

Науково-дослідний інститут
публічної політики і соціальних наук

**ТРУДОВЕ ПРАВО ТА
ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ПРАЦЮ:
ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ**

Тези доповідей учасників
науково-практичного семінару

(м. Харків, 15 травня 2020 року)

Харків
2020

УДК 349.2
Т12

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
Науково-дослідного інституту публічної політики та соціальних наук
(протокол № 5 від 16 травня 2020 року)

Семинар зареєстровано Українським інститутом
науково-технічної експертизи та інформації
(посвідчення № 293 від 08 травня 2020 року)

Трудове право та законодавство про працю: шляхи
Т12 реформування : тези доп. учасників Наук.-практ. онлайн-сем.
(Харк., 15 трав.. 2020 р.). Харків: НДІ ППСН, 2020. 78 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені проблемам трудового права, права соціального забезпечення, цивільного права, а також проблемам проходження служби державними службовцями.

Видання розраховане на науковців, викладачів, аспірантів та студентів закладів вищої освіти, працівників правоохоронних органів, військовослужбовців.

Матеріали викладено в авторській редакції з незначними коректорськими правками. Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і прізвищ несуть автори та їх наукові керівники. Деякі доповіді та повідомлення мають дискусійний характер, оскільки в них висловлюється особиста думка автора, яка не завжди збігається з поглядами членів редколегії. Електронна копія збірника безоплатно розміщується у відкритому доступі на сайті Науково-дослідного інституту публічної політики і соціальних наук (<https://pp-ss.pro>).

© Науково-дослідний інститут публічної політики і соціальних наук, 2020.

ЗМІСТ

БАБЕНКО Е. В.

Принципи захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин..... 5

БОДНАР С.В.

До характеристики ключових завдань суб'єктів забезпечення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти..... 11

ВАРЕНИК О. С.

Радянський період формування локального правового регулювання охорони праці на території України..... 15

ГАВРИЛЮК В. О.

До питання про форми стажування працівника 19

ДЕНИСЮК М. О.

Теоретико-практичні проблеми визначення трудового колективу як окремого суб'єкту 22

ІНШИН М. І.

Оптимізація співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків..... 26

КОВАЛЮМНУС Е. Л.

Структура трудових прав суддів в Україні..... 33

КНИШ З. І.

Момент виникнення права на захист права власності внутрішньо переміщених осіб..... 38

ЛЕТУЧИЙ В. І.

Окремі аспекти захисту комерційної таємниці в Україні 44

МЕЛЬНИК П. В.

Звільнення як захід дисциплінарної відповідальності в службово-трудова відносинах посадових осіб органів місцевого самоврядування..... 49

ОСТАПЕНКО Ю.О.

Поняття здійснення працівниками трудових прав55

ШКУЛЬ В. П.

Права та гарантії працівника в сфері охорони праці.....59

ПОДОРОЖНИЙ А. Ю.

Поняття та сутність прогалин в законодавстві що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.....64

ПОДОРОЖНИЙ Є. Ю.

Поняття та значення принципів формування інституту юридичної відповідальності в трудовому праві69

ТОКАРЕВА К. С.,

Особливості законодавчого закріплення відповідальності медіатора73

ПРИНЦИПИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Бабенко Едуард Вадимович,

кандидат юридичних наук, керівник юридичного відділу ТОВ «Антарес-2016»

Сутнісне значення особливих принципів захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що вони: 1) у взаємозв'язку з припиненням трудових правовідносин відображають сутність норм чинного законодавства України про працю, котрими закріплюються трудові права працівників, можливості з приводу захисту цих прав компетентними суб'єктами (враховуючи також і позайнституціональні захисні можливості працівника); 2) визначають генеральні, стратегічні шляхи здійснення захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин (зокрема, ставлення компетентного суб'єкта до порушника цих прав); 3) допомагають осмислити в достатній мірі захисні процедури, що здійснюються в процесі припинення трудових правовідносин, тобто, відповідні матеріальні та процесуальні норми, а також заповнювати в практичній дійсності прогалини правового регулювання захисту трудових прав працівників за вказаних обставин.

