак В. Я. До питання про джерела права соціального забезпечення / В. Я. Бурак // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2003. – Вип. 38. – С. 362–368.

⁶ Офіційний веб-портал ФПУ. Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5784%3A---2011-2012-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk.

⁷ Про колективні договори і угоди : закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

договором може бути передбачено створення корпоративного пенсійного фонду роботодавцем або відрахування пенсійних внесків роботодавців до інших пенсійних фондів¹.

Цілком справедливо буде доповнити систему актів договірною характеру в системі соціального забезпечення ще одним різновидом – договором про соціальне забезпечення. Можливість використання такого договору як регулятора відносин щодо надання соціального забезпечення передбачено на законодавчому рівні. Так, відповідно до ч. 1 ст. 7 Закону України «Про соціальні послуги» суб'єкти, що надають соціальні послуги, здійснюють свою діяльність відповідно до статутних документів, цивільно-правових договорів (для фізичних осіб – підприємців), в яких визначено перелік соціальних послуг, категорії осіб, яким вони надаються, за наявності відповідної підготовки їх працівників, з дотриманням державних стандартів соціальних послуг, етичних, правових норм і принципів надання соціальних послуг². Такі договори укладаються, як правило, між двома суб'єктами (особою, яка має право на соціальне забезпечення, та суб'єктом, який повинен таке забезпечення надати), а їх предметом є конкретний вид чи комплекс видів соціального забезпечення.

Сьогодні найпоширенішим прикладом договірною регулювання є пенсійний контракт, який укладається у порядку, визначеному Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення». У пенсійному контракті передбачаються умови недержавного пенсійного забезпечення учасника або декількох учасників фонду за рахунок пенсійних внесків такого вкладника.

Ще одним прикладом актів договірною регулювання соціально-забезпечувальних відносин є надання соціального забезпечення волонтерськими організаціями. Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України «Про волонтерську діяльність» фізичні особи отримують відповідну допомогу на підставі договору про надання

¹ Про недержавне пенсійне забезпечення : закон України від 09 липня 2003 р. № 1057-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47. – Ст. 372.

² Про соціальні послуги : закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 358.

волонтерської допомоги, укладеного з волонтерською організацією¹.

В окремих випадках відбувається так зване подвійне правове регулювання соціально-забезпечувальних правовідносин. Це означає, що відносини, які виникають з приводу надання певного виду соціального забезпечення конкретній особі, у загальному врегульовуються законами чи підзаконними нормативно-правовими актами, однак більш деталізовано такі правовідносини знаходять свою регламентацію у договорі, укладеному між зобов'язаним та правоможним суб'єктом. Зокрема, відносини з приводу надання особі соціальної допомоги по безробіттю врегульовуються законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення» тощо. Водночас між Державною службою зайнятості України, яка виконує роль зобов'язаного суб'єкта, та особою, яка визнана безробітною, укладається договір, що є обов'язковим до виконання його сторонами і конкретизує законодавчі положення для сторін цих правовідносин. Так, у разі порушення строку звернення до державної служби зайнятості, зазначеного в договорі між центром зайнятості та безробітним на професійне навчання, виплата допомоги по безробіттю скорочується².

Відносини з професійного навчання безробітних організуються на договірних засадах з безробітними, роботодавцями, навчальними закладами. Для організації професійного навчання безробітних територіальними органами укладаються у письмовій формі договори з: навчальним закладом (договір про професійне навчання безробітних у навчальному закладі); безробітним (договір про професійне навчання безробітного); роботодавцем (договір про організацію професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця); безробітним і роботодавцем (договір про професійне навчання безробітного у роботодавця). Предметом договору про професійне навчання безробітних у навчальному закладі є забезпечення

¹ Про волонтерську діяльність : закон України від 19 квітня 2011 р. № 3236-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 42. – Ст. 435.

² Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 20 листопада 2000 р. № 307 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 51. – Ст. 2237.

професійного навчання безробітних за професією (спеціальністю, напрямом або галуззю знань) із зазначенням виду та строку професійного навчання та у разі потреби забезпечення проживання безробітних у період навчання відповідно до списків осіб, що додаються до договору¹.

Надання бездомним особам місця для проживання у соціальному гуртожитку регулюється Положенням про соціальний гуртожиток для осіб, які потребують соціального захисту. Водночас п. 10 Положення передбачає, що орган місцевого самоврядування на підставі рішення про надання соціального житла укладає з особою договір найму житлового приміщення відповідно до типового договору².

УДК 349.3

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ПИТАННІ МІНІМАЛЬНОГО РОЗМІРУ ПЕНСІЇ В УКРАЇНІ

Шумило М. М.,

*старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права
Інституту держави і права
імені В.М. Корецького НАН України,
д-р юрид. наук*

Соціальна справедливість є ключовим принципом функціонування системи соціального захисту загалом та пенсійної системи України зокрема. Ця теза ні у кого не викликає сумніву і, фактично, завше виноситься в колонтитул будь-якого наукового пошуку в праві соціального забезпечення. Найбільше дискусій виникає з приводу того, а що ж, власне, розуміти під соціальною справедливістю? Навіть коротко перелічити дослідження з цього приводу є складним завданням, оскільки категорія справедливості має міждисциплінарний характер.

¹ Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних : наказ Міністерства соціальної політики України; Міністерства освіти і науки України від 31 травня 2013 р. № 318/655 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 51. – Ст. 1859.

² Типове положення про соціальний гуртожиток для осіб, які потребують соціального захисту : постанова Кабінету Міністрів України від 30 травня 2007 р. № 783 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 41. – Ст. 1620.

Окрім загальних нарікань на несправедливість пенсійної системи України, особливої критики зазнають питання щодо її розміру. За даними Пенсійного фонду України середній розмір пенсії у 2016 р. сягає 1 738 грн. Мінімальний розмір пенсії у період з 1.05.2016 р. по 30.11.2016 р. становить 1 130 грн., максимальний – 10 740 грн., у період з 1.12.2016 р. по 31.12.2016 р. становитиме 1 247 грн. – мінімальна та 10 740 грн. – максимальна. Прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, у період з 1.05.2016 р. по 30.11.2016 р. становить – 1130 грн., у період з 1.12.2016 р. по 31.12.2016 р. – 1247 грн. Як правило, цих цифр достатньо, щоб констатувати, що про жодну соціальну справедливість говорити не можна. Проте акцентувати увагу потрібно не тільки на різниці між мінімальним та максимальним розміром пенсій. Оскільки пенсію понад 3 500 грн. отримують в Україні лише 4 % від усіх пенсіонерів, і гіпотетичний розподіл високих пенсій між іншими пенсіонерами на середній розмір пенсії не вплине. Зрештою, якщо у пенсіонера була висока заробітна плата, незалежно чи це приватний, чи державний сектор економіки, то і розмір пенсії у такої особи має бути вищим. Очевидно, що корінь несправедливості необхідно шукати в іншому. На нашу думку, одним із системних елементів несправедливості є така категорія, як мінімальна пенсія, і перелік осіб, які її отримують.

Сьогодні мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом (ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

De jure ця формула є зрозумілою та логічною, проте *de facto* виникає ситуація, коли особи, які досягли пенсійного віку, набули страховий стаж, проте їх страхових внесків недостатньо для того, щоб розмір пенсії після обрахунку був більшим або дорівнював мініальному розмірові пенсії, тобто відповідав прожитковому мінімуму. Це зумовлено цілою низкою причин, серед яких: отримання офіційно мінімальної заробітної плати, коли фактична зарплата виплачується «у конвертах»; зарахування до страхового стажу окремих періодів соціальних відпусток, перманентне перебування на обліку в центрі зайнятості, здійснення нелегальної підприємницької діяльності тощо. Отже, на практиці маємо ситуацію, за якої близько 20 % жінок та 40 % чоловіків, які мають відповідний страховий стаж і отримують мінімальну

пенсію, проте своїми внесками не забезпечили собі відповідний розмір. Таким чином, держава «дотягує», фактично, нарахований розмір пенсії до мінімального розміру пенсії, щоб виконати законодавчу вимогу щодо забезпечення усіх без винятку пенсіонерів мінімальним розміром пенсії. Як наслідок складається ситуація, що особи, які добросовісно сплачували страхові внески, набули страхового стажу, отримують пенсії такого ж розміру, як і ті особи, що його не набули. Чи можна цю ситуацію окреслити як соціальну справедливість? На нашу думку, тут радше йдеться про класичну «зрівнялівку» і небажання держави розбиратися не тільки з причинами, але і наслідками того, що сталося.

Очевидно, що в цьому контексті необхідно виходити не від мінімального розміру пенсії усім, а від доходів домогосподарства та майна, що перебуває у власності таких потенційних пенсіонерів.

Україна, будучи соціальною державою, повинна забезпечувати не усім мінімальну пенсію, а тільки тим, хто на неї може претендувати та потребує її об'єктивно і *de jure*, і *de facto*, а не тільки *de jure*. Йдеться про те, що особа, яка має необхідний стаж, проте розміру страхових внесків недостатньо, щоб отримувати пенсію у мінімальному розмірі, повинна подати, окрім певних документів для призначення пенсії, також і декларацію про доходи та належну їй власність. Більше того, претендувати на мінімальну пенсію може особа, яка досягла пенсійного віку і має правовий статус малозабезпеченого – в цьому випадку є резон таким категоріям осіб «дотягувати» розмір пенсії до прожиткового мінімуму. В іншому випадку особі має нараховуватися той розмір пенсії, який відповідає розміру зроблених страхових внесків.

Аналізоване питання є надзвичайно актуальним для усієї системи соціального захисту України, оскільки вже давно необхідно відійти від формалізму і забезпечувати всіх усім, коли, як наслідок, всі отримують мінімум, якого ні на що не вистачає. Необхідно систему соціального захисту переформатувати таким чином, коли не тільки норма закону гарантує соціальний захист, а і для цього мають бути об'єктивні підстави – соціальні ризики. Фактично, йдеться про уточнення і не просто деталізацію адресності соціальних допомог, виплат тощо, а їх індивідуалізацію.

УДК 349.3

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СОЦІАЛЬНІЙ ДЕРЖАВІ

Ярошенко О. М.,

*професор кафедри трудового права
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, професор*

Проголошення України правовою соціальною державою, конституційне визнання людини, її прав і свобод найвищою цінністю висувають особливі вимоги до правового регулювання її соціального забезпечення, його якості й ефективності.

У сучасних умовах держава є основним суб'єктом соціальної політики, а тому, визначаючи напрями цієї політики, вона повинна: гарантувати реалізацію прав громадян на соціальне забезпечення; проводити єдину політику в соціальній сфері; забезпечувати прийняття законодавчих актів, що регулюють питання соціального забезпечення; визначати організаційно-правові форми соціального забезпечення та створювати умови для ефективного функціонування відповідної системи; у централізованому порядку визначати умови, порядок надання та розміри пенсій, допомог, пільг та інших видів соціального забезпечення; встановлювати розміри обов'язкових соціально-страхових внесків; визначати бюджети фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування; встановлювати обов'язкові вимоги щодо створення страхових резервів з метою забезпечення своєчасності і повноти соціальних виплат; переглядати види та розміри соціальних виплат; забезпечувати у разі необхідності дотації страховим фондам з державного бюджету; надавати соціальну підтримку окремим категоріям непрацездатних громадян за рахунок державного та місцевих бюджетів; встановлювати основні види соціальних стандартів; забезпечувати дотримання суб'єктами права соціального забезпечення вимог законодавства; здійснювати у встановлених формах нагляд і контроль за додержанням законодавства про соціальне забезпечення населення.

Таким чином, соціальна держава – це демократична держава, яка здійснює соціальне забезпечення шляхом реалізації активної соціальної політики, що є складовою частиною внутрішньої політики держави, втіленої в ефективних соціальних програмах, проводить правову роботу щодо регулювання соціальних відносин в інтересах

усіх уразливих соціальних груп, на основі принципів справедливості, соціального партнерства та солідарності. Побудова соціальної держави є передумовою і гарантією реалізації конституційного права громадян на соціальне забезпечення.

Право на соціальне забезпечення має певний обсяг та зміст і розкривається в Конституції і законодавстві України. Воно є складником соціально-економічних прав і належить до числа суб'єктивних прав людини, а також захищається безпосередньо в суді. Право на соціальне забезпечення – це визнана Конституцією України, міжнародним співтовариством і гарантована державою можливість людини одержати соціальну допомогу та підтримку для задоволення фізіологічних, соціальних і духовних потреб в обсязі, необхідному для гідного життя у тих випадках, якщо внаслідок впливу соціального ризику громадянин із незалежних від нього причин не має джерел і засобів до існування. Соціальне забезпечення є складовою соціального захисту. Разом із соціальним забезпеченням соціальний захист включає ще й гарантії охорони праці, здоров'я, навколишнього природного середовища, мінімальної оплати праці й інші заходи, які є необхідними для нормальної життєдіяльності людини і функціонування держави.

Соціальне забезпечення в сучасному демократично організованому суспільстві – це сфера перетинання життєво важливих інтересів громадян, яка стосується відносин власності, правових прийомів і засобів їх регулювання, соціальної політики держави й соціально-економічних прав людини. Це царина відбиття таких загальнолюдських цінностей, як рівність, соціальна справедливість, гуманізм, моральні засади цивілізованого суспільства.

В умовах ринкових перетворень, коли кожен індивід самостійно приймає рішення про форму участі в економічному процесі і в основному особисто відповідає за своє благополуччя, соціальному захисту населення належить особливе місце. І хоча роль держави в сучасних умовах змінюється, соціальний захист населення України залишається однією з найважливіших функцій держави. Метою реформування останньої є створення системи гарантованого забезпечення кожному громадянину такого рівня соціального захисту, який відповідав би його трудовому внеску в особистий добробут. Як одне з основних прав громадян, право на соціальне забезпечення гарантується відповідними формами, впровадження яких має забезпечити рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму. Великого значення набуває вдосконалення правового регулювання відносин, пов'язаних із соціальним захистом, форми й

види якого мають відповідати новим соціально-економічним реаліям.

Поглиблення економічних реформ, насамперед рівноправне існування різних форм власності, свобода підприємництва, вільний вибір видів зайнятості – все це створює принципово нову соціальну, економічну й правову ситуацію і викликає потребу в адекватному соціальному механізмі. Система соціального забезпечення населення має будуватися в такий спосіб, щоб не породжувати так званої зрівнялівки й утриманських настроїв при розподілі і споживанні життєвих благ, а, навпаки, посилювати мотивацію до праці, створювати умови для її найповнішого виявлення. Організація соціального забезпечення ґрунтується на таких засадах:

- соціальне забезпечення в повному обсязі громадян, які працюють за наймом, членів їх сімей і непрацездатних осіб. На громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів, поширюються лише ті види соціального захисту, у фінансуванні яких вони беруть участь згідно з чинним законодавством;

- диференційований підхід до різних соціально-демографічних груп населення залежно від ступеня їх економічної самостійності, працездатності, можливостей підвищення рівня матеріального добробуту, а також умов праці, географічно-кліматичних та екологічних чинників;

- установа зв'язку між результатами праці кожного працюючого і розміром пенсій, рівнем медичних послуг при збереженні гарантованого державного мінімуму соціальних послуг тим, хто їх потребує;

- ефективна праця, трудова активність і підприємницька ініціатива, що в умовах ринкової економіки мають стати джерелом підвищення добробуту громадян. Для непрацездатних осіб гарантується матеріальне забезпечення й соціальне обслуговування за рахунок виплат з Державного й місцевих бюджетів на рівні не нижче визначених державою соціальних стандартів;

- участь у фінансуванні соціального забезпечення держави, роботодавців і громадян. За рахунок бюджетних коштів держава повинна забезпечувати лише мінімально гарантований рівень медичного обслуговування й соціального забезпечення населення, передусім, найменш соціально захищених громадян. Роботодавці й особи, які самостійно забезпечують себе роботою, беруть участь у фінансуванні соціального забезпечення на підставі загальнообов'язкового й добровільного соціального страхування;

– визначення рівня соціальних гарантій на підставі соціальних нормативів. Найважливіші нормативи (рівень прожиткового мінімуму, мінімальні розміри заробітної плати й пенсій тощо) затверджуються Верховною Радою України;

– відповідність рівня соціального забезпечення населення рівню економічного розвитку й фінансових можливостей держави.

Для сучасної України характерно, що реформи відбуваються надто болуче. Найважливіші соціальні досягнення практично виявилися ліквідованими: зведені до мінімуму гарантії у сфері праці й зайнятості; спостерігається зростання безробіття; на порядок денний постало питання все більшого зубожіння населення; зростають ціни; дорожчає медичне обслуговування; виникають проблеми матеріального забезпечення осіб похилого віку; загострюються суперечності між багатими й бідними.

Реформаторську за своєю суттю роль у цих умовах покликано зіграти якісне оновлення законодавства, що впорядковує економічне й соціальне життя в державі, на підставі якого має покращитися правове регулювання та гарантованість реалізації багатьох соціальних прав людини, у тому числі й конституційного права на соціальний захист.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства соціальне забезпечення перестає бути благодійництвом, що надається більш забезпеченими громадянами менш забезпеченим категоріям населення. Воно також не може розглядатися як право-привілей окремого прошарку суспільства. Соціальне забезпечення, як особливий інститут сучасної демократичної, правової, соціальної держави, є показником соціальної впевненості, виступає гарантією гідного існування й розвитку кожного члена суспільства, здійснюється у відповідних організаційно-правових формах (з чітким визначенням джерел фінансування) залежно від настання певного соціального ризику.

Виходячи з міжнародних правових норм, а також національного законодавства, основними напрямками розвитку соціального забезпечення слід вважати: розроблення і запровадження різноманітних програм соціальних допомог і універсальних систем соціального забезпечення; поліпшення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування; забезпечення гарантованого доступу до медичного обслуговування; розроблення соціальних стандартів, у тому числі критеріїв достатнього рівня життя, та визначення шляхів їх підвищення; створення системи, яка б гарантовано забезпечувала надання допомог і пільг.

УДК 349.3:364.3-22 (477)

**ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ
СТРАХУВАННЯ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СІМЕЙ З ДІТЬМИ**

Бориченко К. В.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

У теорії права соціального забезпечення до цього часу точаться дискусії щодо визначення поняття організаційно-правової форми соціального захисту, їх переліки, що надаються вченими, також часто не збігаються. Відсутність одностайності серед науковців у даному питанні негативно впливає на розроблення ефективної стратегії вдосконалення нормативно-правової бази у сфері соціального захисту, в тому числі такої категорії населення, як сім'ї з дітьми. Саме тому актуальною залишається проблема визначення форм соціального захисту вказаної категорії населення, встановлення їх змісту, оскільки саме правильне розуміння та законодавче закріплення організаційно-правових форм соціального забезпечення є гарантією реалізації конституційного права на соціальний захист.

Однією з організаційно-правових форм соціального захисту сімей з дітьми є загальнообов'язкове державне соціальне страхування як система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцем, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом¹.

Дане визначення, яке надане у ст. 1 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування

¹ Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998р. № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.

від 14 січня 1998 року, охоплює собою всю систему загальнообов'язкового державного соціального страхування. Проте соціальний захист сімей з дітьми здійснюється в рамках окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а саме у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, а також пенсійного страхування.

Як зазначає Н. Б. Болотіна, сучасна система загальнообов'язкового державного соціального страхування характеризується низкою ознак, які відрізняють її від відповідної системи, яка існувала раніше. Однією з таких особливостей, на думку вченої, є охоплення ним значної кількості соціальних ризиків¹.

Дійсно, сучасною системою загальнообов'язкового державного соціального страхування охоплені майже всі традиційні соціальні ризики (крім хворобливого стану особи, соціальний захист при настанні якого у майбутньому буде здійснюватися в рамках системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування). Водночас у сфері соціального захисту сімей з дітьми загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням охоплені лише деякі соціальні ризики, серед яких: вагітність та пологи; тимчасова непрацездатність у зв'язку з необхідністю догляду за хворою дитиною, а також дитиною у віці до трьох років або дитиною-інвалідом віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною; втрата годувальника, у тому числі у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Право на соціальний захист при настанні вищезазначених соціальних ризиків мають особи, застраховані у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, якими, згідно зі ст. 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року², є фізичні особи, які відповідно до законодавства підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачують (сплачували) та/або за яких

¹ Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – С. 65.

² Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2-3. – Ст. 11.

сплачується чи сплачувався у встановленому законом порядку єдиний внесок.

Зі сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування пов'язана ще одна категорія права соціального забезпечення – страховий стаж. Як зазначають М. В. Лушнікова та А. М. Лушніков, особливістю правовідносин у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування є їх виникнення на підставі фактичного складу, який включає в себе не лише факт страхування від конкретного виду соціального ризику, але й наявність страхового стажу¹, яким є період (строк), протягом якого особа підлягає соціальному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

Страховий стаж при реалізації сім'ями з дітьми права на соціальний захист має подвійне значення, оскільки визначає право особи на матеріальне забезпечення та соціальні послуги із системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також є тим чинником, від якого залежить розмір такого матеріального забезпечення при настанні страхових випадків, пов'язаних з утриманням і вихованням дитини.

Так, при наданні більшості видів матеріального забезпечення сім'ям з дітьми при настанні страхових випадків їх розмір залежить від страхового стажу особи, яка потребує соціального захисту. Статтею 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року² передбачено, що допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною) виплачується застрахованим особам залежно від страхового стажу. Проте при здійсненні соціального захисту сімей з дітьми у випадку втрати годувальника страховий стаж має значення лише юридичного факту, що визначає право на відповідний вид матеріального забезпечення, та прямо не впливає на розмір пенсії у зв'язку з втратою годувальника.

Самостійною ознакою загальнообов'язкового державного соціального страхування як організаційно-правової форми соціального захисту сімей з дітьми є види забезпечення, що

¹ Лушнікова М. В. Курс права соціального забезпечення. – 2-е изд., доп. / М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков. – М. : Юстицінформ, 2009. – С. 238.

² Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.

надаються. На підставі дослідження законодавства у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування можна виокремити види страхових грошових виплат, що характерні для соціального захисту сімей з дітьми, серед яких: допомога по вагітності та пологах, допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), пенсія у зв'язку з втратою годувальника, страхові виплати у разі смерті годувальника внаслідок нещасного випадку на виробництві. До соціальних послуг, що надаються для подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, пов'язаних з утриманням та вихованням дитини, та фінансуються за рахунок Фонду соціального страхування України, відноситься оплата лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм. Порядок здійснення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування сімей з дітьми визначається законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року¹.

Важливою ознакою матеріального забезпечення та соціальних послуг в рамках загальнообов'язкового державного соціального страхування у сфері соціального захисту сімей з дітьми є джерела їх фінансування, основними з яких, відповідно до ст. 20 Основ законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, є внески роботодавців і застрахованих осіб. До формування коштів Фонду соціального страхування України відповідно до ст. 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року залучаються також суми фінансових санкцій, застосованих до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб-підприємців за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків, штрафів за недотримання законодавства про соціальне страхування, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення; доходи від розміщення тимчасово вільних коштів, у

¹ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 49-51. – Ст. 376.

тому числі резерву коштів Фонду; добровільні внески та інші надходження відповідно до закону.

Таким чином, проаналізувавши особливості соціального захисту сімей з дітьми при настанні страхових випадків, загальнообов'язкове державне соціальне страхування як організаційно-правову форму соціального захисту сімей з дітьми, можна визначити як систему прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту сім'ям з дітьми, що включає матеріальне забезпечення у зв'язку з вагітністю та пологами, а також у разі хвороби дитини, догляду за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною, втратою годувальника та соціальні послуги за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцем, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

УДК 354.89:368.40

НЕЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ ЯК ЗАГРОЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ІНТЕРЕСАМ І БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ

Бурак М. В.,

*старший науковий співробітник наукової
лабораторії з проблем кримінальної поліції
навчально-наукового інституту № 1
Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Останніми роками соціально-економічна ситуація в Україні докорінно змінила життя населення. Перебудова економічних відносин в умовах спаду виробництва, інфляції, зміни форм власності призвела до різкого зниження рівня життя населення, зменшення його платоспроможності, розшарування суспільства за рівнем доходів, зростання безробіття.

Підвищення цін у попередні роки призвело до погіршення структури та якості споживання населення. Реальна заробітна плата залишається на рівні, що не забезпечує обсягів споживання матеріальних благ, достатніх для відновлення фізичної та інтелектуальної здатності до праці.

Не втратила гостроти проблема безробіття, яка є одним із головних факторів поширення бідності. Особливо це стосується сімейного безробіття (коли безробітними є декілька членів сім'ї).

Потребують посиленої уваги питання працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді та випускників навчальних закладів.

Головними причинами виникнення та поширення бідності є зменшення рівня зайнятості населення, зростання рівня безробіття, низький рівень оплати праці та пенсійного забезпечення, заборгованість із заробітної плати і соціальних виплат, що мають суто економічне підґрунтя, відсутність розвиненої системи страхування життєвих ризиків та адресної соціальної допомоги.

Як результат, питання соціальної безпеки набуває особливої значущості у системі національної безпеки України.

Стаття 7 Закону України «Про основи національної безпеки України» визначає, що на сучасному етапі основними реальними та потенційними загрозами національній безпеці України, стабільності в суспільстві, у соціальній та гуманітарній сферах є неефективність державної політики щодо підвищення трудових доходів громадян, подолання бідності та збалансування продуктивної зайнятості працездатного населення.¹

Відтак з метою зменшення масштабів бідності та усунення її найгостріших проявів Указом Президента України від 15 серпня 2001 року № 637/2001 схвалено Стратегію подолання бідності.²

Стратегія передбачає забезпечення економічного зростання, підвищення рівня продуктивної зайнятості населення та вжиття заходів щодо блокування найгостріших проявів бідності, реформування системи соціальної підтримки населення шляхом консолідації всіх соціальних програм і видів допомоги на основі оцінки сукупного доходу сім'ї, інтеграції осіб з обмеженими фізичними можливостями у суспільне життя.

¹ Про основи національної безпеки України : закон України від 19 черв. 1993 р. № 964-I [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/964-15>.

² Про Стратегію подолання бідності : указ Президента України від 15 серп. 2001 р. № 637/2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/637/2001>.

Комплексна програма забезпечення реалізації Стратегії подолання бідності визначає основні напрями проведення політики подолання бідності шляхом: створення економічно-правових умов для збільшення доходів і зростання економічної активності працездатних громадян; підвищення ефективності соціальної підтримки найбільш уразливих груп населення шляхом реформування системи соціального захисту. Політика подолання бідності має поєднуватися з політикою становлення середнього класу.

Враховуючи те, що неефективність державної політики щодо підвищення трудових доходів громадян, подолання бідності та збалансування продуктивної зайнятості працездатного населення є загрозою для національних інтересів і національної безпеки України, реформування системи забезпечення національної безпеки є одним із найактуальніших для держави питань сьогодення і визначено головним пріоритетом держави відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015.¹

Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» визначає мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення та розвитку України.

Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі.

Задля цього рух уперед здійснюватиметься за одним із таких векторів – вектором відповідальності, що є забезпеченням гарантій, що кожен громадянин, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, матиме доступ до високоякісної освіти, системи охорони здоров'я та інших послуг в державному та приватному секторах. Територіальні громади самостійно вирішуватимуть питання місцевого значення, свого добробуту і нестимуть відповідальність за розвиток усієї країни.

¹ Про Стратегію сталого розвитку «Україна–2020»: указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5/2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

За вектором відповідальності передбачено реформу системи соціального захисту.

Резюмуючи викладене вище, вважаємо, що нейтралізувати загрози у сфері соціальної безпеки можна шляхом істотного посилення соціальної складової економічної політики, реального підвищення життєвого рівня населення, передусім на основі піднесення вартості оплати праці, своєчасної виплати заробітної плати та гарантованих законом соціальних виплат, посилення цільової спрямованості матеріальної підтримки, зниження рівня безробіття; створення умов для подолання бідності і надмірного майнового розшарування в суспільстві; збереження та зміцнення демографічного і трудових ресурсного потенціалу країни; подолання кризових демографічних процесів; створення ефективної системи соціального захисту людини, охорони та відновлення її фізичного і духовного здоров'я, ліквідації алкоголізму, наркоманії, інших негативних явищ; ліквідація бездоглядності, безпритульності та бродяжництва серед дітей і підлітків.

УДК 349.3

СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ

Вапнярчук Н. М.,

*провідний науковий співробітник відділу планування
та аналізу правових досліджень Управління планування
та координації правових досліджень в Україні
Національної академії правових наук України,
канд. юрид. наук,
старший науковий співробітник*

Успішне функціонування будь-якої держави неможливе без створення міцної системи соціального забезпечення, базовим елементом якої є пільги, в яких, перш за все, міститься ставлення, взаємодія держави і населення. Саме через систему пільг проявляється зв'язок держави з громадянами і роль першої в реалізації конституційних прав громадян на пенсійне забезпечення та соціальні пільги.

У Конституції України спеціальна стаття, присвячена пільгам, відсутня. Хоча ст. 46 Основного Закону закріплює право громадян на соціальний захист, що включає право на їх забезпечення в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у

старості та в інших передбачених законом випадках. Невіддільною частиною системи соціального захисту населення України є пільга.

Пільга виступає однією із форм задоволення потреб суб'єктів права соціального забезпечення, які встановлюються для осіб, інтереси яких у рамках стандартної моделі правового регулювання не можуть бути належним чином забезпечені й реалізовані з тих чи інших поважних причин. Основна їх мета – узгодження інтересів особистості, соціальних груп, держави. Пільги пов'язують і гармонізують ці різні інтереси, дозволяючи їх задовольняти, розподіляючи соціальні блага й сприяючи тим самим нормальному розвитку як окремого громадянина, так і суспільства в цілому.

Характерними рисами пільг є:

а) виступають організаційно-правовою формою соціального забезпечення;

б) адресовані громадянам, які мають особливі заслуги перед державою або суспільством, перебувають в особливому статусі – за станом здоров'я, віком тощо;

в) визначені законодавством, але можуть установлюватись індивідуально на окремих підприємствах, в установах організаціях;

г) основна мета – поліпшити становище окремих категорій населення, звільнити повністю або частково від виконання обов'язку (наприклад, зниження оплати за послуги).

Отже, соціальна пільга – це пільга для відповідних категорій громадян, виділених за певними ознаками, які дають підстави для їх додаткового соціального захисту; це законодавче звільнення (повне чи часткове) особи від виконання нею свого обов'язку або надання їй додаткових прав при настанні соціального ризику чи за наявності у такої особи значних заслуг перед державою.

Об'єктивною необхідністю існування такої форми соціального забезпечення є: (а) соціальний захист потреб непрацездатних громадян; (б) необхідність реалізації принципу соціальної справедливості, наявність груп людей, які зробили значний внесок в оборону і соціально-економічний розвиток країни і тому заслужили право на особливу турботу та увагу з боку держави на пенсії; (в) загострення економічної ситуації в країні, різке зниження рівня життя – матеріальна підтримка пенсіонерів, ветеранів, інвалідів та інших категорій громадян, які потрапили в скрутне становище; (г) погіршення екологічного стану в результаті аварій і катастроф, що викликають зростання інвалідності і т.п.

Законодавством України передбачена система соціальних пільг як для окремих категорій громадян, так і для окремої категорії працівників, яка створювалася протягом тривалого часу. Сьогодні вона зазнає значних випробувань. З одного боку, держава усвідомлює важливість установалення соціальних пільг, а з іншого – вона не в змозі забезпечити їх достатню реалізацію на практиці за браком налагодженого механізму та достатньої матеріальної бази. До цього часу бракує системного нормативно-правового акта, який універсально встановлював би підстави, перелік суб'єктів, види та механізм надання соціальних пільг. Сучасний стан правового регулювання останніх знаходиться в незадовільному стані. Як справедливо зазначає Л. П. Шумна, недоліками сучасної державної системи соціальних пільг є:

- відсутність системного нормативно-правового акта, який універсально встановлював би підстави, перелік суб'єктів, види та механізм надання соціальних пільг;

- недосконалість механізму надання пільг, оскільки реально пільгами користуються не всі, хто має на них право (наприклад, правом безоплатного проїзду міським транспортом користуються лише пенсіонери, які проживають у місті; натомість сільські жителі не користуються такою пільгою або ж користуються дуже рідко);

- відсутність системи моніторингу доходів сімей, щоб визначати тих, кому забезпечення є найбільш необхідним;

- відсутність на підприємствах, що надають послуги, на оплату яких запроваджено пільги, та у місцевих органах виконавчої влади: (а) єдиної методики обчислення фактичної вартості окремих видів пільг; (б) єдиної методики обліку наданих пільг; (в) єдиної статистичної звітності щодо фактичної вартості пільг та стану їх фінансування¹.

Щоб соціальні пільги стали дійсно ефективним засобом правового регулювання, необхідно:

- по-перше, прийняти єдиний закон, який дозволить систематизувати наявні пільги, впорядкувати їх надання, наповнити їх реальним змістом;

- по-друге, переглянути систему критеріїв та підстав, за якими громадянам надаються пільги;

¹ Шумна Л. П. Поняття та види соціальної підтримки / Л. П. Шумна // Актуальність проблеми держави і права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://apdp.in.ua/v63/66.pdf>.

– по-третє, у системі органів соціального захисту населення виділити окремий орган, який відповідатиме за стан реалізації законодавства про соціальні пільги;

– по-четверте, запровадити постійний контроль за установами та організаціями, які надають соціальні пільги, перевіряти повноту та своєчасність їх надання;

– по-п'яте, встановити заходи відповідальності для осіб, які надають соціальні пільги.

При цьому держава повинна компенсувати або частково покривати додаткові витрати власника підприємства при наданні пільг працівникам, чітко контролювати, якій категорії працівників необхідно надати пільги з урахуванням зміни соціальних та економічних відносин, а також потреб усіх учасників правовідносин, які будуть задіяні в наданні пільг. Пільги повинні виступати універсальним юридичним засобом для створення сприятливих умов розвитку держави. Не можна залишити без уваги й той факт, що пільги – це дорогий засіб, розглядати який потрібно не тільки з юридичної, а й з економічної точки зору.

Наразі планується прийняття нового Трудового кодексу, метою якого є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників. Зокрема, у ньому повинні бути переглянуті механізми регулювання трудових правовідносин і враховані всі категорії осіб, які потребують пільгового забезпечення. При цьому законодавець повинен створювати всі умови успішної реалізації пільгового забезпечення на практиці, щоб уникнути дискредитації права та збільшення правового нігілізму.

УДК 349.3

ТРАНСФОРМАЦІЯ СФЕРИ ДІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

Гоц-Яковлева О. В.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права*

*Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,*

канд. юрид. наук, доцент

Право на соціальне забезпечення є одним з основних соціально-економічних прав людини. Воно закріплене в ст. 26 Загальної декларації прав людини 1948 р., у ст. 11 Міжнародного

пакту про економічні, соціальні та культурні права 1996 р., у ст. 12 Європейської соціальної хартії 1961 р. та Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. тощо.

Статтею 46 Конституції України встановлено, що «громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом». Тобто держава здійснює правове регулювання відносин, що виникають у зв'язку з наданням грошових коштів та послуг з метою задоволення потреб осіб, які цього потребують. Ці відносини становлять предмет особливої галузі права – права соціального забезпечення. Наразі самостійність цієї галузі права вже не може викликати спорів серед учених, оскільки визначені відмінні ознаки відносин із соціального забезпечення, особливості методу правового регулювання та інші критерії відмежування галузей права. Однак ще й досі немає однозначної позиції вчених щодо сфери дії соціального забезпечення. Ще за радянських часів їх думки розділилися. З'явилися представники так званих «широкої» та «вузької» сфер соціального забезпечення. Більше того, серед представників кожної із цих сфер теж не було єдності. Так, прибічники «широкої» сфери пропонували включити до поняття соціального забезпечення відносини з медичного обслуговування й лікування, але не включали відносини із санаторно-курортного лікування й обслуговування (В. С. Андреев). Інші представники цієї ж сфери (К. С. Батигін та ін.), навпаки, вважали, що медична допомога не повинна включатися до соціального забезпечення, а санаторно-курортне забезпечення може й повинне входити до цього поняття. Не було єдності й з приводу безоплатної освіти (середньої, середньої спеціальної, вищої). В. С. Андреев, Р. І. Іванова та В. А. Тарасова вважали, що воно має включатися до соціального забезпечення. А Т. М. Кузьміна відносить до соціального забезпечення не власне надання освіти, а лише виплату стипендії в навчальних закладах.

Представники «вузької» сфери соціального забезпечення (зокрема, В. Ш. Шайхатдинов за радянських часів, сьогодні – І. С. Ярошенко) пропонують обмежити її лише виплатою пенсій, допомог і соціальним обслуговуванням.

Враховуючи наявні точки зору щодо поняття соціального забезпечення необхідно виявити критерії, відповідно до яких той чи інший вид забезпечення слід називати соціальним. Вбачається, що ними є:

- джерело фінансування (майже всі вчені одностайні в тому, що соціальне забезпечення має надаватися за рахунок спеціальних фондів, створюваних державою);
- коло осіб, які підлягають забезпеченню (з юридичних позицій загальноприйнято, що забезпечення має здійснюватися не для всіх осіб, а лише для певних їх категорій, прямо визначених законами);
- умови надання забезпечення (право на той чи інший вид забезпечення встановлюється для вищезазначених осіб лише при настанні обставин, указаних у відповідних законах);
- мета надання забезпечення (надаючи особам будь-який вид соціального забезпечення, держава переслідує певні цілі, основною з яких є вирівнювання соціального становища окремих категорій осіб з іншими членами суспільства).

Останніми роками право соціального забезпечення динамічно розвивається на базі нових концепцій та принципів, охоплює відносини, які раніше перебували поза межами правової регламентації. Тобто «широка» концепція права соціального забезпечення набуває все більше розповсюдження. Так, враховуючи вищевикладені ознаки, не є соціальним забезпеченням право на безоплатну освіту й надання житла, оскільки відсутня подія як один із необхідних факторів, з яким пов'язується надання соціального забезпечення. Але до предмета права соціального забезпечення слід включати ту частину «освітніх» відносин, які регулюють надання соціальних пільг у цій сфері (наприклад, згідно з абз. 7 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про вищу освіту» «для реалізації права на вищу освіту особами, які потребують соціальної підтримки відповідно до законодавства, здійснюється повне або часткове фінансове забезпечення їх утримання у період здобуття ними вищої освіти за кожним освітнім рівнем»). Також деякі відносини зі сфери дії житлового права за своїми ознаками схожі з відносинами, що входять до предмета права соціального забезпечення. Так, у ст. 2 Закону України «Про житловий фонд соціального призначення» закріплено, що громадянам України, які відповідно до закону потребують соціального захисту, соціальне житло надається безоплатно. Суб'єктами цих відносин, з одного боку, є фізичні особи, визнані такими, що потребують соціального захисту, а з іншого – державні органи, органи місцевого самоврядування.

Об'єктом правовідносин виступає житлове приміщення як соціальне благо, виражене у натуральній формі. Дані правовідносини мають зобов'язальний характер, оскільки за наявності об'єктивних обставин (потреба) та дотримання процедури звернення відповідний орган зобов'язаний надати особі житло, що відповідає встановленим нормативам. Крім цього, зазначені правовідносини мають соціально-аліментарний характер, тому що їх виникнення та реалізація не залежать від будь-яких умов та обставин, які є необхідними в інших правовідносинах із соціального забезпечення (наявність стажу, умови трудової діяльності тощо) і надаються адресно.