До вказаних особливих принципів слід відносити наступні вихідні ідеї належного захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин:

1. Принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин. У найбільш загальному контексті вказаний принцип слід розуміти в якості обов'язку держави провадити політику в сфері праці та зайнятості, а компетентних захищати трудові права працівників суб'єктів здійснювати відповідний захист відносно всіх працівників, котрі

потребують захисту трудових прав під час припинення з ними трудових правовідносин.

Поряд із тим, необхідно погодитись з видатним філософом у сфері права П. І. Новгородцевим, у тому, що «загальність» в практичній дійсності об'єктивується у наступному: (а) в рівному ставленні до всіх осіб в певній ситуації (тобто, в неупередженості); (б) в рівному ставленні до однієї особи в різних обставинах, що узагальнюється (тобто, у надситуативності); (в) у прийнятті та здійсненні рішення відносно іншої людини (тобто, в універсальності) [1, с. 59]. З цього випливає, що досліджуваний принцип сутнісним чином виявляється в тому, що в умовах припинення трудових правовідносин:

1) захисту трудових прав підлягають усі працівники, трудові права яких було порушено (чи трудові права яких порушуються) під час припинення трудових правовідносин. Окреслене відображає в розглядуваному принципі законодавчу заборону дискримінації працівників у сфері праці та зайнятості, окрім як у випадках, що прямо передбачені законодавством та не суперечать праву;

2) ці працівники мають однаковий доступ до захисту трудових прав (захист до судового, адміністративного, профспілкового захисту, самозахисту і т. д.), а компетентні суб'єкти не можуть звужувати можливості цього захисту для усіх чи окремих категорій працівників, окремих працівників-індивідів на основі дискримінаційної логіки чи зважаючи на інші судження, що не мають правових підстав;

3) універсальні процедури захисту трудових працівників, що застосовуються під час припинення трудових правовідносин, повинні однаково застосовуватись до всіх працівників-індивідів. При цьому слід мати на увазі, що з цього правила є певні винятки, які обумовлені потребою суспільства турбуватися більшою мірою про найбільш уразливі категорії працівників (одинокі батьки, працівники з особливими сімейними потребами, вагітні працівниці, працююча молодь, особи з інвалідністю і т. д.), а також відстоювати інтереси найбільш конкурентних на ринку праці працівників.

2. Принцип обов'язковості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Зазначимо, що у «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» слово «обов'язковий» інтерпретується в наступних сенсах: (а) «якого слід беззастережно дотримуватися, яким не можна нехтувати; який вимагається в законодавчому порядку»; (б) «завжди характерний для кого-, чого-небудь; притаманний комусь, чомусь; неодмінний»; (в) «який виконується з обов'язку» [2, с. 813]. Аналізуючи тлумачення слова «обов'язковість», доходимо думки, що розглядуваний принцип у своєму сутнісному змісті відображає усі три інтерпретації цього слова, адже вказаний принцип означає, що: 1) компетентні суб'єкти мають захищати трудові права працівників на означеному етапі перебігу трудових правовідносин в обов'язковому порядку, не нехтуючи цим обов'язком, що так чи інакше впливає з норм чинного законодавства про працю та зайнятість; 2) захист трудових прав працівників за вказаних обставин характерний для компетентних суб'єктів, що зобов'язані захищати відповідні права; 3) захист трудових прав працівників виконується з обов'язку (хоча у випадку самозахисту працівник звісно не має відповідного обов'язку). При цьому, важливо звернути увагу також й на те, що обов'язковість захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин також означає безальтернативність реальності цього захисту та його сприйняття як працівниками, так і роботодавцем: в них не існує та не повинно існувати жодних сумнівів з приводу того, що захист трудових прав, порушених у процесі припинення трудових правовідносин, є неминучим.

3. Принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. На сьогоднішній день якісно новий менталітет людини як особи формується ідеєю солідарності, наслідком чого є те, що «солідарна» людина мислить категоріями спільноти та пріоритетності життя всіх над привласненням благ поодиноких осіб [3, с. 147]. Зокрема, у межах права соціального забезпечення принцип солідарності виявляється

у наступній логіці: «в умовах ризику знаходяться всі члени суспільства, але наражаються на ризик не всі, в результаті хтось отримує повну компенсацію, хтось часткову, хтось взагалі не отримує нічого й ресурси перерозподіляються від тих хто не отримує виплат на користь тих, кому ця допомога необхідна, зокрема, також і фінансові ресурси. Заздалегідь визначити з ким і коли може відбутися той чи інший ризик неможливо, тому цей принцип необхідний для захисту при виникненні раптових ризиків» [4, с. 588]. В контексті питання, що нами розглядається, вказаний принцип відображає схожу ідею: працівники (навіть ті, з якими трудові правовідносини не припиняються) повинні об'єднуватись проти порушень трудових прав працівників, з котрими трудові правовідносини припиняються, не ігноруючи непорушності ідеї загального блага, передбаченого для всіх трудящих, взамін тимчасовим перевагам залишення на роботі.

4. Принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. У тлумачних словниках слово «справедливість» інтерпретується в якості: 1) «об'єктивного, неупередженого ставлення до когось, чого-небудь»; 2) «людських стосунків, дій, вчинків, які відповідають морально-етичним і правовим нормам»; 3) «властивості за значенням справедливий», тобто такого, що: а) «діє на підставі об'єктивних фактів, позбавлений упередження»; б) «заснований на вимогах справедливості»; в) є справжнім [2, с. 1376]. Наголосимо, що ідея справедливості є однією з одвічних ідей людства, будучи загальнолюдською цінністю, тісно пов'язаною з розумінням права [5, с. 3]. При цьому, як зазначають вчені, принцип соціальної справедливості визначає міру забезпечення окремих громадян матеріальними та духовними благами відповідно їх внеску в суспільно корисну працю [6, с. 33].

5. Принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Партнерство означає визнання різного роду соціальних інтересів окремих суспільних груп і надання їм права

брати участь в економічних і політичних процесах, у формуванні громадської думки та прийнятті рішень. Партнерство передбачає співробітництво між роботодавцями, найманими працівниками та державою. Воно слугує виразом вільного мислення та поведінки, яке виходить від визнання небажаності розвитку подій в формі класової боротьби як це було в минулому [7, с. 102]. Відтак, в контексті питання, що ми розглядаємо, принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що трудові спори в межах захисних процедур мають вирішуватись мирним чином, наскільки це є можливим (не призводячи до звуження трудових прав та законних інтересів працівників).

6. Принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

Узагальнюючи, особливими принципами захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є наступні засадничі ідеї цієї діяльності: 1) принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин; 2) принцип обов'язковості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 3) принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 4) принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 5) принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 6) принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Новгородцев П.И. Лекции по истории философии права. Учения нового времени XIX–XX вв.; репринт. Москва: Изд-во Красанд, 2011. 354с.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

3. Папа Франциск. Апостольське повчання «Радість Євангелія» / перекл. з італ. О. Бодак; за ред. Т. Барщевського. Львів: Вид-во «Свічадо», 2014. 220 с.

4. Никифорова О.А. Система социальной защиты населения и ее сущность. РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2011. № 2. С. 586-588.

5. Бабич І.Г. Принцип справедливості в римському праві і у сучасному зобов'язальному праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2006. 22 с.

6. Крюков О.І. Соціальна політика як необхідна умова функціонування соціальної держави. Актуальні проблеми державного управління. 2010. № 1. С. 31-37.

7. Габелко Н.Е. Социальное партнёрство: основной элемент и метод социального управления обществом. Территория науки. 2015. № 4. С. 100-107.

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ КЛЮЧОВИХ ЗАВДАНЬ СУБ'ЄКТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Боднар Сергій Вікторович,
*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства
ПВНЗ Вінницького фінансово-
економічного університету*

У тлумачних словниках української мови термін завдання визначається як: наперед визначений, запланований для виконання обсяг певних робіт, справ; мета, до якої прагнуть, те, що хочуть здійснити; одиниця роботи, визначена користувачем [1, с. 378]. Завдання – це певна проблема або питання, яке належить вирішити (врегулювати, владнати) суб'єкту на шляху до наміченої мети. Управлінське завдання, зазначає К. І. Козлов, являє собою проблему чи питання, що потребує прийняття управлінського рішення і є кількісним або якісним визначенням результату управлінської діяльності, який досягається в межах встановленого терміну. Завдання – нормативно визначена серія робіт або частина роботи, яка має бути виконана заздалегідь встановленим способом у заздалегідь обумовлені строки. Дослідник відмічає, що завдання має бути обґрунтованим відповідними умовами, які впливають на ступінь ефективності досягнення основних цілей управління [2, с. 238]. Також К. І. Козлов звертає увагу на те, що обмежене тлумачення управлінських завдань негативно позначається на здатності організації гнучко реагувати на зміни вимог суспільства. Розширене трактування цих завдань може істотно знизити продуктивність використання ресурсів. Повна відсутність визначеного управлінського завдання в діяльності організації призводить до появи проблем. Управлінське завдання формулюється в передбаченні майбутніх можливостей з метою

© Боднар С. В., 2020

сформувати необхідний для організації стратегічний потенціал (відображає її очікувані або бажані можливості). Управлінське завдання повинно визначати мету або, інакше кажучи, давати прогноз розвитку суспільних потреб, критеріїв їхньої оцінки та соціальної значимості [2, с. 238]. Правильно сформульоване управлінське завдання має відповідати деяким критеріям, а саме: конкретність (достатня зрозумілість завдання з позиції того, як, коли і де зміниться ситуація), обчислюваність (результати виконання завдань повинні піддаватися кількісній оцінці), територіальність (можливість реалізації завдання на певній території), реалістичність (які зміни у суспільстві відбудуться після виконання управлінського завдання), визначеність у часі (можливість виконання завдання за визначений проміжок часу) [2, с. 238].

Отже, завдання суб'єктів забезпечення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти, це чітко визначені проблемні питання, які слід вирішити (врегулювати), певні обсяги і різновиди робіт, які слід виконати на шляху до загальної мети – забезпечення ефективного і дієвого партнерства між представниками публічної влади та приватним сектором, у напрямку підвищення і стабільної підтримки високого рівня якості вищої освіти. Ці завдання конкретизують і розкривають роль та значення суб'єктів у механізмі забезпечення досліджуваного партнерства.

З огляду на вище викладене, вважаємо, що до основних завдань суб'єктів забезпечення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти слід віднести наступні:

- 1) формування нормативно-правового підґрунтя організації та здійснення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти. Змістом цього завдання є встановлення найбільш доцільних і справедливих юридичних матеріальних і процедурних правил здійснення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти, а також їх періодичне оновлення з метою підтримки їх актуальності та ефективності з урахуванням умов, потреб і викликів сьогодення. Зазначене завдання стосується як найвищих органів держави, так середньої та низової ланки апарату держави, на кожному із цих

рівнів (загальнодержавному, галузевому, регіональному, місцевому) можуть бути прийняті певні нормативно-правові документи, положення яких у тій чи іншій мірі стосуються досліджуваного партнерства. На рівні Законів України визначаються, переважно, найбільш суттєві організаційно-правові питання державно-приватного партнерства, у свою чергу, підзаконні нормативно-правові акти конкретизують і розвивають матеріально-правові норми законів щодо партнерства і деталізують процедурні норми його забезпечення і реалізації.

2) розробка та затвердження концептуальних і стратегічних засад здійснення державно-приватного партнерства. Зміст цього завдання у розрізі досліджуваної проблематики полягає у визначенні: а) основних проблем і викликів, які існують у сфері досліджуваного партнерства; б) загальних цілей і завдань щодо вдосконалення та розвитку державного партнерства у сфері вищої освіти; в) принципів, пріоритетів та основних напрямків розв'язання зазначених проблем, досягнення поставлених цілей і виконання відповідних завдань; г) очікуваних результатів та позитивних наслідків запровадження відповідного курсу державної політики у галузі державно-приватного партнерства.