Таким чином, вважаю, що за сучасних умов до сфери дії права соціального забезпечення України доцільно відносити, разом з усіма видами правовідносин з виплати пенсій, соціальних допомог, надання соціальних послуг та соціальних пільг, ще й правовідносини щодо надання освітніх послуг на пільгових підставах та щодо надання житлових приміщень малозабезпеченим особам, які потребують покращення житлових умов.

УДК 349.3

ЩОДО ВІДНОВЛЕННЯ ПОРУШЕНОГО ПРАВА НА ПЕНСІЮ НАУКОВОГО (НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО) ПРАЦІВНИКА

Ждан М. Д.,
*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
канд. юрид. наук, доцент*

Розглянувши в судовому засіданні справу, суд (суддя) виносить судові рішення. Під судовим рішенням розуміють акт правосуддя, який підсумовує діяльність суду¹. В рішенні відбивається вся проведена судом діяльність із дослідження та оцінювання доказів щодо встановлення юридичних фактів, а також щодо застосування норм права до конкретних правовідносин та їх суб'єктів. Рішення суду може задовольнити вимоги позивача повністю; задовольнити вимоги вищезазначеної особи частково; відмовити в задоволенні вимог повністю.

¹ Чернооченко С. І. Цивільний процес : навч. посіб. / С. І. Чернооченко. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К. : Центр навч. л-ри. – 2005. – С. 242.

У даній науковій роботі зроблено спробу дослідити теоретичні та практичні проблеми реалізації права на пенсію науковим (науково-педагогічним) працівником та механізм його захисту в сучасних умовах. Право на пенсію характеризує Україну як соціальну державу. В даний час поняття соціальної держави пов'язується із соціальним захистом, а також із соціальним забезпеченням. Соціальна держава спрямовує свою політику в напрямі розвитку ринкової економіки, соціальної справедливості, соціальної захищеності, соціального партнерства і соціальної солідарності членів суспільства. Її основними завданнями є досягнення стабільності рівня життя населення, захист та здійснення прав і свобод громадян, створення сучасних систем охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, запобігання та вирішення соціальних конфліктів тощо.

Об'єктом даного дослідження є право на пенсію як одне з основних соціально-економічних прав наукового (науково-педагогічного) працівника та його відновлення у разі порушення.

Право на пенсію – це невід'ємне право працівника, яке дозволяє йому вести гідний спосіб життя, що не принижує його гідності¹. У тих випадках, коли з вини державних органів було незаконно відмовлено в призначенні пенсії науковому (науково-педагогічному) працівникові або мала місце незаконна затримка виплати вказаної пенсії, повністю повинна бути компенсована шкода, як майнова, так і моральна, пов'язана з відсутністю матеріальної допомоги. На жаль, указане відшкодування за діючим пенсійним законодавством провадиться в дуже урізаному вигляді. Необхідно відзначити і те, що питання щодо відшкодування матеріальної шкоди науковому (науково-педагогічному) працівникові може виникнути й в інших випадках, зокрема при несвоєчасному представленні до наукової пенсії; внесенні до документів невірних даних про стаж чи заробітну плату та інших юридично значущих обставин; незаконній відмові в призначенні та перерахункові вищезазначеної пенсії; визнанні незаконними актів Міністерства соціальної політики України та Пенсійного фонду України; порушеннях, допущених установами зв'язку при виплаті призначеної пенсії та в деяких інших випадках.

¹ Тодыка Ю. Н. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине / Ю. Н. Тодыка. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре». – 2004. – С. 4.

Існуючий сьогодні порядок звернення за призначенням пенсії науковому (науково-педагогічному) працівникові та порядок її призначення не містить правил про чітку фіксацію та збереження відомостей про первісне звернення за нею. У зв'язку з цим науковому (науково-педагогічному) працівникові, якому органи соціального захисту населення незаконно відмовили в призначенні пенсії, найчастіше не можуть довести факт свого звернення за нею, і недоодержані суми пенсії не виплачуються. Однак навіть якщо вказаний працівник і доведе незаконну відмову в призначенні наукової пенсії, це ще не означає, що органи соціального захисту населення повністю відшкоднують заподіяну матеріальну шкоду. Річ у тім, що діюче пенсійне законодавство не передбачає індексацію неодержаних з вини органу, що здійснює пенсійне забезпечення, сум пенсії. У зв'язку з інфляцією і зростанням рівня життя реальний розмір пенсії може істотно знизитися. Доцільним, на мою думку, було б внести до діючого законодавства норму про індексацію неодержаних з вини органів соціального захисту населення пенсій на коефіцієнт усіх минулих з дня її невиплати підвищень мінімального розміру та збільшення її на суму проведених за цей період компенсацій.

У випадку задоволення скарги чи позову, поданого науковим (науково-педагогічним) працівником, який не отримує або отримує пенсію частково, повинно бути повністю відновлено право на пенсію. Поряд із відновленням порушеного права на пенсію науковий (науково-педагогічний) працівник також має право на відшкодування шкоди, зокрема матеріальної.

Відповідно до чинного законодавства, зокрема статті 22 Цивільного кодексу України, під матеріальною шкодою слід розуміти збитки, які завдані особі в результаті порушення її цивільного права. Збитками в цьому випадку є: 1) втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа зробили або мусить зробити для відновлення свого порушеного права (реальні збитки); 2) доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода)¹.

Досить складним, на жаль, є питання щодо відшкодування матеріальної шкоди у разі визнання незаконними тих чи інших рішень Міністерства соціальної політики України чи Пенсійного

¹ Цивільний кодекс України // Голос України. – 2003. – № 45–46. – 12 берез. 2003 р.; № 47–48. – 13 берез. 2003 р.

фонду України, якими обмежується право наукового (науково-педагогічного) працівника на пенсійне забезпечення. Вважаю, що у випадках прийняття Міністерством соціальної політики України, Пенсійним фондом України чи його управліннями, іншими органами соціального захисту незаконних рішень закон повинен закріпити за постраждалим науковим (науково-педагогічним) працівником право на відшкодування заподіяної шкоди з моменту порушення його права на вищезазначене забезпечення, а саме – права на пенсію.

На підставі вищезазначеного пропоную встановити певні правила, підстави і умови відшкодування матеріальної шкоди у разі неправильного призначення пенсії (незаконної відмови у призначенні пенсії або несвоєчасного її призначення) науковому (науково-педагогічному) працівникові, внесення до документів неправильних відомостей щодо стажу, заробітку, розміру страхових внесків та інших юридично значущих обставин, розголошення даних відомостей, несвоєчасної виплати пенсійних коштів тощо.

Запровадження в життя вказаних пропозицій дозволить більш досконало вирішувати питання, що пов'язані з відшкодуванням матеріальної шкоди, яку спричинено незаконними діями чи бездіяльністю органів, на які покладено соціальний захист населення.

УДК 349.3:364-787.22-058.862

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ДІТЕЙ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ

Кайтанський О. С.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

*Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

У сучасних умовах постійно зростає кількість дітей, які потребують державного піклування в період навчання. Це, передусім, такі соціально незахищені категорії, як діти-сироти, діти, які залишились без піклування батьків, інваліди та діти, які за станом здоров'я потребують особливих умов навчання.

Так, відповідно до частини першої ст. 8 Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту

дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» від 13 січня 2005 року, держава здійснює повне забезпечення дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також осіб з їх числа.

Згідно з частиною другою ст. 8 Закону допомоги на утримання таких дітей не можуть бути нижчими за встановлені мінімальні стандарти, що забезпечують кожній людині рівень життя, необхідний для фізичного, розумового, духовного, морального та соціального розвитку на рівні, не нижчому за встановлений прожитковий мінімум для таких осіб.

Право на повне державне забезпечення в навчальних закладах мають діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, віком до вісімнадцяти років та особи з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, при продовженні навчання до 23 років або до закінчення відповідних навчальних закладів.

Особам із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які навчаються, крім повного державного забезпечення, виплачується стипендія в розмірі, який на 50 відсотків перевищує розмір стипендії у відповідному навчальному закладі, а також виплачується 100 відсотків заробітної плати, яка нарахована в період виробничого навчання та виробничої практики.

Особам із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які навчаються, до завершення навчання виплачується щорічна допомога для придбання навчальної літератури в розмірі трьох місячних стипендій. Виплата зазначеної допомоги здійснюється протягом 30 днів після початку навчального року за рахунок коштів, що передбачаються для навчальних закладів у відповідних бюджетах.

Випускники навчальних закладів із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, забезпечуються за рахунок навчального закладу або відповідної установи у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, одягом і взуттям, а також одноразовою грошовою допомогою в розмірі не менше шести прожиткових мінімумів для осіб відповідного віку. Нормативи забезпечення одягом і взуттям затверджуються Кабінетом Міністрів України. За бажанням випускників

навчальних закладів їм може бути видана грошова компенсація в розмірі, необхідному для придбання одягу і взуття.

Частиною п'ятою ст. 9 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено, що органи місцевого самоврядування можуть забезпечувати пільговий проїзд учнів, вихованців, студентів та педагогічних працівників до місця навчання і додому у порядку та розмірах, визначених органами місцевого самоврядування, та передбачати на це відповідні видатки з місцевих бюджетів.

Відповідно до частини 17 ст. 44 Закону України «Про вищу освіту» передбачено, що держава забезпечує особам, визаним учасниками бойових дій відповідно до пункту 19 частини першої ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», та їхнім дітям, дітям, один із батьків яких загинув (зник безвісти) у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або помер внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, одержаних у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів, а також внаслідок захворювання, одержаного в період участі в антитерористичній операції, дітям, один із батьків яких загинув під час масових акцій громадянського протесту або помер внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, одержаних під час масових акцій громадянського протесту, дітям, зареєстрованим як внутрішньо переміщені особи, у тому числі дітям, які навчаються за денною формою навчання у вищих навчальних закладах, – до закінчення навчальних закладів, але не довше ніж до досягнення ними 23 років, державну цільову підтримку для здобуття вищої освіти у державних та комунальних навчальних закладах.

Державна цільова підтримка для здобуття вищої освіти надається у вигляді:

- повної або часткової оплати навчання за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів;
- пільгових довгострокових кредитів для здобуття освіти;
- соціальної стипендії;
- безоплатного забезпечення підручниками;
- безоплатного доступу до мережі Інтернет, систем баз даних у державних та комунальних навчальних закладах;
- безоплатного проживання в гуртожитку;

– інших заходів, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Проте, незважаючи на передбачені законодавчими актами заходи соціального захисту дітей, у період навчання актуальним залишається питання їх дієвості. Наразі основним питанням ефективності соціального захисту дітей під час навчання залишається забезпечення його фінансування. В сучасних умовах не завжди вирішено, які витрати повинні бути покладені на державний бюджет, а які – на місцеві. Крім того, не визначено, як забезпечити реалізацію заходів соціального захисту дітей у випадку, якщо місцевим бюджетом на це не передбачено витрат. З метою забезпечення соціального захисту дітей в період навчання необхідно чітко визначити, які витрати повинні бути покладені на місцеві бюджети, та у випадку, коли місцеві бюджети не в змозі самостійно профінансувати заходи соціального захисту дітей, витрати повинні бути покладені на державний бюджет – це забезпечить дотримання права на соціальний захист дітей під час навчання.

УДК 349.3

ПРАВО НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Колотік А. С.,
декан факультету № 3
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук

Право на пенсійне забезпечення є соціальним правом людини, визнаним в усьому світі. Зазначене право входить до більш широкого соціального права – права на соціальне забезпечення. Відповідно до ст. 22 Загальної декларації прав людини кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави.

Сьогодні як у міжнародному та регіональному (європейському) законодавстві, так і в законодавстві закордонних країн можна простежити такі загальні підходи у пенсійному забезпеченні. Насамперед, це однакові підстави пенсійного

забезпечення: старість, інвалідність; втрата годувальника. Крім цього, передбачається, що матеріальна підтримка за наявності цих обставин повинна забезпечувати людині гідне життя. Так, вперше про забезпечення певного рівня доходів громадян, які втратили працездатність, у міжнародно-правових актах згадується в Рекомендації Міжнародної Організації Праці (МОП) «Щодо забезпечення доходу» № 67 (1944 р.). Відповідно до п. 1 Рекомендації системи забезпечення доходу повинні зменшувати нестатки і відвертати злидні шляхом відновлення до прийнятних розмірів доходу, втраченого через непрацездатність (зокрема старість) або у зв'язку з неспроможністю дістати оплачувану роботу, або через смерть годувальника. Стаття 25 Загальної декларації прав людини (1948 р.) передбачає право людини на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини.

Україна, рівняючись на кращі зразки міжнародної правотворчої діяльності, закріпила у власній Конституції доволі широкий перелік соціальних прав, серед яких право на соціальний захист. Так, відповідно до ст. 46 Конституції України, громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Також слід відзначити, що ст. 48 Конституції України проголошує право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Як відомо, кожна країна сама визначає категорію «достатній життєвий рівень». Світовий досвід свідчить про те, що держави порівнюють рівень життя, який визнається гідним, з певними нормами

соціального стандарту, обумовленого на кожному новому економічному етапі розвитку даного суспільства.

У нашій державі, виходячи з норм Конституції України, при призначенні пенсій керуються прожитковим мінімумом. Слід наголосити, що наведений соціальний стандарт в Україні аж ніяк не відповідає розумінню достатнього життєвого рівня. Разом з тим більшість українських пенсіонерів отримують пенсії, які практично дорівнюють прожитковому мінімуму.

Відзначимо, що нині основним законодавчим актом у сфері пенсійного забезпечення є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Відповідно до ст. 8 Закону право на отримання пенсій та соціальних послуг із солідарної системи мають: 1) громадяни України, які застраховані згідно із цим Законом та досягли встановленого цим Законом пенсійного віку чи визнані інвалідами в установленому законодавством порядку і мають необхідний для призначення відповідного виду пенсії страховий стаж, а в разі смерті цих осіб – члени їхніх сімей, зазначені у статті 36 цього Закону, та інші особи, передбачені цим Законом; 2) особи, яким до дня набрання чинності цим Законом була призначена пенсія відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення» (крім соціальних пенсій) або була призначена пенсія (щомісячне довічне грошове утримання) за іншими законодавчими актами, але вони мали право на призначення пенсії за Законом України «Про пенсійне забезпечення» – за умови, якщо вони не отримують пенсію (щомісячне довічне грошове утримання) з інших джерел, а також у випадках, передбачених цим Законом, – члени їхніх сімей. Право на отримання довічної пенсії та одноразової виплати за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування мають застраховані особи і члени їхніх сімей та/або спадкоємці на умовах та в порядку, визначених цим Законом. Особи, які не підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, але добровільно сплачували страхові внески в порядку та розмірах, встановлених законом, до солідарної системи та/або накопичувальної системи пенсійного страхування, мають право на умовах, визначених цим Законом, на отримання пенсії і соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду та/або отримання довічної пенсії чи одноразової виплати за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування. Іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, мають право на отримання пенсійних виплат і соціальних послуг із системи загальнообов'язкового державного

пенсійного страхування нарівні з громадянами України на умовах та в порядку, передбачених цим Законом, якщо інше не передбачено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Право на пенсійне забезпечення виявляється у можливості вимагати від органів, що здійснюють пенсійне забезпечення, грошових виплат у розмірі, співвіднесеному з минулим заробітком заявника, але не нижчим від прожиткового мінімуму. Також вважаємо, що держава, яка зветься соціальною, повинна забезпечити пенсіонерів таким рівнем виплат, який забезпечуватиме їм гідне існування. Ще однією досить істотною правомочністю, що становить зміст права на пенсійне забезпечення, є можливість вимагати регулярні грошові виплати. Регулярність означає певну періодичність виплати пенсій.

Слід зазначити, що пенсійне законодавство, на відміну від законодавства ряду інших галузей, практично не допускає прийняття рішень на розсуд правозастосовного органу. Навпаки, громадянину в окремих випадках дозволено самостійно здійснювати свій вибір (наприклад, особі, яка має одночасно право на різні види пенсії, за її вибором призначається один із цих видів пенсії). І в цих випадках рішення правозастосовного органу буде вже залежати від розсуду громадянина.

Таким чином, під правом на пенсійне забезпечення слід розуміти гарантовану державою можливість у випадку настання відповідних соціальних ризиків, закріплених у законі, щомісяця одержувати пенсію у розмірі, порівнянному, як правило, з минулим заробітком, що забезпечує гідний рівень життя одержувача, але у будь-якому разі не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

УДК 364.4.046.6

ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПІДОПІЧНИХ (ВИХОВАНЦІВ) СТАЦІОНАРНИХ УСТАНОВ

Литвиненко В. М.,

*доцент кафедри трудового права, адміністративного
права та процесу Навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Однією із форм надання соціальних послуг згідно з Законом України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року є соціальне обслуговування, яке в Україні здійснюється системою
© Литвиненко В. М., 2016

різних установ, зокрема стаціонарними інтернатними установами. До стаціонарних інтернатних установ належать: будинок-інтернат для громадян похилого віку та інвалідів, геріатричний пансіонат, пансіонат для ветеранів війни і праці; дитячий будинок-інтернат, психоневрологічний інтернат та спеціальний будинок-інтернат.

Вищезгаданим Законом визначаються основні положення надання соціальних послуг у різних видах і формах, у тому числі визначається правовий статус як суб'єктів-надавачів соціальних послуг, так і суб'єктів-отримувачів соціальних послуг. Утім на законодавчому рівні для суб'єктів-отримувачів соціальних послуг прямо закріплені тільки права, які гарантуються всім отримувачам соціальних послуг, у тому числі й особам, які проживають у будинках-інтернатах. Дітей, які проживають у будинках-інтернатах, називають вихованцями, а дорослих – підопічними¹.

Відповідно до законодавства при одержанні соціальних послуг громадяни, зокрема підопічні та вихованці, мають право на: поважливе і гуманне ставлення з боку суб'єктів, що надають соціальні послуги; вибір установи та закладу, а також форми соціального обслуговування; інформацію щодо своїх прав, обов'язків та умов надання соціальних послуг; згоду на соціальні послуги; відмову від соціальних послуг; конфіденційність інформації особистого характеру, що стала відомою суб'єкту, який надає соціальні послуги; захист своїх прав і законних інтересів, у тому числі в судовому порядку².

Однак відсутність у законодавстві переліку обов'язків для отримувачів соціальних послуг не означає, що ці особи не мають їх. Оскільки згідно зі ст. 15 Закону України «Про соціальні послуги»

¹ Типове положення про дитячий будинок-інтернат : затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження типових положень про дитячий будинок-інтернат, молодіжне відділення дитячого будинку-інтернату системи праці та соціального захисту населення» від 2 квіт. 2008 р. № 173 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 56. – Ст. 1893; Типове положення про будинок-інтернат для громадян похилого віку та інвалідів, геріатричний пансіонат, пансіонат для ветеранів війни і праці : затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження типових положень про будинки-інтернати (пансіонати) для громадян похилого віку, інвалідів та дітей» від 29 груд. 2001 р. № 549 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 5. – Ст. 212.

² Про соціальні послуги : закон України від 19 черв. 2003 р. № 966-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 45. – Ст. 358.

у разі якщо особа, що отримує соціальні послуги, без поважних причин не виконує вимоги їх одержання, суб'єкт, що надає соціальні послуги, виносить такій особі письмове попередження про можливість відмови від надання соціальних послуг або обмеження в їх наданні. У разі якщо особа отримує соціальні послуги та письмово попереджена про можливість відмови від надання соціальних послуг або обмеження в їх наданні, але продовжує не виконувати вимоги їх одержання, відповідний суб'єкт, що надає соціальні послуги, може в односторонньому порядку обмежити або припинити надання соціальних послуг такій особі, про що письмово інформується зазначена особа та місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування. Обмеження в отриманні одного виду соціальних послуг не може бути підставою для обмеження в наданні іншого виду соціальних послуг.

Із зазначеного випливає, що отримувачі соціальних послуг зобов'язані дотримуватись вимог їх одержання. При цьому права та обов'язки підопічних та вихованців закріплюються у відповідних нормативно-правових актах, які регулюють порядок здійснення соціального обслуговування у різних типах стаціонарних установ.

Аналіз таких підзаконних актів дозволяє, крім зазначених вище прав, додати також право підопічних на: житло, одяг, взуття, постільну білизну, м'який і твердий інвентар та столовий посуд; раціональне чотириохразове харчування, у тому числі і дієтичне, з урахуванням віку і стану здоров'я осіб, що проживають у будинку-інтернаті, в межах натуральних норм харчування; цілодобове медичне обслуговування, стаціонарне лікування на базі закріплених лікувально-профілактичних закладів охорони здоров'я; слухові апарати, окуляри, протезно-ортопедичні вироби, зубне протезування, спеціальні засоби пересування (крім моторизованих), медикаменти та життєво необхідні ліки відповідно до медичного висновку; комунально-побутове обслуговування (опалення, освітлення, радіофікація, тепло-, водопостачання тощо); організацію культурно-масової та оздоровчо-спортивної роботи з урахуванням стану здоров'я і віку мешканців будинку-інтернату; умови, що сприяють адаптації громадян похилого віку, ветеранів війни, праці та інвалідів, психічно хворих громадян у новому середовищі; тимчасове вибуття з будинку-інтернату; зберігання речей у будинку-інтернаті; тимчасову роботу на посадах молодшого медичного та

обслуговуючого персоналу (для підопічних у спеціальному будинку-інтернаті та будинку-інтернаті для громадян похилого віку, інвалідів, геріатричному пансіонаті та пансіонаті для ветеранів війни та праці¹). Відносно ж дітей передбачено ще право на засоби навчання, виховання та корекції у будинку-інтернаті; спортивний інвентар для проведення оздоровчо-спортивної корекції фізичних вад вихованців².

Стосовно ж обов'язків підопічних та вихованців варто зазначити, що у відповідних підзаконних актах також відсутні їх переліки, однак аналіз закріплених норм дозволяє виділити такі обов'язки: надавати достовірну інформацію, яка може вплинути на можливість перебування у будинку-інтернаті чи на умови перебування в таких; дотримуватись правил внутрішнього розпорядку; поважати честь і гідність персоналу будинку-інтернату.

Підсумовуючи, слід зазначити, що є нагальна необхідність у систематизації на законодавчому рівні прав та конкретизації обов'язків підопічних та вихованців.

УДК 349.3

ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Матвієнко Є. П.,

*головний спеціаліст відділу контролю
за виплатою пенсій головного управління
Пенсійного фонду України в Івано-Франківській області,
канд. юрид. наук*

Побудова правової, соціальної держави потребує реформування національної законодавчої бази, яке б відповідало умовам ринкової економіки та міжнародним стандартам. Створення ринкової економіки в Україні супроводжувалося

¹ Типове положення про спеціальний будинок-інтернат : затв. наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження типового положення про спеціальний будинок-інтернат» від 09.11.2011 № 432 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 96. – Ст. 3507.

² Типове положення про дитячий будинок-інтернат : затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження типових положень про дитячий будинок-інтернат, молодіжне відділення дитячого будинку-інтернату системи праці та соціального захисту населення» від 2 квіт. 2008 р. № 173 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 56 – Ст. 1893.

стрімким розшаруванням суспільства за матеріальним, соціальним статусами. Сьогодні перед державою гостро постала проблема забезпечення і підтримки найбільш вразливих верств населення з метою недопущення загострення соціальної напруги. Вирішити цю проблему дозволить ефективна система соціального захисту громадян, зокрема пенсіонерів, інвалідів, дітей-сиріт та позбавлених батьківського піклування, багатодітних, малозабезпечених сімей. Оцінювання ефективності соціального захисту відповідно до міжнародних стандартів здійснюється за такими критеріями: охоплений контингент; доходи та видатки; співвідношення чисельності одержувачів виплат та платників внесків; розмір виплат.¹

На наш погляд, дані критерії формують комплексне уявлення про якість соціального захисту людини. Так, чисельність охопленого контингенту, доходи та видатки характеризують поширеність та фінансову потужність системи соціального захисту. Співвідношення чисельності одержувачів виплат та платників внесків є характеристикою рівня користування соціальними послугами та рівня навантаження на платників внесків. Аналіз розміру виплат відображає їх спроможність підтримувати належний рівень життя населення. Крім цих показників, з погляду фінансування людського розвитку важливе значення має оцінка розміру виплат по відношенню до чинних соціальних стандартів та мінімальних гарантій. Важливе значення для аналізу розвитку системи соціального захисту має динаміка участі в ній різних категорій населення. Загалом можна констатувати, що Україна має досить розгалужену систему соціального захисту населення. Близько 80 % сімей отримують соціальні виплати (пільги, субсидії, допомоги, компенсації). Фінансове забезпечення соціального захисту в Україні здійснюється за рахунок коштів зведеного бюджету, спеціальних фондів страхування та недержавних джерел. Вагома частина фінансування соціального захисту здійснюється за рахунок бюджетних коштів.²

¹ Тихоненко Н. Найнижчий рівень бідності за останні 10 років / Н. Тихоненко // Вісник Пенсійного фонду України. – 2015. – № 11 (113). – С. 4–5.

² Хуторян Н. М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : монографія / Н. М. Хуторян, М. М. Шумило, М. П. Стадник та ін. – К. : Ін Юре, 2012. – С. 156–157.

Таким чином, необхідність дослідження соціального захисту населення обумовлена низкою причин, які наразі мають місце в українському соціумі. Ситуація, що склалась, вимагає застосування негайних заходів з оптимізації соціального захисту населення України в руслі соціальної політики, яка передбачає впровадження інноваційних соціальних технологій, використання альтернативних джерел надання та фінансування соціальних послуг, застосування комплексної системи соціального замовлення тощо.

Підвищення стандартів і рівня життя громадян, сприяння повній зайнятості та продуктивності праці, розвиток людського капіталу, радикальне поліпшення якості соціального захисту і збільшення ефективності надання послуг соціальної сфери – обов'язкові передумови здатності держави адекватно відповідати на виклики сучасної економіки. Зважаючи на це, будь-які реформи можна вважати результативними лише тоді, коли досягнуто баланс між економічним зростанням держави й добробутом конкретної особи. Саме висока якість життя конкретної особи та сім'ї є головною метою та основним показником економічних успіхів держави. Це є тим головним викликом, на який має бути знайдено відповідь у контексті модернізаційного спрямування України до її європейського вибору.¹

Згідно з міжнародними стандартами головним завданням соціальної політики є пом'якшення негативного впливу чинників, що виникають під час здійснення соціальних та економічних реформ, на найбільш соціально незахищені категорії населення. Для виконання цього завдання необхідні:

а) зміна пріоритетів щодо форм соціального захисту. Має відбутися поступовий перехід від переважання натуральних трансфертів (передусім, пільг) до грошових трансфертів. Водночас частина пільг може бути трансформована у соціальні послуги;

б) вміщення у центрі системи соціального захисту первинного та основного осередку суспільства – сім'ї, яка і є головним бенефіціаром соціальних послуг, споживачем державної соціальної допомоги та ланкою системи соціального забезпечення. Такий підхід дозволяє значно посилити профілактичний вимір системи соціального захисту;

¹ Скомарохова О. І. Соціальна політика та соціальний захист економічно активного населення України : автореф. дис. ... канд. економ. наук : спец. 08.09.01 / О. І. Скомарохова. – К., 1998. – С. 11.

в) реформування системи соціального захисту в напрямі запровадження системи раннього виявлення осіб і сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, модернізація системи їх соціального обслуговування, підвищення адресності та якості надання соціальних послуг за місцем проживання є одним зі стратегічних напрямів розвитку України та має на меті підвищити охоплення соціальною підтримкою незаможних верств населення при раціональному використанні бюджетних коштів.¹

Таким чином, реалізація поставленої мети потребує підвищення ефективності міжвідомчої взаємодії відповідних органів державної влади та місцевого самоврядування, координації їх дій, тобто запровадження інтегрованої системи надання соціальних послуг сім'ям та особам, які цього потребують, на основі уніфікованих мінімальних стандартів та єдиних технологій.

Але, у свою чергу, для формування економічно відповідальної поведінки одержувачів соціальної підтримки необхідно:

1) розробити й запровадити систему економічно й соціально обґрунтованих нормативів споживання житлово-комунальних, транспортних та інших послуг з подальшим використанням їх при визначенні розмірів соціальної підтримки;

2) встановити технологічне обладнання для обліку фактичного споживання послуг (у тому числі транспортних);

3) планомірно привести регульовані тарифи для населення до економічно обґрунтованого рівня та визначити рівень соціальної підтримки, виходячи з економічно обґрунтованих тарифів.²

Отже, на даний час існують значні проблеми функціонування системи соціального захисту населення в Україні. Саме тому слід здійснити низку реформ, які передбачають внесення змін у подальший розвиток пенсійного забезпечення. До пріоритетних напрямків реформування системи соціального захисту населення в Україні слід віднести: впровадження системи медичного страхування, реформування системи соціальної допомоги, також більшої уваги потребує соціальне забезпечення жінок, дітей, молоді. Але на даному етапі важливим напрямком реформування системи соціального захисту є забезпечення інвалідам рівних з іншими громадянами можливостей для участі в різних сферах життя суспільства.

¹ Тарасенко В. С. *Форми та види соціального захисту дітей-інвалідів* / В. С. Тарасенко // *Актуальні проблеми держави і права.* – 2013. – Вип. 46. – С. 326.

² Тихоненко Н. *Найнижчий рівень бідності за останні 10 років* / Н. Тихоненко // *Вісник Пенсійного фонду України.* – 2015. – № 11 (113). – С. 5.

УДК 349.3:342.734

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВА ЛЮДИНИ НА НЕДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Медвідь А. О.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

Питання юридичної природи права особи на соціальне забезпечення, як одного із базових соціальних прав людини, а також права на недержавне соціальне забезпечення, як його компонента, досі не отримало належної уваги з боку теоретиків у сфері права соціального забезпечення. Незрозумілими наразі залишаються його приватно- та публічно-правові начала, майновий чи немайновий характер, індивідуальна чи колективна належність тощо. Вирішити поставлені завдання видається можливим, всебічно дослідивши ознаки даного права.

Право на недержавне соціальне забезпечення – це міра вірогідної поведінки особи, яка забезпечується юридичними обов'язками інших осіб та виражається у можливості для неї отримувати матеріальну допомогу та соціальне обслуговування у разі настання соціальних ризиків з метою їх подолання або зниження ступеня негативного впливу, що здійснюється за рахунок недержавних джерел фінансування.

Право на недержавне соціальне забезпечення можна описати, виявивши властиві йому, як і кожному праву людини, характеристики.

По-перше, постає питання про його приватно-правову чи публічно-правову природу, стосовно якої досі немає єдності у доктрині права соціального забезпечення. Цікавою у цьому контексті є спроба Н.В. Галіцина визначити місце соціального права (права соціального захисту та права соціального забезпечення) у системі права і, виходячи з цього, дослідити природу права на соціальний захист (забезпечення)¹. Так, із праці вченого випливає, що відносини із соціального забезпечення

¹ Галіцин Н. В. Соціальне право: юридична природа та місце в системі права / Н. В. Галіцин // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2015. – № 34. Т. 2. – С. 71–76.

(у тому числі, недержавного) регулюються як нормами публічного, так і нормами приватного права, але, виходячи із заперечення можливості існування «змішаних» галузей права, науковець визначає дане право публічним, зазначаючи, що приватно-правове регулювання характерне лише у випадку відсутності норм публічного права. Схожої позиції притримується О. Г. Чутчева¹. Розвиваючи цю думку, слід згадати доробки тих науковців, які, з огляду на конституційне положення про те, що Україна є соціальною державою, зазначають, що соціальні права людини – суб'єктивні публічні права, тобто їх ефективне забезпечення може і повинно вимагатись особою у держав².

Такий підхід, на нашу думку, є досить вузьким, адже для соціального захисту на даному етапі характерним є все більший розвиток відмінних від держави суб'єктів, які беруть активну участь у підтримці окремих категорій населення, в першу чергу, на основі договорів, та також повинні діяти згідно із законодавством і, відповідно, право вимоги до цих закладів, організацій тощо може застосовуватись.

Віднесення сфери соціального захисту лише до приватної, як слушно зазначає Н. В. Галіцин, може призвести до відмови держави від обов'язку соціального захисту своїх громадян, що матиме вкрай негативні наслідки³, тому також не є виправданим.

С. М. Прилипко, на основі праць Л. М. Захарова та Е. Г. Тучкової, доходить висновку про те, що категорично віднести право соціального забезпечення до приватного чи публічного неможливо через подвійну його природу: договірне та нормативне регулювання відносин у цій сфері⁴.

Отже, на основі даних позицій правників слід дійти висновку про дуалістичну природу права особи на недержавне соціальне

¹ Галіцин Н. В. Соціальне право: юридична природа та місце в системі права / Н. В. Галіцин // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2015. – № 34. Т. 2. – С. 72.

² Гафуров З. Ш. Социально-правовое государство и право человека на достойное существование / З. Ш. Гафуров // Государство и право. – 2008. -- № 5. – С. 11–20.

³ Галіцин Н. В. Соціальне право: юридична природа та місце в системі права / Н. В. Галіцин // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2015. – № 34. Т. 2. – С. 72.

⁴ Прилипко С. М. До питання співвідношення «приватного» та «публічного» у праві соціального забезпечення / С. М. Прилипко // Держава і право. Серія «Юридичні і політичні науки». – 2006. – Вип. 32. – С. 44–50.

забезпечення: по-перше, засобом його реалізації особою задовольняються її інтереси – ліквідація або зниження негативних наслідків того чи іншого соціального ризику, покращення матеріального становища тощо; по-друге, забезпечується виконання соціальної функції держави як однієї із основних напрямків її діяльності та можливість для особи вимагати соціального захисту від держави.

Наступною важливою характеристикою права на недержавне соціальне забезпечення є його майновий характер. Усі соціальні права людини, у тому числі право на соціальне забезпечення, безпосередньо пов'язані з економічними можливостями держави та інших суб'єктів. Майновий характер даного права виражається у можливості для особи, яка зіштовхнулася із тим чи іншим соціальним ризиком, отримувати матеріальну допомогу та соціальне обслуговування з метою його подолання взагалі або зниження ступеня негативного впливу. Незважаючи на те, що соціальне обслуговування як один із елементів соціального забезпечення за своєю суттю не є матеріальним благом, а певною роботою (діями) на користь інших осіб, все таки за рахунок нього, в першу чергу, забезпечуються матеріальні інтереси особи.

Нерідко при характеристиці будь-якого права вказується на його колективну чи індивідуальну належність. Так, відповідно, право на недержавне соціальне забезпечення належить до соціальних прав людини, тобто є правом окремого суб'єкта. У юридичній літературі зустрічаються і відмінні від даної точки зору погляди. Наприклад, при дослідженні соціального обслуговування (у тому числі права на нього) трапляються висловлювання стосовно того, що окрема соціальна група (бездомні особи, безпритульні діти, внутрішньо переміщені особи, діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування, молодь тощо) може розглядатися як суб'єкт права на даний вид підтримки. Слушно на противагу цьому зазначає О. О. Гірник, вказуючи, що окрема соціальна група не є суб'єктом права на отримання соціальних послуг, адже відносини із соціального забезпечення юридично оформляються з конкретною особою, тобто індивідуально та персоніфіковано, а не з їх групою¹. На основі цього слід зазначити саме про індивідуальний характер права особи на соціальне забезпечення, у тому числі недержавне.

¹ Гірник О. О. Соціальне обслуговування за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. О. Гірник. – К, 2014. – С. 6.

Отже, право на недержавне соціальне забезпечення є індивідуальним правом особи, яке носить майновий характер, має публічно-приватну правову природу та визначається як міра вірогідної поведінки особи, яка забезпечується юридичними обов'язками інших осіб та виражається у можливості для неї отримувати матеріальну допомогу та соціальне обслуговування у разі настання соціальних ризиків з метою їх подолання або зниження ступеня негативного впливу, що здійснюється за рахунок недержавних джерел фінансування.

УДК 349.3

ЩОДО ПОНЯТТЯ «ІНВАЛІДНІСТЬ»

Пузирна Н. С.,

*доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук*

Соціально-економічні зміни, що відбуваються в українському суспільстві, вимагають відповідного оновлення теоретико-методологічного підґрунтя – термінології. Термінологія має велике наукове, навчальне та практичне значення. Вона відображає розвиток науки, рівень узагальнення практики і розкриває специфіку кожної професії або галузі наукових знань. Одним із термінів, який використовує юридична наука, є термін «інвалідність».

Енциклопедичний словник медичних термінів визначає інвалідність як стійку, тривалу або постійну втрату працездатності чи значне обмеження її, спричинене хронічним захворюванням, травмою або патологічним станом¹. Словник іншомовних слів дає таке визначення: «інвалідність (з латинського *invalidus* – безсилий, слабкий) означає нездатність людини працювати (в повному обсязі чи взагалі) за своєю професією внаслідок захворювання або вродженого дефекту

¹ *Энциклопедический словарь медицинских терминов* : в 3 т. Т. 1 / под ред. Б. В. Петровского. – М., 1982. – С. 234.

розвитку»¹. Довідкова юридична література під інвалідністю розуміє засвідчений медичним органом стан здоров'я, за якого громадянин унаслідок хронічного захворювання чи анатомічних дефектів, які спричиняють стійке, незважаючи на лікування, порушення функцій організму, змушений припинити професійну діяльність чи може працювати в разі значних змін звичайних умов праці².

Сьогодні поняття «інвалідність» увійшло у повсякденний обіг, використовується дослідниками у публікаціях і наукових працях, згадується у багатьох міжнародних та національних нормативних актах.

Так, відповідно до ст. 1 Закону України «По реабілітацію інвалідів в Україні», інвалідність – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Поняття інвалідності знаходимо і в міжнародному законодавстві, зокрема у Конвенції про права осіб з інвалідністю, яка визначає інвалідність як поняття, яке еволюціонує і є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і відносницькими та середовищними бар'єрами та заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (1993 р.) зазначають, що інвалідність включає в себе різні функціональні обмеження, що виникають унаслідок фізичних, розумових або сенсорних дефектів, стану здоров'я або психічних захворювань (за своїм характером може бути постійною або тимчасовою).

Щодо зарубіжного законодавства, то відповідно до Закону Швейцарії «Про страхування з причин інвалідності» інвалідність – це зниження працездатності в отриманні заробітку, що стало результатом погіршення фізичного чи психічного здоров'я внаслідок трудового каліцтва, загального захворювання або нещасного випадку. Соціальний кодекс Німеччини (1989 р.) під терміном «інвалідність» розуміє зниження працездатності й

¹ Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мальника. – К., 1975. – С. 106.

² Юридичний словник-довідник / за ред. Д. С. Шемшученка. – К. : Феміна, 1996. – С. 274.

неможливість особи виконувати свою роботу та отримувати заробіток, який вона мала до такого зниження.

Таким чином, враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що інвалідність – це стійке порушення функцій організму, що призводить до зниження або втрати загальної чи професійної працездатності внаслідок захворювання або травми та засвідчене у встановленому порядку органами охорони здоров'я.

УДК 349.3:364-786(477)

РЕАБІЛІТАЦІЙНА ФУНКЦІЯ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Сіньова Л. М.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

*Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук*

В умовах перехідної економіки Україна має захищати своє населення, в першу чергу йдеться про необхідність державної підтримки тих категорій населення, які з огляду на їх вік, матеріальне становище, моральний стан тощо неспроможні самостійно організувати свою життєдіяльність на відповідному для належного існування рівні. До таких категорій громадян насамперед належать громадяни похилого віку¹. Одними з основних функцій соціального забезпечення в Україні є реабілітаційна, яка, особливо в такий важкий час для держави, має пом'якшувати наслідки бідності та інших негативних соціальних явищ, та превентивна, яка полягає в запобіганні виникненню негативних соціальних явищ. Більше того, соціальна (соціально-реабілітаційна) функція соціального забезпечення сприяє підтримці соціального становища громадян при настанні різних соціальних ризиків (хвороби, інвалідності, старості, смерті годувальника, безробіття, бідності) шляхом надання різних видів матеріального забезпечення, соціальних послуг, пільг з метою підтримки гідного рівня життя і запобігання зубожінню. За допомогою соціальної функції здійснюється соціальне забезпечення

¹ Тищенко О. В. Окремі питання соціально-правового становища громадян похилого віку в Україні / О. В. Тищенко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2011. – № 3. – С. 66–73.