3) здійснення організаційно-управлінського забезпечення визначення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти. Це завдання має комплексний (складний) характер і передбачає вирішення цілого ряду питань, зокрема таких як: а) визначення плану конкретних дій на певний період щодо реалізації та розвитку досліджуваного партнерства; б) визначення виконавців відповідних завдань і функцій щодо реалізації та розвитку державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти; в) обрання пріоритетних напрямків і форм здійснення партнерських взаємовідносин; г) визначення форм, методів, індикаторів оцінювання результатів державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти; г) визначення обсягів і джерел ресурсного забезпечення державно-приватного партнерства; в) визначення можливих ризиків і можливих кроків щодо їх зниження.

Таким чином, саме наведені вище завдання найбільш повно та змістовно характеризують діяльність суб'єктів забезпечення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти. Втім, як недолік, слід відзначити той факт, що відповідні завдання не віднайшли свого законодавчого закріплення, що негативним чином впливає на правозастосовну діяльність у відповідній сфері.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.
2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010– 820 с.

РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД ФОРМУВАННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ

Вареник Олександр Сергійович,

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

Правове регулювання відносин з охорони праці в УРСР у цей період знайшло своє відображення у працях М. Й. Бару, Б. М. Бабія, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян та інших.

З приходом радянської влади постала нагальна потреба з формування заходів регулювання трудових відносин на державних підприємствах, а із цим і охорона праці працівників.

Як зазначає С. А. Голощапов [1, с. 61], у соціалістичному суспільстві держава зацікавлена у створенні нормальних умов праці, що забезпечують охорону праці робітників і селян, в чиїх руках знаходяться засоби виробництва і держава.

Тому з перших днів свого існування Радянська держава виявляє постійну турботу про охорону здоров'я працівників у процесі праці та у зв'язку з ним, використовуючи в цих цілях соціалістичне право.

Вказані В. І. Леніним заходи щодо підвищення існуючого в ті часи рівня охорони праці були закріплені у Програмі РКП(б) 1919 року. Зазначені заходи, що визначалися в Декреті як заходи щодо умов праці робітників та службовців, розглядалися Комуністичною партією як заходи з охорони праці. Про це свідчить пряма вказівка у вищевказаній Програмі партії: «З установленням диктатури пролетаріату вперше створювалася можливість здійснити повністю програму-мінімум соціалістичних партій в області охорони праці» [2, с. 57-58].

На наш погляд, прийняття такої Програми свідчило про досить оперативне реагування на тогочасні реалії у державі, однак разом із цим вважаємо, що за своїм змістом документ був досить вузьким та не приділяв значної уваги більшості сфер трудових відносин, включаючи охорону праці. Також, потрібно відзначити певну тенденцію до декларативності тогочасного законодавства, тому не можна з упевненістю говорити про найменший рівень реалізації положень з охорони праці того часу.

Окрім цього, від 29 жовтня 1917 року було прийнято новий Кодекс законів про працю 1918 року. У цьому Кодексі містився ряд статей, що передбачали: 8-годинний робочий день для всіх працівників як максимальний; заборону прийому на роботу неповнолітніх (до 16 років), осіб, які не досягли 18 років, заборону праці жінок у нічний час, в особливо важких і небезпечних для здоров'я галузях; 42-годинний щотижневий безперервний відпочинок для всіх працівників; заборону понаднормових робіт як загальне правило; інспекцію праці та санітарну інспекцію, що обиралась радами професійних спілок [3].

Уже 15 листопада 1922 року був введений в дію Кодекс законів про працю УРСР, який став основним нормативним актом, на основі якого відбувалось регулювання трудових відносин та відносин з охорони праці у період до прийняття Кодексу законів про працю 1971 року. Цим нормативно-правовим актом охоплювалися аспекти охорони праці, проте не як окреме правове явище.

Потреба у прийнятті нового кодексу була обумовлено введенням більш широкого кола заходів з охорони праці. Кодекс покладав на всі підприємства і установи обов'язок вживати необхідних заходів до усунення або зменшення шкідливих умов роботи, запобігання нещасним випадкам, утримання місця робіт у належному санітарно-гігієнічному стані. Крім того, як слушно зазначає О. М. Обушенко [4, с. 199], Кодекс також встановлював обов'язок відповідних органів держави та профспілок забезпечувати умови, що впливали зі норм КЗпП, – реалізацію прав працівників на безпечні і здорові умови праці всіма доступними засобами,

зокрема, найсуворішим наглядом та контролем за дотриманням законодавства з охорони праці.

Від так, Кодекс законів про працю 1922 року, на думку К. М. Лісогорової, «справедливо зазначав охорону праці як критерій гарантії захисту працівників» [5, с. 185]. Вказаний документ складався з преамбули та 15 розділів. У першому розділі були подані загальні положення. В наступних розділах були викладені норми, які регулювали: колективний договір, трудовий договір, робочий час і час відпочинку, заробітну плату, гарантії і компенсації, трудову дисципліну, охорону праці, працю жінок, працю молоді, пільги для робітників і службовців, які поєднували роботу з навчанням, трудові спори [6, с. 9].

Характерними ознаками формування законодавства з охорони праці у період Другої світової війни є тотальна трудова мобілізація, що призводила до залучення неповнолітніх осіб та жінок до важкого та шкідливого виробництва. Лише після отримання перемоги УРСР почало поступово формувати правове регулювання з охорони праці, яке практично завершилось у середині четвертого періоду.

У травні 1960 року було прийнято закон «Про завершення переведення у 1960 р. всіх робітників і службовців на семи- і шестигодинний робочий день», для всіх робітників і службовців було встановлено робочий день тривалістю не більше 7 годин, а для робітників провідних професій, які були зайняті на підземних роботах, – не більше 6 годин. На безперервних виробництвах, а також на тих роботах, де скорочення робочого дня у передвихідні та передсвяткові дні було неможливе, робітникам і службовцям було надано додаткові дні відпочинку з розрахунку, щоб тривалість робочого тижня не перевищувала 41 години [7, с. 67].

У 1960 р. Державний комітет Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати і Президія ВЦРПС затвердили список виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота на яких надавала право на додаткову відпустку і на скорочений робочий день [7, с. 68].

Потрібно відзначити, що характерною рисою цієї декади становлення локального регулювання з охорони праці (саме післявоєнні роки) є не лише застосування одного нормативного акту, а прийняття низки спеціальних актів щодо регламентації охорони праці окремих категорій осіб.

Таким чином, як вбачається із наведеної низки нормативних документів, лівова частка нормативних документів з охорони праці була прийнята саме у цей період. Тому, можна вести мову про період зародження законодавства з охорони праці у даний період.

У грудні 1971 року було прийнято третій Кодекс законів про працю, який продовжує діяти на території України і на цей час, попри часті спроби прийняти Трудовий кодекс України.

Список використаних джерел:

1. Голощапов С. А. Право на охрану здоровья и развитие законодательства по охране труда в СССР // XXV съезд КПСС и актуальные вопросы совершенствования законодательства о труде: Труды ВЮЗИ. – М., 1978. – Т. 62. – С. 59-86

2. КПСС в резолюциях и решениях. – М., 1970. – Т. 2. – С. 1012.

3. Кодекс законов о труде РСФСР: Утв. постановлением ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88.

4. Обушенко О. М. Розвиток законодавства про працю у радянський період (1918-1932 роки). Науковий вісник державного університету внутрішніх справ. 2012 рік № 3 С.197-203

5. Лісогорова К. М. Основні риси трудового законодавства УРСР в період десталінізації (середина 50х – середина 60 х років). – Вісник Юридичної Академії Ярослава Мудрого. Харків, 2014 рік. - № 3. – С. 185-189

6. Новое в законодательстве о труде / К. П. Горшенин. – М. : Юрид. лит., 1970. – 104 с.

7. Права робітників і службовців за радянським трудовим законодавством / Є. Ф. Мельник. – К. : Наук. думка, 1966. – 319 с.

ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМИ СТАЖУВАННЯ ПРАЦІВНИКА

Гаврилюк Володимир Олегович,
прокурор Закарпатської області

В доктрині трудового права немає єдиної позиції відносно форм стажування. Щоб виділити дані форми нашого поняття, слід проаналізувати нормативно-правові акти нашої держави з яких є можливість виділити на наш погляд такі основні форми стажування які містять свої види.