в реабілітаційному напрямі, метою якого є відновлення (повністю або частково) повноцінної життєдіяльності людини, що дозволяє їй навчатися, працювати, спілкуватися з іншими людьми, самостійно себе обслуговувати тощо.

В праві соціального забезпечення значну увагу функціям приділяли наступні вчені: В. М. Андріїв, В. М. Горшенюв, М. І. Іншин, О. Є. Мачульська, Л. Ю. Малюга, С. М. Прилипко, Б. І. Сташків, В. П. Слобожанін, О. В. Тищенко, Я. М. Фогель, В. Ш. Шайхатдінов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. На даному етапі є необхідність дослідження функцій, які виконують соціальне забезпечення в суспільстві, щоб глибше усвідомити суть і значення цього інституту та створити більш широкі можливості для прийняття оптимальних практичних рішень у даній сфері суспільного життя.

У 1978 р. Я. М. Фогель виступив за те, щоб в назві правового методу регулювання відносин із соціального забезпечення використовувати поняття «соціальна реабілітація». Саме за допомогою цього методу встановлюється і надається весь комплекс прав на соціальну допомогу, забезпечується сприяння в цьому, досягається єдність у регулюванні відносин при виконанні відповідних правових обов'язків з надання різноманітних матеріальних благ і послуг непрацездатним громадянам¹.

Реабілітаційна функція права соціального забезпечення виконує завдання з відновлення працездатності осіб, що втратили здатність до праці, задіяння їх у трудовій і громадській діяльності. Це завдання здійснюють ще декілька галузей права, в тому числі адміністративне (захист здоров'я, народна освіта), трудове і господарське (регулювання праці інвалідів). Проте право соціального забезпечення застосовує специфічні правові засоби, форми і види забезпечення. Так, особи, що тимчасово втратили працездатність, утримуючи грошову допомогу замість утраченого заробітку, мають можливість відновити здатність до виконання своїх трудових функцій. Інвалідам надаються послуги лікарсько-трудової експертизи, пенсії по інвалідності, допомоги. Інваліди з дитинства отримують допомогу, вивчаючи професії у спеціальних навчальних закладах, утримуються в будинках-інтернатах, їх працевлаштовують відповідно до здібностей до праці, в тому числі у спеціально пристосовані цехи і дільниці, їм виплачується (разом

¹ Фогель Я. М. О методе правового регулирования в социалистическом обеспечении / Я. М. Фогель. – М. : Юрид. лит., 1978. – С. 210.

із заробітком) пенсія (повністю або частково), виділяються протезно-ортопедичні вироби, спеціальні засоби пересування, надаються пільги. Пенсіонери за віком мають можливість працювати і отримувати заробіток і пенсію (в повному обсязі або частково) або не утримувати пенсії, але в майбутньому отримати надбавку до неї за кожен рік роботи після призначення пенсії¹.

Відповідно до вітчизняного законодавства про соціальний захист реабілітаційні заходи визначаються як комплекс заходів, якими здійснюється реабілітація інвалідів. Реабілітаційні заходи здійснюються у трьох формах: 1) надання реабілітаційних послуг; 2) забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації, виробами медичного призначення; 3) матеріальне забезпечення². Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»³ від 06 жовтня 2005 р. № 2961- IV визначає основні засади створення правових, соціально-економічних, організаційних умов для усунення або компенсації наслідків, спричинених стійким порушенням здоров'я, функціонування системи підтримання інвалідами фізичного, психічного, соціального благополуччя, сприяння їм у досягненні соціальної та матеріальної незалежності. Згідно зі ст. 1 даного Закону, реабілітація інвалідів – це система медичних, психологічних, педагогічних, фізичних, професійних, трудових, фізкультурно-спортивних, соціально-побутових заходів, спрямованих на надання особам допомоги у відновленні та компенсації порушених або втрачених функцій організму для досягнення і підтримання соціальної та матеріальної незалежності, трудової адаптації та інтеграції в суспільство, а також забезпечення інвалідів технічними та іншими засобами реабілітації і виробами медичного призначення⁴.

Визначення поняття реабілітації (від. лат. *rehabilitacio* – «відновлення») інвалідів у розвинених демократичних країнах почало формуватися паралельно з усвідомленням необхідності

¹ Функції права соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/sostial/484-sots-zabespech/9072---7----.html>.

² Малюга Л. Ю. Соціальний захист інвалідів та постраждалих внаслідок катастрофи на ЧАЕС в Україні : навч. посіб. / Л. Ю. Малюга. – К. : Алерта, 2016. – 324 с.

³ Про реабілітацію інвалідів в Україні : закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 36.

⁴ Про реабілітацію інвалідів в Україні : закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 36.

захисту прав і свобод цієї категорії осіб. Проте, незважаючи на широке використання терміна «реабілітація», до сьогодні немає єдиної точки зору щодо цілей та завдань реабілітаційних заходів. Зокрема, у другому звіті Всесвітньої організації охорони здоров'я щодо реабілітації (1969 р.) нею названо поєднання і скоординоване використання медичних, соціальних, просвітницьких і професійних заходів, включаючи навчання чи перенавчання інвалідів, для досягнення особами, що підлягають реабілітації, по можливості, найбільш високого рівня функціональної активності. Тоді як у резолюції IX Наради Міністрів охорони здоров'я соціалістичних країн (м. Прага, 1967 р.) реабілітація визначена як система державних, соціально-економічних, медичних, професійних, педагогічних, психологічних та інших заходів, спрямованих на запобігання розвитку патологічних процесів, що призводять до тимчасової чи стійкої втрати працездатності, на ефективне і раннє повернення інвалідів у суспільство і до суспільно корисної праці¹.

Соціальне забезпечення в суспільстві повинно виконувати дві головні функції: лікувальну і превентивну. Перша пов'язана із запровадженням механізмів боротьби з бідністю, які включають адресну допомогу малозабезпеченим верствам населення, надання житлових субсидій, допомогу сім'ям з дітьми тощо. Таким чином, реабілітаційна функція виконує завдання з відновлення працездатності осіб, що втратили здатність до праці, залучення їх у трудову і громадську діяльність.

УДК 349.3

ЩОДО ГАЛУЗЕВОЇ САМОСТІЙНОСТІ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Скоробагатько А. В.,

завідувач кафедри цивільного та трудового права

Національного університету

«Одеська морська академія»,

канд. юрид. наук, доцент

Право соціального забезпечення здійснює регулювання однієї із ключових сфер держави – соціальної сфери. Це важливі суспільні відносини щодо формування і діяльності Пенсійного та інших

¹ Комплексная профилактика заболеваний и реабилитация больных и инвалидов : учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип. / под ред. С. П. Евсеева. – М. : Сов. спорт, 2004. – С. 247–248.

соціальних фондів; призначення мільйонам українців пенсій та різного виду допомог; надання соціальних пільг і соціального обслуговування. Варто наголосити, що право соціального забезпечення – доволі молода галузь, її визнання як самостійної галузі права відбулося в середині 60-х – на початку 70-х рр. ХХ ст.

Необхідність звернення до вже вирішеного в юридичній науці питання зумовила публікація О.Т. Панасюка «Єдність та диференціація як проблема співвідношення трудового права та права соціального забезпечення»¹, в якій ученим висловлені певні сумніви щодо галузевої самостійності права соціального забезпечення.

Свою позицію вчений аргументує, аналізуючи наукові погляди провідних науковців радянської доби й сучасних вітчизняних дослідників. Зокрема, науковець підтримує і вважає правильною позицію, висловлену В.І.Смолярчуком, щодо неможливості виділення права соціального забезпечення у самостійну галузь. Очевидним аргументом для такого висновку виступає праця як соціальний обмінний зв'язок, яка одночасно є причиною появи правил щодо трудових відносин та правил щодо соціального забезпечення. Тому, констатує О. Т. Панасюк, єдність двох галузей існує об'єктивно, а умовна самостійність виправдана тільки при науковому дослідженні та при викладанні у навчальному процесі. Такий висновок ученого вважаємо помилковим, і ось чому.

1. Відомо, що становлення нової галузі права у правовій системі держави – це тривалий, складний, а часто і досить суперечливий теоретико-правовий процес. Як наголошують фахівці, поява нової галузі права обумовлюється об'єктивними факторами, які базуються на розвитку як соціально-економічних, так і правових відносин у державі, серед яких суттєва роль відводиться предмету і методу правового регулювання. Відома українська дослідниця О. Ф. Скакун зазначає, що поділ системи права на галузі ґрунтується на певних критеріях. Такими критеріями є предмет (матеріальний критерій) і метод

¹ Панасюк О. Т. Єдність та диференціація як проблема співвідношення трудового права та права соціального забезпечення / О. Т. Панасюк // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали ІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : ХНУВС, 2014. – С. 126–132.

(юридичний критерій) правового регулювання¹. Завдяки розвитку та автономності відповідної сфери суспільних відносин і необхідності їх правового забезпечення норми права набувають ознак системності та формуються в єдину структуру – галузь права². Саме такі умови виникли у 60-х – 70-х роках минулого століття і сьогодні галузь має усі необхідні ознаки, встановлені загальною теорією права: власний предмет, метод правового регулювання, принципи, систему законодавства.

Логічно, що сьогодні серед провідних учених-юристів чітко простежується тенденція обґрунтування галузевої самостійності права соціального забезпечення³. Нам імпонує думка академіка С. М. Прилипка, який указує на існування права соціального забезпечення як сформованої галузі права⁴. Аналогічні твердження про виокремлення в самостійну галузь права соціального забезпечення висловлюють також і зарубіжні вчені⁵.

2. Обґрунтування галузевої самостійності права соціального забезпечення, зауважує О. Т. Панасюк, здійснюються сьогодні за рахунок «внутрішніх потужностей» права соціального забезпечення, а саме шляхом самообґрунтування, використовується фактично незмінний протягом тривалого часу набір критеріїв галузевої диференціації. Це, зокрема, утворення та розподіл суспільного фонду споживання, аліментарний зміст відносин, специфічний склад суб'єктів.

Відзначимо, що дана аргументація не відповідає дійсності, адже сьогодні вченими спростовано аліментарний зміст, зокрема

¹ Скакун О. Ф. Теорія держави і права : [Енциклопедичний курс] / О. Ф. Скакун. – Х. : Еспада, 2006. – С. 335.

² Право соціального забезпечення: навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Синчук С. М. та ін.] – К. : Видав. дім «Ін Юре», 2006. – С. 3.

³ Болотіна Н. Соціальне право України: Окремі теоретичні проблеми формування та розвитку / Н. Болотіна // Право України. – 2000. – № 12. – С. 24–28; Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : [навч. посіб.] / І. С. Ярошенко. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 8; Тищенко О. В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі : [монографія] / О. В. Тищенко. – К. : Прінт Сервіс, 2014. – С. 81–82.

⁴ Прилипка С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення: [монографія] / С. М. Прилипка. – Х. : Берега Нова, 2006. – С. 38.

⁵ Мачульская Е. Е. Право соціального обеспеченія : [учеб. для бакалавров] / Е. Е. Мачульская. – М. : Изд-во Юрайт; И. Д. Юрайт, 2013. – С. 70.

пенсійних відносин; фонди з яких фінансуються виплати формуються, як правило, на страховій основі; суттєво змінився суб'єктний склад – так, він залишився специфічним, але значно розширився. А ситуацію, коли вченими використовуються для виокремлення галузі стійкі критерії, ми вважаємо нормальною і такою, що цілком характеризує факт галузевої самостійної права соціального забезпечення.

3. Певним викликом щодо диференціації галузі, вважає вчений, є констатація відсутності відповідного кодифікованого акта. Це дає підстави порушити питання про науково-теоретичну забезпеченість цього процесу та неспроможність науки права соціального забезпечення надати відповідну методологію. На наш погляд, відсутність на даний час кодифікованого акта свідчить не про відсутність належної методології, а більше про відсутність політичної волі на його прийняття. Також необхідно наголосити на тому, що останні десятиліття право соціального забезпечення (як наука, так і законодавство) динамічно розвивається на основі нових концепцій та принципів, охоплюється значне коло відносин, які раніше взагалі перебували поза сферою його правового регулювання.

4. Ще одним аргументом, який, на переконання О. Т. Панасюка, виступає проти галузевої самостійності права соціального забезпечення, є співвідношення права соціального забезпечення із такими змістовними новоутвореннями, як соціальне право, пенсійне право, медичне право. Така ситуація, на переконання вченого, існуватиме до появи більш-менш «сильної» галузевої теорії, що не обов'язково відбудеться в межах існуючої наукової спеціальності.

Відзначимо, що найбільш глибоко питанням формування соціального права займаються львівські вчені. Зокрема, П. Д. Пилипенко вважає, що цілком закономірно можна стверджувати про існування інтересу держави щодо формування в системі вітчизняного права окремої, достатньо великої групи норм – соціального права. За своїм характером та правовою природою ця група норм може претендувати на належне їй місце у системі права України не лише як самостійна галузь, а й як певна підсистема, що об'єднує декілька однорідних правових галузей¹.

¹ Право соціального забезпечення: навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Синчук С. М. та ін.]. – К. : Видав. дім «Ін Юре», 2006. – С. 4.

Подібну точку зору висловила й Н. Б. Болотіна, визначаючи коло відносин, які належать до предмета соціального права. Це відносини щодо соціального захисту в різних ланках соціальної сфери – на ринку праці та при здійсненні трудової діяльності, соціальному забезпеченні, охороні здоров'я, освіті. Спеціальну частину соціального права, вважає Н. Б. Болотіна, становлять її підгалузі – трудове право, право соціального забезпечення, медичне право, освітянське право¹. Наведені судження вчених показують, що соціальне право може виступати не лише самостійною галуззю, а й певною підсистемою, в якій можуть бути поєднані однорідні правові галузі права, які забезпечать захист інтересів як окремої особи, так і суспільства у цілому. Якщо піддатися логіці О. Т. Панасюка, то така ж сама участь може постигнути й трудове право, і воно також може стати фрагментом соціального права. Взагалі питання формування такого явища, як соціальне право, визначення відносин, які ввійдуть у його предмет, потребує додаткового і ґрунтовного вивчення.

На нашу думку, завдання – переглянути та відновити «природний зв'язок» трудового права та права соціального забезпечення, яке ставить в основу свого дослідження О. Т. Панасюк, – є не зовсім актуальним, адже зв'язок між цими галузями існує протягом усього історичного періоду їх формування та не ставиться під сумнів сучасною правовою доктриною, так само як у сучасних умовах формування правової системи не ставиться під сумнів самостійність права соціального забезпечення. Взагалі вважаємо доцільним висновок про те, що в чистому вигляді окремих галузей права не існує. Кожна з них містить окремі норми іншого галузевого профілю. Не є винятком і право соціального забезпечення, більше того, як доцільно відзначає Б. І. Сташків, адміністративне і трудове право є материнськими щодо права соціального забезпечення².

Підсумовуючи викладене необхідно зазначити, що, незважаючи на близькість юридичної природи та складності в розмежуванні регулювання схожих за змістом відносин, між трудовим правом і правом соціального забезпечення є істотні

¹ Болотіна Н. Соціальне право України: Окремі теоретичні проблеми формування та розвитку / Н. Болотін. // Право України. – 2000. – № 12. – С. 27–28.

² Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення : [навч. посіб.] / Б. І. Сташків. – К. : Знання, 2005. – С. 95–96.

відмінності, які підкреслюють їх самостійність і проявляються у: суб'єктному складі, фактах, що породжують правовідносини, джерелах фінансування виплат, методах регулювання тощо.

Ми переконані, що право соціального забезпечення, як самостійна галузь у структурі національного права, посідає одне з провідних місць. Сьогодні сформовані наука права соціального забезпечення і самостійна галузь права – право соціального забезпечення, вченими підготовлені і опубліковані десятки монографічних видань, захищені як кандидатські, так і докторські дисертації, досліджені предмет, методи правового регулювання, принципи, джерела, правовідносини та їх елементи, визначено місце права соціального забезпечення у системі вітчизняного права та взаємодія його з іншими галузями права, намічені перспективи його подальшого розвитку.

УДК 349.3:364.35:343.261

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСУДЖЕНИХ

Сташків Б. І.,

*професор кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Перебування в місцях позбавлення волі обмежує чи суттєво затрудняє користування особою належними їй правами громадянина України, що закріплені в Конституції та поточному законодавстві України. З метою реального гарантування таких прав у ч. 3 ст. 63 Конституції України передбачено, що засуджений користується всіма правами людини і громадянина, за винятком обмежень, які визначені законом і встановлені вироком суду. Вказана норма повинна бути конкретизована при регулюванні суспільних відносин у сфері соціального забезпечення засуджених.

Кримінальний кодекс України (ст.ст. 51–64) не передбачає такого виду покарання, як обмеження пенсійних прав. Воно було встановлене радянським пенсійним законодавством. Так, у ст. 114 Закону СРСР від 15 травня 1990 р. «Про пенсійне забезпечення громадян СРСР» зазначалось, що у випадку позбавлення пенсіонера свободи виплата призначеної пенсії призупиняється на час позбавлення волі. Дана стаття призупиняла набуті засудженим

© Сташків Б. І., 2016

пенсійні права і перешкоджала реалізації нових пенсійних прав. Згідно з ч.6 ст. 50 Виправно-трудового кодексу УРСР час роботи засуджених у період відбуття ними покарання у вигляді позбавлення волі до трудового стажу не зараховувався, крім випадків, спеціально передбачених у законі.

Під впливом правозахисників та фахівців права соціального забезпечення український законодавець узяв курс на зняття обмежень із пенсійних прав засуджених. У Законі України від 5 листопада 1991 р. «Про пенсійне забезпечення» були зафіксовані два дуже важливі положення: 1) у разі позбавлення пенсіонера волі виплата призначеної пенсії здійснюється на загальних підставах (ст. 89); 2) до стажу роботи зараховується також робота в'язнів за умови сплати страхових внесків (п. «а» ч. 3 ст. 56). Хоча друге положення мало декларативний характер, але можливість зарахування роботи засуджених до трудового стажу була кроком уперед.

У липні 2003 р. із розривом у кілька днів були прийняті Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та Кримінально-виконавчий кодекс України (далі – КВК України). При їх зіставленні складається враження, що розробники КВК України не були ознайомлені з проектом цього Закону. Кодекс оперує такими категоріями, як «державне пенсійне забезпечення» і «трудова пенсія», що не використовуються у законодавстві про пенсійне страхування.

Законодавець при прийнятті Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» допустив непослідовність, що полягає в наступному: 1) відповідно до ч. 3 ст. 63 Конституції України у ст. 8 Закону не зафіксував і не конкретизував пенсійні права засуджених; 2) не відніс засуджених до осіб, що підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню при допуску їх до роботи (ст.11); 3) виправні установи не були віднесені до страхувальників (ст. 14). У цьому Законі потрібно закріпити право засуджених не тільки на отримання вже призначених пенсій, але й на їх оформлення в місцях позбавлення волі, переведення з одного виду пенсії на інший, на участь у накопичувальній системі та недержавному пенсійному забезпеченні тощо. Реальне користування цими правами буде залежати від можливостей засуджених брати участь у реалізації цих прав.

Відповідно до ч.3 ст.47 вищевказаного Закону під час перебування пенсіонера в місцях позбавлення волі виплата

призначені йому пенсії здійснюється на загальних підставах у порядку, встановленому законом. Мабуть законодавець вважає, що пенсійне забезпечення засуджених повинно детально регламентуватися КВК України, а не законодавством про пенсійне страхування, що є не зовсім вірним.

Загальновідомо, що пенсійні правовідносини регулюються нормами матеріального та процедурного права. Матеріальні норми в основному закріплені в Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та інших законодавчих актах, що стосуються пенсійного забезпечення окремих категорій осіб. Ці правовідносини не можуть визначатися КВК України, і його нормами не вносяться зміни в правове регулювання пенсійного забезпечення засуджених. Водночас цей Кодекс може містити норми процедурного характеру, які вказують на особливості реалізації особою пенсійних прав в умовах позбавлення волі.

Згідно зі ст. 8 КВК України засуджені мають право на соціальне забезпечення. Спочатку до квітня 2014 р. вони мали право на отримання пенсії відповідно до законів України. Законом України № 1186-VII від 8 квітня 2014 р. це право трансформувалося у право на оформлення пенсій. Право на отримання і право на оформлення пенсії належать до матеріального права і повинні бути закріплені в законодавстві про пенсійне страхування. У КВК можна закріпити відсільні норми, тобто КВК України не може наділяти засуджених певними пенсійними правами (це вихід за межі сфери правового регулювання КВК).

Законом України від 8 квітня 2014 р. «Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів» засудженим надано право на оформлення пенсій під час перебування в місцях позбавлення волі та в новій редакції викладена ст. 122 КВК України. Частина 1 ст. 122 КВК України доповнена нормою, що пенсії засудженим за наявності відповідного права мають призначатися органами Пенсійного фонду України за місцем відбування покарання. Ця норма не належить до особливостей пенсійного забезпечення засуджених, оскільки вона є загальною для всіх, хто звертається за призначенням пенсії (ст. 44 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», підпункт 1.4 Порядку подання та оформлення документів для призначення

(перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», затвердженого постановою ПФУ від 25 листопада 2005 р. № 22-1).

Згідно з ч. 1 ст. 122 КВК України засуджені мають право на загальних підставах на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника та в інших випадках, передбачених законом. Цій нормі суперечить ч. 5 (раніше ч. 4) ст. 122 КВК України, відповідно до якої засуджені, які втратили працездатність під час відбування покарання, після звільнення їх від покарання мають право на пенсію і компенсацію шкоди у випадках і в порядку, встановлених законодавством України. Фактично, в цій частині мова йде про можливість оформлення пенсії по інвалідності. Вона не узгоджена з ч. 3 ст. 122, яка передбачає право на оформлення пенсії засудженими. До речі, з цього приводу на запит Уповноваженого з прав людини ПФУ роз'яснив, що призначення пенсії по інвалідності, яка настала під час відбування покарання у місцях позбавлення волі, здійснюється в порядку, встановленому для призначення пенсії засудженим на загальних підставах. Позиція ПФУ полягає в необхідності внесення змін до ч. 5 ст. 122 КВК України.

У ч. 2 ст. 122 КВК України зазначається, що особи, яким до відбування покарання призначена пенсія, підлягають державному пенсійному забезпеченню на загальних підставах. Особи, яким призначили пенсію, уже реалізували своє право на пенсійне забезпечення. Це невдала конструкція вказаної норми. Краще використати термінологію ст. 47 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Дану частину доцільніше викласти в такій редакції: «Особам, яким до відбування покарання призначена пенсія, її виплата здійснюється на загальних підставах у порядку, встановленому законом». У цій частині ст. 122 КВК України гарантоване право на збереження вже набутих пенсійних прав.

Стаття 122 КВК України доповнена новою частиною щодо надання засудженим права на оформлення пенсій під час їх перебування в місцях позбавлення волі. У ч. 3 ст. 122 КВК України прописаний порядок звернення за призначенням пенсії, що полягає в наступному:

1) засуджений, що набув право на пенсію відповідно до ч. 1 ст. 122 КВК України, надає адміністрації виправного закладу клопотання про забезпечення необхідних умов для призначення йому пенсії за місцем знаходження цього виправного закладу. Ці

умови можуть передбачати виклик представників ПФУ та офіційного прийому ними в установленому порядку необхідних документів безпосередньо від засудженого або його представника за нотаріальним дорученням;

2) адміністрація виправного закладу не більш ніж протягом 30 днів з дня реєстрації цього клопотання забезпечує зустріч засудженого з представником ПФУ та всебічно сприяє належному оформленню і поданню необхідних документів ним чи його представником;

3) витрати на відрядження представників ПФУ для проведення заходів щодо оформлення необхідних документів відшкодовуються в установленому порядку за рахунок отриманих внаслідок цього пенсій відповідними особами, які відбувають покарання. Порядок та розмір компенсації встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Указаний порядок є надзвичайно ускладненим і не зумовлений режимом перебування особи в неволі. Тут, перш за все, викликає сумнів покладення на засуджених обов'язку відшкодування витрат на відрядження працівників територіального органу ПФУ. Всі послуги органами ПФУ надаються безкоштовно. Постановою правління ПФУ від 30 липня 2015 р. № 13-1 затверджене Положення про організацію прийому та обслуговування осіб, які звертаються до органів Пенсійного фонду України, і ним передбачений виїзний прийом громадян. Усі витрати щодо організації такого прийому ПФУ бере на себе. Покладання на засуджених обов'язку по відшкодуванню відповідних витрат є протизаконним і обмежує їх права порівняно з іншими громадянами.

Не зрозуміла потреба в організації зустрічі засудженого з представником ПФУ. Всі наявні в засудженого документи можна передати в органи ПФУ через адміністрацію виправної установи. На підприємствах працівникам пенсія оформляється без контакту їх із працівниками ПФУ.

Закон повинен покласти на адміністрацію виправної установи обов'язок з оформлення та передачі до територіального органу ПФУ наявних у засудженого документів. У пенсійних органах найбільш поширеним є 10-ти денний строк. Цей термін (а не 30 днів) необхідно поширити на адміністрацію виправної установи, що може спілкуватися з органами ПФУ за допомогою сучасних засобів зв'язку.

Бажано ч. 3 ст. 122 КВК України викласти в такій редакції: «Особа, яка під час відбування покарання набула певні пенсійні права, відповідно до чинного пенсійного законодавства має право на

їх оформлення в установленому Пенсійним фондом України порядку. На підставі клопотання засудженого адміністрація виправної установи в 10-ти денний строк передає до територіального органу ПФУ заяву засудженого і наявні в нього документи та інформує останнього про хід їх розгляду в цьому органі».

Закріплена в ч. 4 ст. 122 КВК України норма може дезорієнтувати засуджених, і тому її слід викласти таким чином: «Час роботи засуджених у період відбування ними покарання у вигляді позбавлення волі зараховується до страхового стажу в порядку, визначеному статтею 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Для реалізації цього положення потрібно реформувати систему оплати праці засуджених.

Таким чином, подальше вдосконалення пенсійного забезпечення засуджених вимагає внесення суттєвих змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та КВК України.

УДК 349.3:364.044.26-056.26

ВІДПОВІДНІСТЬ ТЕРМІНІВ «ІНВАЛІД», «ДИТИНА-ІНВАЛІД» МІЖНАРОДНИМ СТАНДАРТАМ

Тарасенко В. С.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук, доцент*

Характерною особливістю сучасного етапу нашої держави є впровадження норм міжнародного законодавства у вітчизняну правову систему. Виконання цього важливого завдання належить здійснювати системно, а йти таким шляхом означає добре знати й розуміти переваги і недоліки міжнародного права щодо визначення термінів у сфері правового регулювання соціального захисту вразливих категорій населення.

7 вересня 2016 року Верховною Радою України прийнятий Закон України «Про внесення змін до Закону про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї»¹.

¹ Проект Закону України «Про внесення зміни до Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до © Тарасенко В. С., 2016

Зазначений проект Закону був розроблений на виконання статті 4 Указу Президента України від 03.12.2015 року № 678 «Про активізацію роботи щодо забезпечення прав людей з інвалідністю», з урахуванням рекомендацій Комітету ООН з прав інвалідів стосовно первинного звіту України про стан реалізації положень Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї та підпункту 5 пункту 105 розділу «Створення ефективної системи запобігання та протидії дискримінації» Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.11.2015 року № 1393-р.

Цим Законом передбачається внесення змін до Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї», зокрема слова «інвалід» і «інваліди» у всіх відмінках замінити словами «особа з інвалідністю» та «особи з інвалідністю» у всіх відмінках.

Метою прийняття зазначеного Закону є необхідність приведення чинного законодавства в частині соціального захисту осіб з інвалідністю у відповідність до офіційного перекладу Конвенції ООН про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї. Так, необхідно констатувати невідповідність перекладу назви Конвенції ООН українською мовою тексту оригіналу англійською мовою. Зокрема, у висновку Головного науково-експертного управління Кабінету Міністрів України від 4.07.2016 року йдеться про те, що згідно з англійською версією Конвенції – Convention on the Rights of Persons with Disabilities – її назва мала перекладатися як Конвенція про права осіб (людей) з інвалідністю. Остання назва, безумовно, є коректнішою і більш прийнятною, оскільки не містить дискримінаційних ярликів, клейма чи штампів. Подібне зауваження стосувалося і безпосередньо тексту Конвенції, де має йтися про людей (осіб) з інвалідністю, а не інвалідів.

Конвенція ООН про права інвалідів і Факультативний протокол до неї були ратифіковані Законом України 16 грудня 2009 року №1767-VI і визнають, зокрема, що дискримінація

стосовно будь-якої особи за ознакою інвалідності є ущемленням достоїнства й цінності, притаманних людській особистості¹.

Втім, невіршеною залишається проблема з приведенням всього іншого національного законодавства, що регулює соціальний захист осіб з інвалідністю, до вимог міжнародних стандартів, зокрема Конвенції ООН про права інвалідів, Факультативного протоколу до неї та Конвенції ООН про права дитини.

У чинному законодавстві, що регулює соціальний захист осіб з інвалідністю, вживаються різні терміни: «інвалід», «дитина-інвалід», «дитина з вадами розумового або фізичного розвитку», «дитина з особливими потребами», «дитина з обмеженими можливостями», але порозуміння щодо використання єдиного терміна поки немає, наслідком чого є недоліки у законотворчій діяльності та під час впровадження законодавчих актів, які регулюють правове становище осіб з інвалідністю, у життя.

Необхідно визнати, що в англійській мові слово «invalid» взагалі не вживається, в англійській мові це слово можна знайти тільки при оцінюванні якості дослідних методик і процедур. В англійській мові використовуються слова «disability», що означає «нездатність» – стан фізичного або розумового розладу, те, що робить людину нездатною; «handicap» – те, що робить людину нездатною, ускладнює розвиток². Останнім часом можна спостерігати використання терміна «children with disabilities» (діти з нездатностями), замість «disabled children» (нездатні діти).

Утім у численному законодавстві України у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю, зокрема законах України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про охорону дитинства», «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям інвалідам» використовуються терміни «інвалід», «дитина-інвалід».

Безумовно, чинне законодавство дає визначення понять «інвалід» та «дитина-інвалід», але ж ці терміни повинні максимально враховувати всі особливості цієї категорії населення та не припускати суперечностей та аналогій.

¹ Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї : закон України від 16.12.2009 року № 1767-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 9. – Ст. 77.

² Duvall E. Family development. – Philadelphia: Lippincott, 1997.

У сучасному Словнику української мови поняття «неповноцінний» тлумачиться як такий, у кого немає потрібних якостей, позбавлений багатьох позитивних ознак¹. Утім в українському перекладі Конвенції ООН про права дитини, зокрема в статті 23, вживається термін «неповноцінні діти»².

Використання таких термінів щодо хворих осіб у національному законодавстві, на нашу думку, принижує таких осіб, призводить до їх дискримінації та посягає на їх гідність.

З метою приведення у відповідність до міжнародних стандартів чинного національного законодавства, що регулює соціальний захист осіб з інвалідністю, пропонуємо замість різних термінів, які вживаються у національному законодавстві, таких як «інвалід», «дитина-інвалід», «дитина з вадами розумового або фізичного розвитку», «неповноцінна дитина», запровадити єдині терміни – «особа з інвалідністю» та «дитина з інвалідністю».

УДК 349.3

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Чічкань М. В.,

*доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

З моменту проголошення Україною незалежності відбулися суттєві зміни у ставленні держави та суспільства до проблем людей з інвалідністю. Зрозуміло, що такі зміни, перш за все, повинні бути відображені у діючому законодавстві, у тих нормативно-правових актах, які покликані закріпити та гарантувати особам з інвалідністю рівні з усіма іншими громадянами права та свободи. Так, 28 червня 1996 року Верховна

¹ Словник української мови / під ред. Д. І. Ганича. – К. : Вища школа, 1999. – 560 с.

² Конвенція про права дитини : резолюція 50/155 Генеральної Асамблеї ООН від 20 листопада 1989 року, ратифіковано постановою Верховної Ради України від 27 лютого 1991 року // Зібрання чинних міжнародних договорів. – 1990. – № 1. – Ст. 205.

© Чічкань М. В., 2016

Рада України, «прагнучи розвивати і зміцнювати демократичну, соціальну, правову державу», прийняла Конституцію України, що обумовило якісно новий підхід до формування оновленої правової системи. Стаття 3 Основного Закону України проголосила людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю в Україні. Слід наголосити, що конституційне закріплення прав та свобод людини і громадянина ґрунтується на одному з основних загальноправових принципів – принципі рівності прав і свобод. Відповідно до статті 24 Конституції 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 ознаками¹. В подальшому цей принцип знайшов своє відображення у поточному законодавстві, в тому числі у спеціальному законодавстві щодо соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні.

Базовим законодавчим актом у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю став Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»², який визначає основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість інвалідам ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами. Відповідно до вищезазначеного нормативного акта інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист. Стаття 4 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» вказує, що діяльність держави щодо інвалідів виявляється, зокрема, у створенні правових умов для забезпечення їхніх прав і можливостей нарівні

¹ Конституція України : прийнята Верховною Радою України 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : закон України від 21 берез. 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

з іншими громадянами для участі в суспільному житті та полягає, серед іншого, і в соціальному захисті. Соціальний захист осіб з інвалідністю розглядається як складова діяльності держави щодо забезпечення їх прав і можливостей нарівні з іншими громадянами та полягає у наданні пенсії, державної допомоги, компенсаційних та інших виплат, пільг, соціальних послуг, здійсненні реабілітаційних заходів, встановленні опіки (піклування) або забезпеченні стороннього догляду.

Одним із важливих напрямів державної політики у сфері забезпечення, охорони та захисту прав осіб з інвалідністю є удосконалення нормативно-правової бази шляхом гармонізації національного законодавства з міжнародно-правовими нормами. Останнім часом йде жваве обговорення виконання Україною зобов'язань, взятих на себе при ратифікації Конвенції ООН про права людей з інвалідністю. Мова йде про зауваження Комітету ООН з прав людей з інвалідністю, які були ухвалені після доповіді української делегації на його 14-й сесії. Найбільша частина Заключних зауважень присвячена розгляду проблемних питань та рекомендацій. Так, зокрема, Комітет закликає видалити посилення на «інвалідів» або «осіб з обмеженими можливостями» з усіх законодавчих та програмних документів, у тому числі з українського перекладу Конвенції, та використати термінологію, що відповідає Конвенції, провівши консультації з репрезентативними організаціями осіб з інвалідністю¹.

Після висловлених зауважень Комітету ООН з прав людей з інвалідністю з метою забезпечення виконання зобов'язань, взятих Україною, Президент України підписав Указ «Про активізацію роботи щодо забезпечення прав людей з інвалідністю», яким, зокрема, Кабінету Міністрів України доручено розробити за участю громадських об'єднань, які опікуються питаннями осіб з інвалідністю, та затвердити план заходів щодо реалізації рекомендацій Комітету ООН з прав інвалідів стосовно первинного звіту України про стан реалізації положень Конвенції про права інвалідів.

7 вересня 2016 року Верховна Рада більшістю голосів («за» – 248) прийняла за основу та в цілому урядовий законопроект, яким вносяться зміни до Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї», а

¹ Заключні зауваження комітету з прав людей з інвалідністю стосовно першої доповіді України [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=111110.

Президент України його підписав. Як поінформував Міністр соціальної політики Андрій Рева, представляючи проект акта на пленарному засіданні Парламенту, передбачається замінити слова «інвалід» і «інваліди» у всіх відмінках словами «особа з інвалідністю» та «особи з інвалідністю» у всіх відмінках. Законопроект було розроблено Мінсоцполітики з урахуванням рекомендацій Комітету ООН з прав інвалідів стосовно первинного звіту України про стан реалізації положень Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї, а також на виконання статті 4 Указу Президента України від 03.12.2015 № 678 «Про активізацію роботи щодо забезпечення прав людей з інвалідністю» та підпункту 5 пункту 105 Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року. В Мінсоцполітики зазначають, що реалізація проекту акта дозволить привести чинне законодавство в частині соціального захисту осіб з інвалідністю у відповідність до офіційного перекладу Конвенції та Факультативного протоколу до неї.

Отже, прийняття Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права людей з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї» повинно, нарешті, забезпечити приведення у відповідність до міжнародних стандартів національного законодавства щодо коректного та недискримінаційного позначення осіб з інвалідністю.

УДК 349.3

«ПРОФЕСІЙНІ РИЗИКИ» ЯК КАТЕГОРІЯ В СИСТЕМІ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ

Андрющенко К. М.,
помічник адвоката

В умовах сучасного реформування держави і права стало можливим існування плюралізму підходів до праворозуміння в цілому, а якісні зміни всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в останні десятиліття, привнесли нові проблеми, що вимагають свого наукового осмислення і вирішення. До них повною мірою можна віднести необхідність вдосконалення методології дослідження поняття «ризик», зміст якого в сучасних умовах зазнав значних змін. В юридичній науці цей термін використовується досить часто, але при цьому його зміст трактується по-різному. Причиною цього, на переконання

© Андрющенко К. М., 2016

А. Ю. Поварьонкова¹, є те, що диференціація галузей, норми яких містять в собі спеціальні правила про ризик і його правові наслідки, обумовлює і диференціацію не тільки понятійного апарату, використовуваного при нормативному описі поняття «ризик», а й правових наслідків такого.

Ретельне дослідження професійних ризиків проводять такі відомі міжнародні організації, як: Міжнародна організація праці, Всесвітня організація охорони здоров'я, Міжнародна асоціація соціального забезпечення та багато інших. Значне зростання ролі професійних ризиків стало однією з найважливіших характеристик сучасного розвитку суспільства. Вони перетворились на розповсюджене явище, характерне для багатьох виробництв з високою динамікою розвитку та важко передбачуваними наслідками впливу на стан здоров'я працівників та їх працездатність.

Юридична наука досліджує ризиковий характер діяльності суб'єктів з точки зору тих правових наслідків, до яких вона приводить або може привести. Але при цьому будь-які правові теорії ризику ґрунтуються на загальнонауковому, філософському розумінні соціального ризику.

Великий енциклопедичний юридичний словник тлумачить соціальний ризик як соціально-правове, об'єктивне явище, під яким слід розуміти можливість настання негативних наслідків матеріального характеру внаслідок неотримання доходу через повну або часткову втрату працездатності або через соціальні обставини, які визнані державою значущими².

Соціологічна енциклопедія визначає соціальний ризик як невизначеність, загрози, небезпеки, які супроводжують життєдіяльність суспільства. У сучасних умовах соціальний ризик пов'язаний з небезпеками, що породжуються процесом модернізації. На відміну від минулих епох сучасні ризики безпосередньо пов'язані із загрозливими наслідками модернізації і непевності, що породжуються глобалізацією³.

¹ Поваренков А. Ю. Риск в трудовом праве и праве социального обеспечения: дис. ... канд. юрид. наук / А. Ю. Поваренков. – Ярославль, 2010. – С. 17.

² Великий енциклопедичний юридичний словник. – 2-ге вид., переробл. і доповн. / за ред. акад. НАН В27 України Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2012. – С. 725.