Розглянувши низку нормативно-правових актів слід виділити такі основні форми стажування: 1) стажування пов'язане з особами які не перебувають у трудових відносинах; 2) стажування з особами які перебувають у трудових відносинах.

Зазначивши дані форми стажування слід зупинитися на їхньому більш детальному аналізі, який розкриє їх значення і роль в трудових відносинах. Однією із форм стажування є стажування пов'язане з особами які не перебувають у трудових відносинах, яке на даний момент набирає великої популярності на території нашої держави. Однією основною особливістю даної форми стажування є те, що воно може існувати як студентське стажування так і наукове, особа може не перебувати в трудових відносинах, тому дане стажування можна віднести як до сфери відносин які передують трудовим відносинам, так і до відносин які випливають із трудових, тобто особи уклали договір чи контракт але виникла необхідність збільшити свою професійну майстерність. В цьому і полягає особливість даної форми яка вдає можливість виділити її як окрему форму стажування.

Одним із ключових нормативно-правових актів які регулюють дане питання є Постанова КМУ «Питання навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном» від 13.04.2011 № 411. Мета даного акта є визначити

механізм організації навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном. Даний акт також відображає мету стажування а саме в п. 2 даної постанови зазначено наступне, метою навчання та стажування є підвищення рівня теоретичної та практичної підготовки студентів, аспірантів, наукових і науково-педагогічних працівників, проведення авторських досліджень з використанням сучасного обладнання і технологій, опанування новітніми унікальними методами, набуття досвіду провадження науково-дослідної і викладацької діяльності, забезпечення інформаційного обміну та розширення наукових контактів[1]. В даній нормі ми можемо чітко сказати те ,що законодавець виділяє ключові моменти в стажуванні а саме підвищення рівня теоретичної та практичної підготовки, з цього ми можемо стверджувати , що стажування спрямовано саме на цей аспект а не перевірку підготовки працівника.

В результаті можемо сказати, що даний вид стажування хоч і поділений на підгрупи на студентське і наукове стажування мета і завдання збігаються а відмінність їх полягає лише в суб'єктивному складі.

Наступним формою, є стажування з особами які перебувають у трудових відносинах. Один з найбільш поширених видів стажування, який використовується на практиці.

Для того щоб розглянути даний вид потрібно більш детально зупинитися на визначенні кваліфікації, так як через дане поняття виражається суть даного виду стажування.

Так у своїй роботі В. М. Жарков характеризує кваліфікацію як ступінь підготовленості трудящого, що дозволяє виконувати роботи певного рівня складності, наявність певних теоретичних знань і практичного досвіду [2, с. 119]. Тобто можна сказати, що кваліфікація впливає з даного визначення як показник який характеризує рівень підготовленості особи.

Дещо іншого підходу набув Є. П. Ціндяйкіна, який виділяє дане поняття наступним чином: «Кваліфікація - це ступінь і вид

професійної навченості, тобто рівень підготовки, досвіду, знань з даної спеціальності, визначається для робітників розрядами робіт, які вони виконують» [3, с. 18]. Цілком погоджуємося з даним поняттям. Якщо розглядати дане питання через призму то ми можемо спостерігати те, що кваліфікація цілком залежить від рівня підготовки, досвіду, знань з даної спеціальності, тобто ключових елементів які набуваються працівником під час проходження стажування.

Також досить цікавим є підхід до визначення Є. А. Голованова, яка дійшла висновку, що кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки, і, в цілому, має відповідати колу і складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з конкретною галуззю знань, використовуваними інструментами й устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, чи послугами, що надаються [4, с. 13].

Розглянувши дані підходи до визначення кваліфікація ми цілком можемо стверджувати, що стажування у зв'язку підвищення кваліфікації використовується сторонами трудових відносин для формування у працівника професійної обізнаності, формування у працівника професійних знань та навичок, необхідних для виконання покладених на працівника обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном» від 13.04.2011 № 411
2. Жарков В. М. Увольнение из-за несоответствия занимаемой должности // Советское государство и право. 1979. №2. С.119.
3. Циндяйкина Е. П. Перевод в трудовом праве. М. 2003. С. 12-24.
4. Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. –М.: Юрид. – лит., 1986. – 96 с.