³ Соціологічна енциклопедія / уклад. В. Г. Городяненко. – К. : Академвидав, 2008. – С. 316.

Соціальні ризики в цілому являють собою можливість виникнення соціально несприятливих ситуацій, пов'язаних із необхідністю підтримки громадянина з боку держави та суспільства. Саме вони є підставою для соціального захисту та соціального забезпечення населення¹.

Слушною є думка В. Ю. Фаліна, який аналізує соціальний ризик з точки зору його генезису, підкреслюючи при цьому, що різновид ризиків, які розглядаються, з'явилися з розвитком капіталізму, коли робоча сила перетворилася на товар, а заробітна плата стала основним джерелом засобів до існування для більшості населення. Саме з цим він пов'язує виникнення «особливого виду соціальної незахищеності – високу ймовірність ризику матеріальної незабезпеченості внаслідок втрати заробітку. Причому ризик цей носить масовий, громадський, тобто соціальний характер, тому що багато в чому визначається соціальними умовами і не залежить (або мало залежить) від кожної окремої людини»².

Під соціальним ризиком В. Д. Роїк розуміє «ймовірність настання матеріальної незабезпеченості працівників внаслідок втрачання заробітку через втрату працездатності (професійні та загальні захворювання, нещасні випадки, в тому числі на виробництві) або відсутності попиту на працю (безробіття)»³.

Особливу увагу соціальним ризикам та соціальному страхуванню, як механізму захисту від них, приділяв Н. А. Вигдорчик. Він виділяв два критерії відмежування соціального ризику від інших видів ризику і, отже, виділення соціального страхування в особливу форму соціального захисту населення – об'єктивний (ризик, завжди пов'язаний з втратою заробітку чи іншого трудового доходу) і суб'єктивний (ризик, який поширюється не на всі верстви населення, а тільки на ті його категорії, для яких цей заробіток або трудовий дохід є основним джерелом засобів до існування).

Відома вчена Н. Б. Болотіна соціальні ризики визначає як такі події в житті людини, за яких виникає небезпека втрати

¹ Федорова М. Ю. Теоретические проблемы правового регулирования социального страхования : монография / М. Ю. Федорова. – Омск : Омск. госун-т, 2003. – С. 115.

² Фалин В. Ю. Содержание понятий «социальная защита», «социальное страхование» и «социальный риск» / В. Ю. Фалин // Труд за рубежом. – 1994. – № 3. – С. 23.

³ Роик В. Д. Социальная защита работника в процессе труда: проблемы теории и практики : автореф. дис. ... д-ра эконом. наук / В. Д. Роик. – М., 1994. – С. 21.

матеріальних засобів для задоволення її першочергових (базових) потреб, необхідних для збереження і відтворення повноцінного життя як члена людського суспільства¹.

Є очевидним, що в кожному з розглянутих визначень поняття «соціальний ризик» неминуче ототожнюється з поняттями небезпеки, втрати працездатності, матеріальною складовою та необхідністю захисту з боку держави.

Одним із найважливіших видів соціальних ризиків у системі соціального страхування є професійний ризик, що відображає певну специфіку настання нещасних випадків на виробництві, що призводять до втрати працездатності у зв'язку з професійною діяльністю, та відіграє важливу роль в організації соціального захисту працівників. Професійний ризик є результатом дії цілого комплексу різноманітних причин технологічного, організаційного, соціального та економічного характеру. Під час ідентифікації професійного ризику, перш за все, слід визначити фактори, що впливають на вірогідність настання і тяжкість наслідків виробничого травматизму, на виникнення та перебіг виробничо-обумовленого захворювання. Працівник є слабшою стороною трудових відносин, тому прямим обов'язком держави є забезпечення його захисту, що включає збереження життя, здоров'я, надання соціальних пільг та гарантій з метою забезпечення високого рівня працездатності. Адже науково-технічний прогрес вносить значні нововведення в усі сфери матеріального виробництва, а тому безпосередньо впливає на умови та безпеку праці. Застосування досягнень науки і техніки у виробництві за рахунок механізації та автоматизації виробничих процесів, розповсюджене застосування технічного прогресу та глобалізація усіх сфер людського буття змінюють умови і характер праці людини. З'являються нові професійні ризики, не характерні для трудового процесу минулих століть.

У процесі трудової діяльності саме система загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань покликана захистити працівників від тих професійних ризиків, з якими вони стикаються під час трудового процесу. Адже травматизм на підприємстві впливає на економіку країни в

¹ Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять / Н. Б. Болотіна // *Право України*. – 2000. – № 4. – С. 39–41.

цілому, а не тільки завдає шкоди окремим громадянам, тому що ці особисті проблеми стають суспільними втратами й неодмінно позначаються на рівні життя населення негативним чином.

На нашу думку, професійні ризики, які компенсуються в системі загальнообов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, мають свою специфіку. Оскільки обов'язок щодо забезпечення належних умов праці та відповідальність за виконання цих вимог покладаються на роботодавця, в даному випадку страховий ризик має змішаний характер: з одного боку, страхуванню підлягає ризик відповідальності за трудове каліцтво або професійне захворювання, з іншого – ризик втрати працівником трудового доходу.

УДК 364.62

СИСТЕМА СУБ'ЄКТІВ, ЯКІ НАДАЮТЬ СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ІНВАЛІДАМ

Бук М. О.,

*аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка*

З метою забезпечення реалізації конституційного обов'язку із соціального обслуговування інвалідів, закріпленого у ст. 46 Конституції України, державою створено систему державних органів, установ та організацій, які від її імені зобов'язані вступати з інвалідами у правовідносини з їх соціального обслуговування. Окрім того, держава створила умови та можливості для надання соціального обслуговування інвалідам і іншими суб'єктами – недержавними організаціями чи фізичними особами.

Законодавче визначення суб'єктів, які можуть надавати соціальне обслуговування в Україні, наведено у ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги». Під такими суб'єктами слід розуміти підприємства, установи, організації та заклади незалежно від форми власності та господарювання, фізичні особи-підприємці, які відповідають критеріям діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, а також фізичні особи, які надають соціальні послуги¹.

¹ Про соціальні послуги : закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 358.

На нашу думку, таке визначення суб'єктів не розкриває усіх елементів досліджуваної системи, не вказує на їх взаємозв'язки, ієрархічність та швидше є їх переліком.

Зважаючи на рекомендації науковців щодо класифікації суб'єктів соціального обслуговування¹, пропонуємо виділити наступні елементи системи соціального обслуговування інвалідів.

Систему суб'єктів, що надають соціальне обслуговування інвалідам, на нашу думку, утворюють:

- державні органи, які хоча безпосередньо і не надають соціального обслуговування інвалідам, але виконують важливі організаційні, контролюючі функції задля реалізації державою конституційного обов'язку із соціального обслуговування інвалідів (до таких відносимо Міністерство соціальної політики України, департаменти та управління соціального захисту населення місцевих державних адміністрацій);
- державні органи, установи, організації та підприємства, які створено державою для безпосередньо надання соціального обслуговування інвалідам. У цій категорії необхідно виділити підвиди суб'єктів соціального обслуговування. Так, до одного підвиду таких органів, установ, організацій слід відносити тих, для яких надання соціального обслуговування не є основною, єдино виконуваною функцією (до таких належать Фонд соціального захисту інвалідів, соціальні страхові фонди). До другого підвиду відносимо ті органи, установи, організації, для яких надання соціального обслуговування інвалідам є головною функцією, визначеною при їх створенні у законодавстві та статутних документах (до таких належать спеціалізовані державні підприємства, установи, територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг), будинки-інтернати для громадян похилого віку та інвалідів, геріатричні пансіонати, пансіонати для ветеранів війни та праці, спеціальні будинки-інтернати для престарілих та

¹ Право соціального забезпечення : підруч. для студ. вищ. навч. закл. – 2-ге вид., переробл. і доп. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2008. – 504 с.

інвалідів, дитячі будинки-інтернати, психоневрологічні інтернати, центри соціальної реабілітації дітей-інвалідів);

- державні, недержавні підприємства, установи та організації, благодійні організації, волонтери, реабілітаційні центри, фізичні особи-підприємці, фізичні особи. Важаємо, що у цій групі необхідно виділити дві підгрупи суб'єктів із соціального обслуговування інвалідів. До першої відносимо тих із перелічених суб'єктів, котрі займаються діяльністю із соціального обслуговування інвалідів професійно, а тому для здійснення такої діяльності отримують ліцензію у Міністерстві соціальної політики України. До другої підгрупи відносимо тих суб'єктів, які займаються такою діяльністю не постійно, така діяльність може мати характер навіть одноразового акту. Для здійснення такої діяльності отримання ліцензії є непотрібним.

Навівши повний перелік елементів, які утворюють, відповідно, систему суб'єктів, що надають соціальне обслуговування інвалідам, слід відзначити, що така система характеризується наступними ознаками.

Ієрархічність системи. Очолює систему, керує та втілює у життя політику держави у сфері соціального обслуговування, хоча безпосередньо і не надає соціального обслуговування інвалідам, – Міністерство соціальної політики України. У системі є також інші державні органи, наділені владними повноваженнями, зокрема Фонд соціального захисту інвалідів. Усі інші утворення – державні, недержавні, фізичні особи, що займаються діяльністю у цій сфері, – підпорядковуються у своїй діяльності актам, що видаються цими органами.

Процедура створення суб'єктів соціального обслуговування та їх галузевий правовий статус не є однаковими. Державні суб'єкти, які безпосередньо надають соціальне обслуговування інвалідам, створюються відповідно на підставі нормативно-правових актів (такими можуть бути типові положення, положення), у яких визначено їх структуру та компетенцію. А, відповідно, у рішеннях державних органів про створення таких суб'єктів і визначається їх галузевий правовий статус. Натомість приватні суб'єкти соціального

обслуговування інвалідів створюються у межах цивільного законодавства, а правовий статус визначається їх статутом.

Ліцензійна чи безліцензійна участь у соціальному обслуговуванні інвалідів. Суб'єкти, діяльність яких є професійною, можуть брати участь у соціальному обслуговуванні інвалідів за умови, якщо отримали ліцензію на здійснення такої діяльності. Держава сприяє також іншим суб'єктам в активній участі у соціальному обслуговуванні інвалідів за умови, якщо така діяльність є непрофесійною.

Фінансування системи цих органів, відповідно, теж не є виключно бюджетним. Оскільки Фонд соціального захисту інвалідів, соціальні страхові фонди надають соціальне обслуговування за рахунок внесків платників, а благодійні фонди та волонтери здійснюють таку діяльність за рахунок благодійних внесків та пожертвувань, призначених на цю діяльність.

Отже, проаналізувавши систему суб'єктів соціального обслуговування інвалідів, констатуємо, що така система є ієрархічною, утворюють таку систему як державні, так і недержавні суб'єкти. Якщо діяльність суб'єкта соціального обслуговування інвалідів є професійною, то доступ до діяльності отримується через отримання ліцензії, в інших випадках можлива і безліцензійна діяльність у цій сфері. Слід відзначити, що за таких умов здійснюється якомога повне залучення учасників, а відповідно, й ресурсу для якіснішого та повнішого обслуговування інвалідів.

УДК 349.3: 364.334

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІТНИХ

Горобець А. С.,

*аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету*

*Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

Однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним нормам і стандартам. Міжнародно-правовими стандартами соціального захисту безробітних є зафіксовані у міжнародних документах, добровільно взяті державами модельні зобов'язання по встановленню й функціонуванню національної системи

© Горобець А. С., 2016

соціального безробітних, що визначають перелік прав людини у цій сфері, окреслюють їх обсяг і зміст, а також встановлюють порядок реалізації, щодо виконання яких можливе застосування заходів міжнародного впливу і контролю.

Ці стандарти гармонізуюче і позитивно впливають на національне соціальне законодавство, позаяк їх основна мета полягає не у створенні єдиного правового забезпечення у царині соціального захисту, а в досягненні результату, передбаченого міжнародними актами.

Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.¹ у ч. 1 ст. 23 проголосила й об'єднала в одній нормі чотири основні права людини у сфері праці, а саме права: на працю; на вільний вибір роботи; на справедливі і сприятливі умови праці; на захист від безробіття.

Розвиває ці положення ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р.²: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають ... шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини».

Як бачимо, Декларація і Пакт зобов'язують держави забезпечити право на працю завдяки певним належним крокам, тобто, по суті, гарантувати це право.

Як важливу складову міжнародних зусиль, спрямованих на зміцнення миру та стабільності у світі, розвиток демократії, створення сприятливих зовнішніх умов для розбудови своєї незалежності, поглиблення соціально-економічних реформ сучасна Україна вбачає свою діяльність в ООН³. Пункт 3 ст. 1 Статуту ООН від

¹ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – № 3.

² Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. // Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – № 4.

³ Шкуратенко О. В. Правові засади зовнішньополітичної діяльності Української РСР як члена ООН (40-і – початок 60-х років ХХ століття) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Олена Володимирівна Шкуратенко. – К., 2007. – С. 5.

26 червня 1945 р.¹ однією із цілей її діяльності називає здійснення міжнародного співробітництва у вирішенні міжнародних проблем соціального характеру.

Не оминає проблему забезпечення зайнятості і соціального захисту безробітних Хартія соціального забезпечення від 15 лютого 1982 р.². За цим міжнародним документом соціально-економічна політика держав і підприємств повинна: (а) забезпечити повну зайнятість, а також (б) гарантувати всім реалізацію права на працю. Держава повинна сприяти створенню нових робочих місць у громадському секторі. Забезпечення безробітних, включаючи молодь, яка закінчила навчання, має гарантуватись законом про допомогу по безробіттю. Одночасно за безробітними і членами їх сімей повинні бути збережені й всі інші права на підставі положення про соціальне забезпечення при виникненні соціального ризику. Розмір допомоги по безробіттю слід коригувати відповідно до зростання заробітної плати і вартості життя. Право на отримання цієї допомоги не повинно виключати права трудящого отримувати допомогу з причини участі в страйку у зв'язку з конфліктом з підприємцем. Періоди безробіття повинні враховуватися і включатися при обчисленні трудового стажу для пенсії. Безробітні повинні бути звільнені від сплати внесків на соціальне забезпечення при повному збереженні своїх прав для користування ним. Розмір допомоги, в тому числі і по безробіттю, слід збільшити, якщо в сім'ї є діти або утриманці.

Найстарішою міжнародною організацією, створеною ще в 1919 р. в системі Ліги Націй, є Міжнародна організація праці. Після другої світової війни та з утворенням ООН окремим договором, підписаним 9 жовтня 1946 р. (набув чинності 20 квітня 1948 р.), МОП асоціювалася з ООН і формально стала її спеціалізованою агенцією.

Вже друга Конвенція МОП, прийнята 29 жовтня 1919 р., мала назву «Про безробіття»³. Поза всяким сумнівом, основною у цьому документі є ст. 2, що офіційно зафіксувала два принципово важливі положення. За одним із них будь-який член вказаної

¹ Статут Організації Об'єднаних Націй від 26.06.1945 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_010.

² Хартія соціального обеспечення от 15.02.1982 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_418.

³ Про безробіття : конвенція МОП від 29.10.1919 р. № 2 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП : в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 26, 27.

міжнародної інституції створює систему безплатних державних бюро зайнятості під контролем центрального органу; за паралельного існування безплатних державних і приватних бюро зайнятості вживаються заходи для узгодження діяльності цих установ у загальнодержавному масштабі. Відповідно до другого держави, які створили систему страхування на випадок безробіття, вживають на умовах, погоджених із іншими заінтересованими державами, заходів з тим, щоб зайняті роботою громадяни однієї з країн-членів, які працюють на території іншого члена, одержували страхову допомогу в тому самому розмірі, що й зайняті роботою громадяни останнього.

Свою позицію у питанні соціального захисту безробітних МОП системно сформулювала на 18-й сесії Генеральної конференції, що відбулася 23 червня 1934 р. Згідно з Конвенцією № 44 «Про допомогу особам, котрі є безробітними з незалежних від них обставин»¹ країни зобов'язалися підтримувати чинною систему, яка забезпечує всім особам, що є безробітними з незалежних від них обставин: а) або відшкодування, що означає суму, виплата якої пов'язана із страховими внесками; б) або допомогу, що означає виплату, яка не є ні відшкодуванням, ні допомогою в рамках загальних заходів допомоги незаможним, а може являти собою винагороду за працю на громадських роботах; в) або поєднання відшкодувань і допомоги.

Згідно з Конвенцією МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 28 червня 1952 р.² кожна держава гарантує захищеним особам надання допомоги по безробіттю. У даному випадку охоплюваний ризик включає призупинення заробітку, як це визначається національним законодавством, спричинене неможливістю для захищеної особи, яка здатна і готова працювати, отримати роботу, що їй підходить. Допомога гарантується щонайменше тій захищеній особі, яка набула стаж, що може бути визнаним необхідним для запобігання зловживанням.

¹ Про допомогу особам, котрі є безробітними з незалежних від них обставин : конвенція МОП від 23.06.1934 р. № 44 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 219–224.

² Про мінімальні норми соціального забезпечення : конвенція МОП від 28.06.1952 р. № 102 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 554–579.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 р.¹ з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожна країна проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. Ця політика враховує належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями, і здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці.

Після ухвалення Конвенції і Рекомендації 1934 року про безробіття, Рекомендації 1935 року щодо безробіття серед молоді, Рекомендації 1944 року щодо забезпечення доходу, Конвенції 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення, Конвенції та Рекомендації 1964 року про політику в галузі зайнятості, Конвенції та Рекомендації 1975 року про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, Конвенції та Рекомендації 1978 року про адміністрацію праці, Рекомендації 1984 року щодо політики в галузі зайнятості у законодавстві й практиці багатьох членів МОП відбулися значні зміни, які спричинили потребу в перегляді чинних норм, зокрема Конвенції 1934 року про безробіття, та в ухваленні нових міжнародних норм, які стосуються сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості за допомогою всіх відповідних засобів, серед яких і соціальне забезпечення. У результаті 21 червня 1988 р. МОП на своїй 75-й сесії прийняла Конвенцію № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття»². Стаття 2 цього міжнародного акта проголошує, що кожна держава вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості.

Враховуючи окреслені вище позитивні напрацювання міжнародної спільноти, підкреслюючи важливість праці й продуктивної зайнятості в будь-якому суспільстві не тільки у

¹ Про політику в галузі зайнятості : конвенція МОП від 09.07.1964 р. № 122 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 750–752.

² Про сприяння зайнятості та захист від безробіття : конвенція МОП від 21.06.1988 р. № 168 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. II (1965–1999). – С. 1373–1384.

зв'язку з ресурсами, які таким чином створюються для співтовариства, а й у зв'язку з доходом, одержаним внаслідок цього працівниками, у зв'язку із соціальною роллю, яку працівники дістають завдяки їм, та з почуттям самоповаги, якого набувають працівники, маючи на меті створення ефективної і дієвої національної системи комплексного соціального захисту безробітних, а також визнаючи роль, яку відграють приватні агентства зайнятості в умовах нормально функціонуючого ринку праці, вважаємо за необхідне Кабінету Міністрів України після належного консультування зі всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, а також всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону «Про ратифікацію конвенцій Міжнародної організації праці № 88 «Про організацію служби зайнятості» 1948 р., № 168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» 1988 р. та № 181 «Про приватні агентства зайнятості» 1997 р.». Цей крок засвідчить прихильність нашої держави до соціальної політики, що веде до стабільного й неухильного економічного зростання, до гнучких реагувань на зміни в економічному та політичному житті суспільства, а також до створення й стимулювання всіх форм продуктивної і вільно вибраної зайнятості, і забезпечить надійний захист від негативних наслідків вимушеного безробіття.

УДК 349.3:364

ПІДХОДИ ЩОДО ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ОСОБИ ПОХИЛОГО ВІКУ»

Денисенко К. В.,

*асистент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету*

Особи похилого віку є об'єктом дослідження різних галузей науки, зокрема правознавства, державного управління, геронтології, медицини, психології, соціальної роботи, соціології, педагогіки тощо, кожна з яких вивчає дану категорію у власному аспекті, визначивши для себе методологію дослідження.

Правовий статус осіб похилого віку регулюється Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці
© Денисенко К. В., 2016

та інших громадян похилого віку в Україні»¹, який визначає основні засади державної політики щодо ветеранів праці, інших громадян похилого віку і спрямований на формування в суспільстві гуманного, шанобливого ставлення до них і забезпечення їх активного довголіття.

Відповідно до зазначеного нормативно-правового акта громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року². З даного положення випливає, що встановлення статусу особи похилого віку у законодавця стійко асоціюється із законодавчо встановленим досягненням пенсійного віку.

Відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше 15 років. До досягнення цього віку право на пенсію мають жінки 1961 року народження і старші з поступовим підвищенням пенсійного віку від 55 років до 60 років.

Для внесення чіткості у розуміння сутності поняття «особи похилого віку» вважаємо за необхідне розглянути, поряд із законодавчим, також інші підходи. Варто зазначити, що їх і не так багато в науковій літературі, як правило, вчені при дослідженні понятійно-категорійного апарату щодо осіб похилого віку застосовують законодавче трактування, передбачене Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні».

Так, на думку Т.І. Коленіченко, літня людина (людина похилого віку, стара людина) – це особистість, яка пройшла періоди розвитку та перебуває на завершальному етапі свого життя, коли відбуваються зміни на фізіологічному,

¹ Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.

² Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 49–51. – Ст. 376.

психологічному та соціальному рівнях, що призводить до акцентуації певних рис характеру¹.

О. М. Макаренко поняття «особи похилого віку» трактує як люди, які досягли пенсійного віку й отримують пенсію або набули права на її призначення². Однак на підставі проведеного нами аналізу, зокрема законодавчого визначення даної дефініції та окремих положень нормативно-правових актів, дійсно можна стверджувати, що особами похилого віку є ті особи, що досягли пенсійного віку. Але слова «отримують пенсію або набули права на її призначення» не є доцільними, оскільки для набуття права на призначення та отримання пенсії факту досягнення законодавчого пенсійного віку недостатньо. Для отримання пенсії або для набуття права на її призначення, окрім факту досягнення пенсійного віку, тобто 60 років, ще необхідна, згідно зі статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», наявність страхового стажу не менше як 15 років.

Як бачимо, поняття «особи похилого віку» трактується в наукових джерелах досить неоднозначно. На основі досліджених підходів науковців до визначення поняття «особи похилого віку» вважаємо за необхідне акцентувати увагу на тому, що, перш за все, ці учасники суспільних відносин є фізичними особами, особистостями, які пройшли довгий, часом не легкий, шлях становлення як індивідів.

Попри зазначене необхідно вказати, що особи похилого віку мають низку вікових особливостей. Похилий вік супроводжується наростанням занепокоєння, тривожності, появи або посилення таких рис, як недовірливість, дратівливість, неадекватність самооцінки у бік завищення, змінюється темперамент. Людина похилого віку більше звертає увагу на себе, знижується ініціативність, зростає пасивність. Зміни при старінні відбуваються і на біологічному рівні (погіршується рухливість, а також робота сенсорних систем – слух, зір, смак і нюх)³. У період старості розвиток і функціонування духовної, інтелектуальної, емоційної, фізичної сфер людини

¹ Коленіченко Т. І. Соціальна робота з людьми похилого віку / Т. І. Коленіченко // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – № 4. – 2011. – С. 20.

² Макаренко О. М. Державне управління пенсійним забезпеченням осіб похилого віку в Україні : автореф. ... дис. канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 / О. М. Макаренко. – Х., 2009. – С. 4.

³ Михальська С. А. Психологічні особливості людей похилого віку / С. А. Михальська // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 23. – С. 431.

набувають специфічного характеру. На цьому віковому етапі особистість припиняє трудову діяльність, обмежуються її соціальні контакти, спостерігаються зміни в її Я-концепції та поведінці. На цьому етапі життя людина помітно втрачає фізичну силу, енергійність, погіршуються її здоров'я та психофізіологічні показники. Знижується функціонування судинної та імунної систем, еластичність тканин організму¹.

Крім того, при досягненні так званої «похилості», тобто виході на «заслужений відпочинок»² більшість таких осіб втрачає засоби до, перш за все, матеріального існування, що призводить до особливої їх потреби в соціальному захисті з боку держави, суспільства, громади, недержавних інституцій тощо.

Враховуючи вищезазначені наукові твердження, законодавче визначення та наукові погляди вважаємо доцільним запропонувати авторське визначення поняття «особи похилого віку». Таким чином, особа похилого віку – це фізична особа, яка досягла законодавчо визначеного пенсійного віку або до досягнення якого залишилося не більше як півтора року, та потребує матеріальної та духовної підтримки з боку держави та суспільства. Дане тлумачення зазначеної дефініції є, на наш погляд, відображенням сучасних потреб даної категорії громадян.

УДК 349.3

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Кісіль О. Ю.,

викладач кафедри трудового

та господарського права факультету №2

Харківського національного

університету внутрішніх справ

Одним з основних видів соціального забезпечення традиційно вважаються пенсії. Як справедливо зазначає В. Б. Савостьянова, одним із важливих результатів розвитку правових систем більшості розвинених країн світу на рубежі XIX і XX ст.ст. стало

¹ Савчин М. В. Вікова психологія : навч. посіб. – 2-ге вид., стереотип. / М. В. Савчин, Л. П. Василенко. – К. : Академвидав, 2009. – С. 321. (Серія «Альма-матер»).

² Абрамова Г. С. Возрастная психология : учеб. пособие для студ. вузов. – М. : Академ. Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2000. – С. 588. – (Gaudeamus).

конституційне закріплення відповідальності держави за організацію пенсійного забезпечення громадян і формування розвиненої законодавчої бази, що закріплює комплекс соціальних гарантій у даній сфері¹.

На думку М. О. Буянової, С. І. Кобзевої та З. А. Кондратьєвої, пенсії є найбільш розповсюдженим і характерним видом соціального забезпечення старих або непрацездатних громадян, що представляють основу всієї системи соціального забезпечення. Всі інші види допомоги й обслуговування старих і непрацездатних громадян призначені для задоволення їхніх специфічних потреб, як правило, понад пенсію (протезування, різні безкоштовні або зі знижкою послуги тощо), а іноді частково замість неї².

Певним чином не погоджуємося з останньою точкою зору, оскільки є який вид пенсійного забезпечення, як за вислугу років, у межах якого ні про старих, ні про непрацездатних громадян мова не йде. Основною ознакою пенсії за вислугу років є наявність спеціального стажу, який іменується «вислугою років». На відміну від інших видів пенсій, пенсії за вислугу років не тільки надають джерело засобів до існування, але і за допомогою цього джерела покликані стимулювати або більш раннє залишення певного виду діяльності через погрозу передчасного професійного старіння або залучення робочої сили у певні галузі національної економіки.

Як зазначає І. М. Сирота, вислуга років – це особливий вид спеціального стажу окремих категорій працівників, який передбачає пільгове пенсійне забезпечення у зв'язку з утратою професійної працездатності й виходом на пенсію до настання віку, який дає право на пенсію за віком. Вчений особливо звертає увагу на те, що за вислугою років призначення пенсії пов'язується не з досягненням пенсійного віку та наявністю загального стажу роботи, а з утратою професійних якостей, коли працівник не може повноцінно працювати за своєю спеціальністю до похилого віку. Відтак йому призначається пенсія як компенсація втраченої працездатності за спеціальністю³.

¹ Савостьянова В. Б. Роль государства в реализации конституционных прав граждан на пенсионное обеспечение и социальные льготы / В. Б. Савостьянова // Государство и право. – 2005. – № 5. – С. 78.

² Буянова М. О. Право социального обеспечения: учебник / М. О. Буянова, С. И. Кобзева, З. А. Кондратьева. – М. : Велби КноРус, 2004. – С. 26.

³ Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні : курс лекцій / І. М. Сирота. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – С. 88–89.

Національне законодавство для поліцейських одним із видів пенсійного забезпечення передбачає пенсію за вислугу років. Так, відповідно до ст. 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 № 2262-ХІІ пенсія за вислугу років призначається:

а) поліцейським, незалежно від віку, якщо вони звільнені зі служби: по 30 вересня 2011 року і на день звільнення мають вислугу 20 років і більше; з 1 жовтня 2011 року по 30 вересня 2012 року і на день звільнення мають вислугу 20 календарних років та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2012 року по 30 вересня 2013 року і на день звільнення мають вислугу 21 календарний рік і більше; з 1 жовтня 2013 року по 30 вересня 2014 року і на день звільнення мають вислугу 21 календарний рік та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2014 року по 30 вересня 2015 року і на день звільнення мають вислугу 22 календарних роки і більше; з 1 жовтня 2015 року по 30 вересня 2016 року і на день звільнення мають вислугу 22 календарних роки та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2016 року по 30 вересня 2017 року і на день звільнення мають вислугу 23 календарних роки і більше; з 1 жовтня 2017 року по 30 вересня 2018 року і на день звільнення мають вислугу 23 календарних роки та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2018 року по 30 вересня 2019 року і на день звільнення мають вислугу 24 календарних роки і більше; з 1 жовтня 2019 року по 30 вересня 2020 року і на день звільнення мають вислугу 24 календарних роки та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2020 року або після цієї дати і на день звільнення мають вислугу 25 календарних років і більше;

б) поліцейським в разі досягнення ними на день звільнення зі служби 45-річного віку за наявності у них страхового стажу 25 років і більше, з яких не менше ніж 12 календарних років і 6 місяців становить військова служба або служба в органах внутрішніх справ, Національній поліції, державній пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції чи Державній кримінально-виконавчій службі України¹.

Слід погодитися з К. Ю. Мельником, що в системі МВС України є категорії посад, для роботи на яких фізичні кондиції та

¹ Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : закон України від 09.04.1992 № 2262-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2262-12>.

молодіжні якості працівника не мають вирішального значення при виконанні ним посадових обов'язків (слідчі, дільничні інспектори, працівники штабів, чергових частин, підрозділів кадрового забезпечення, відомчих навчальних закладів). З огляду на це, вчений вважає, що підвищення вислуги років зазначеним категоріям працівників не завдасть шкоди інтересам служби¹.

Пенсії за вислугу років поліцейським призначаються в таких розмірах: а) за вислугу 20 років — 50 процентів, а звільненим у відставку за віком або за станом здоров'я, особам, звільненим зі служби в поліції на підставі пунктів 2, 3 частини першої статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» – 55 процентів відповідних сум грошового забезпечення; за кожний рік вислуги понад 20 років – 3 проценти відповідних сум грошового забезпечення; б) поліцейським, які мають страховий стаж 25 років і більше, з яких не менше 12 календарних років і 6 місяців становить військова служба, служба в органах внутрішніх справ, поліції, державній пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції чи Державній кримінально-виконавчій службі України: за страховий стаж 25 років – 50 процентів і за кожний повний рік стажу понад 25 років – 1 процент відповідних сум грошового забезпечення.

Стаття 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» встановила максимальний розмір пенсії за вислугу років. Такий розмір для поліцейських не може перевищувати 70 процентів відповідних сум грошового забезпечення, а особам, які під час проходження служби брали участь у ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС і віднесені в установленому законом порядку до категорії 1, – 100 процентів, до категорії 2, – 95 процентів².

На наш погляд, є соціально несправедливим обмежувати максимальний розмір пенсії. Оскільки, як відзначає І. М. Сирота, пенсія не благодійна акція, не дарунок держави. Пенсія – це

¹ Мельник К. Ю. До проблеми реформування пенсійного забезпечення у сучасних умовах / К. Ю. Мельник // Юридична наука і практика: виклики часу: мат-ли V міжнародної наук.-практ. конф. (Київ, 12 берез. 2015 р.). – Т. 2. – Київ : Нац. авіаційний ун-т, 2015. – С. 233.

² Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : закон України від 09.04.1992 № 2262-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2262-12>.

зароблена працею приватна власність громадянина, право на яку, згідно зі ст. 41 Конституції України, охороняється законом. Тому тут не прийнятні принципи адресної соціальної допомоги, про яку так багато говориться в засобах масової інформації. Пенсія повинна відповідати принципів: як працювала людина протягом трудової діяльності, стільки й одержала у старості¹. Отже, вважаємо за необхідне норму про максимальний розмір пенсії за вислугу років видалити зі ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

УДК 349.3

УЗАГАЛЬНЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ УКРАЇНИ, ЯКІ ПЕРЕДБАЧАЮТЬ СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ УЧАСНИКІВ АТО ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

Чижов Д. А.,

*аспірант Національного педагогічного
університету імені М. П. Драгоманова*

Проведення з 2014 р. антитерористичної операції (далі – АТО) на території Донецької та Луганської областей України зумовило потребу формування і вдосконалення нормативно-правового регулювання соціального захисту учасників подій та членів їх сімей. Нормативно-правові акти України, в яких закріплено норми, що безпосередньо пов'язані із забезпеченням права на соціальний захист учасників АТО та їх сімей, виконують одну функцію – офіційно засвідчують визнання державою особливостей їх правового статусу та необхідність законодавчого закріплення їх прав, свобод та можливостей, отримання соціальних виплат та послуг, реабілітаційних заходів тощо. Однак сучасний процес розвитку вітчизняного законодавства про соціальний статус учасників АТО є безсистемним та хаотичним, наслідком чого є його розгалуженість, невпорядкованість, колізійність тощо.

Нормативно-правове регулювання соціального захисту учасників АТО спрямоване на формування ефективної системи забезпечення їх соціальних прав та свобод, зокрема щодо психологічної підтримки, матеріальної допомоги, санаторно-курортного лікування, гарантій щодо освіти, здійснення

¹ Сирота І. М. Право соціального обеспечення в Україні / І. М. Сирота. – Х. : Одиссей, 2004. – С. 144.

протезування в разі втрати функціональних властивостей кінцівок, забезпечення автотранспортом, пільг у сплаті певних видів послуг, пенсійного забезпечення, забезпечення житлом або земельними ділянками, дотримання трудових прав, зокрема щодо збереження місця роботи й середнього заробітку під час участі в АТО, тощо. У нормативно-правових актах, що передбачають соціальний захист учасників АТО, спостерігається співіснування «радянського» (соціальне забезпечення, пільги, соціальні та компенсаційні виплати) і новітнього європейського підходу (соціальні послуги, соціальна робота). Більшість соціальних стандартів залишаються деклараціями через застарілість та неефективність діючих механізмів соціального захисту, неадресність, зрівняльний характер і невідповідність системи соціального захисту реальним потребам українського суспільства, неефективність та непрозорість системи бюджетного фінансування соціальних видатків держави, дискусійність прямої дії конституційних норм щодо соціальних права.

Конституційне регулювання соціального захисту учасників АТО здійснюється на основі ст. 17 Конституції України. Дана стаття Основного Закону України визначає гарантії соціального захисту цієї категорії осіб: «Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їх сімей». Саме ці конституційні положення є правовою основою для інших законодавчих актів щодо соціального захисту учасників АТО. Незважаючи на те, що норми Конституції України є нормами прямої дії, вони не можуть детально врегулювати всі аспекти соціального захисту учасників АТО. Тому закріплені Конституцією України норми дістали подальшого розвитку і конкретизації в законах України, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України, наказах міністерств та інших нормативно-правових актах України.

Так, систему законодавчого регулювання соціального захисту учасників АТО становлять наступні Закони України: «Про боротьбу з тероризмом», «Про військовий обов'язок та військову службу», «Про Збройні Сили України», «Про Національну Гвардію України», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист», «Про поліпшення матеріального становища

учасників бойових дій та інвалідів війни», «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються із служби у зв'язку з реформуванням Збройних Сил України, та членів їх сімей» та ін. Також дія норм законів України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та «Про реабілітацію інвалідів в Україні» поширюється на учасників АТО, які стали інвалідами внаслідок участі у бойових діях. Варто відзначити, що правові норми, які містяться в законах, що регулюють соціальний захист військовослужбовців, не повною мірою відповідають сучасному стану суспільних відносин, соціально-економічним можливостям держави, тому не можуть забезпечити ефективну реалізацію прав і свобод учасників АТО.

Серед нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення учасників АТО і членів їх сімей слід виділити індивідуальні та спеціальні акти. До актів індивідуальної дії (індивідуальні) слід віднести рішення про присудження нагород, премій, представлення до чергового звання, рішення щодо демобілізації, а також рішення судових органів з конкретних особистих питань. Зокрема, до актів індивідуальної дії належать рішення про присудження статусів учасників бойових дій Міжвідомчою комісією з питань розгляду матеріалів про визнання учасниками бойових дій та виплати одноразової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера. Дані рішення номерні та поіменні з грифом обмеженого доступу і затверджуються відповідним протоколом, що затверджуються відповідними відомчими органами. Серед спеціальних нормативно-правових актів, що поширюються на членів сімей учасників АТО, варто виокремити Закон України «Про оздоровлення та відпочинок дітей» з відповідними змінами щодо оздоровлення дітей учасників АТО, а також закони України «Про охорону дитинства» та «Про вищу освіту», якими гарантовано державну цільову підтримку для здобуття професійно-технічної та вищої освіти в державних та комунальних навчальних закладах дітям учасників бойових дій, зокрема учасників АТО. Отже, на сучасному етапі в Україні сформована система нормативно-правових актів, яка регулює питання соціального захисту учасників АТО та членів їх сімей, що включає в себе конституційне регулювання (Конституція та конституційні закони); законодавче регулювання (закони України); регулювання підзаконними нормативно-правовими актами. Ця система характеризується великою кількістю нормативних актів різної юридичної сили, їх

непослідовністю, дублюванням правових норм у правових актах різної юридичної сили, відсутністю єдиної термінології, правових механізмів забезпечення соціального захисту військовослужбовців. Сьогодні на розгляді у Верховній Раді України знаходиться 153 проекти законів, які передбачають «фрагментарне» оновлення законодавства про соціальний захист учасників АТО. Ці окремі законопроекти спрямовані на вдосконалення законодавства у таких сферах, як: встановлення підвищеного мінімального розміру допомоги по безробіттю учасникам антитерористичної операції та іншим ветеранам війни; справедливе призначення та надання субсидій учасникам антитерористичної операції та членам їх сімей; підвищення мінімальної пенсії по втраті годувальника членам сімей загиблих учасників антитерористичної операції; посилення соціального захисту військовослужбовців та працівників, які беруть участь в антитерористичних операціях тощо.

Для подальшого вдосконалення нормативно-правового регулювання соціального захисту учасників АТО необхідно прийняти єдиний закон, який врегулював би питання соціального захисту, прав і свобод учасників АТО та членів їх сімей. Цей закон повинен базуватися на таких основних положеннях: чітке законодавче визначення питань прав учасників АТО та їх обмежень; законодавче визначення пільг та компенсацій у зв'язку з обмеженням прав та їх відповідність економічним можливостям держави; адресне надання пільг та компенсацій кожному учаснику АТО чи його сім'ї; наявність гарантій та механізмів реалізації прав учасників АТО; встановлення відповідальності за порушення визначених законом прав учасників АТО. Лише на основі закону про соціальний захист учасників АТО необхідно розробляти інші нормативно-правові акти з урахуванням особливостей і умов життєдіяльності різних категорій цих осіб та сучасних можливостей соціально-економічного розвитку української держави.

Наукове видання

**СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Матеріали

*V Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)*

Відповідальний за випуск К. Ю. Мельник
Коректорське опрацювання Т. Д. Мельник
Комп'ютерне верстання О. Ф. Півень
Дизайн обкладинки А. С. Тяпкін

Українською та російською мовами

Формат 60x84/16. Умов.-друк. арк. 24,7. Обл.-вид. арк. 22,9.
Тираж 300 пр. Зам. № 8

Адреса редакції, видавця та виготовлювача:
ТОВ Диса плюс, м. Харків, шосе Салтівське, 154
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 4047 від 25.04.201