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЯК ОКРЕМОГО СУБ'ЄКТУ

Денисюк Марія Олексіївна,
*аспірант кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка*

Багаторічний досвід функціонування ринку праці в Україні сьогодні окреслив чітку тенденцію, за якою учасники трудових та пов'язаних із ними відносин характеризуються більшою свободою вираження свого волевиявлення до процесу організації й управління працею. Такі зміни виникли не випадково, адже підвищення ролі виробничої демократії зумовлене зрушеннями в ринковій економіці, а також поступовим реформуванням системи трудового законодавства України.

Аналізуючи поняття трудового колективу, що вказане в ст. 1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [2] визначено поняття «трудоий колектив» як об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та іншій кооперативній організації. Деякого іншого характеру набуло поняття, що міститься в статті 252-1. Кодексу законів про працю України, де трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [3]. Таким чином можна помітити, що законодавчий підхід до визначення самого поняття трудового колективу деяко змінився. Доцільно звернутися до доктрини трудового права да відобразити підходи науковці до визначення трудових колективів.

В організаційно-управлінських відносинах трудового права, Н. В. Козачок-Трущ, який зазначає: усвідомлення окремими працівниками, що в певних випадках тільки спільна дія може усунути перепони для реалізації приватних інтересів, зумовило виникнення «штучного» утворення - колективу. Штучність його виявляється через існування виключно приватних індивідуальних інтересів, задля реалізації яких відбувається об'єднання зусиль [9, с. 17]. В такому випадку простежується ознака трудового колективу, як реалізація захисту трудових права членів трудового колективу.

Виходячи з вище наведеного можна сказати що на практиці виникла проблема, що характеризується тим, що трудове законодавство України не містить самостійних положень, які прямо вказують на визнання трудових колективів суб'єктами трудового права, що на практиці реалізується як небажання окремих роботодавців задовольняти колективні інтереси працівників, а іноді і як трудовим колективам в укладанні колективного договору.

Важко погодитися із думкою М. В. Даниловою, яка вважає, що доктринальних напрацювань у досліджуваній сфері достатньо для того, щоб визначення трудового колективу зробити придатним в умовах ринкової економіки до практичного застосування [10, с. 27]. Оскільки, доктринальна дослідження, на нашу думку слугує основою для прийняття відповідних законодавчих рішень а також не має відповідної юридичної сили. Тому дослідження в даній сфері безумовно важливе але не менш важливе і законодавче закріплення даного поняття, для того щоб можна було з легкістю посилалися на відповідну норму при вирішенні будь якого трудового спору. І при цьому всьому можна визнати трудовий колектив як окремий суб'єкт трудових відносин.

Що стосується визнання трудового колективу як окремого суб'єкту то на практиці виникають відповідні проблеми, що супроводжуються тим, що відсутність нормативного закріплення трудового колективу як самостійного суб'єкту трудових відносин призводить до того, що на практиці реалізується як небажання окремих роботодавців задовольняти колективні інтереси

працівників, а іноді і як трудовим колективам в укладанні колективного договору, тим самим порушує трудове законодавство і права самих працівників.

Цікаву думку з цього приводу висловила М. М Хлепітько, яка зазначила, що вирішення цієї проблеми бачиться, зокрема, через нормативне закріплення двох взаємопов'язаних положень: перше - це доповнення Кодексу законів про працю в Україні та ст. 19 проекту Трудового кодексу України положенням такого змісту: «суб'єктами відносин у сфері праці на локальному рівні є трудовий колектив і роботодавець»; друге - у кодифікованому нормативному акті про працю та інших спеціальних законах повинен міститися припис такого змісту: «колективний договір укладається на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності та організаційно-правової форми» На наше переконання, закріплення в законодавстві трудового колективу як поіменованого суб'єкта трудового права забезпечить йому правову можливість брати участь в управлінні підприємством на договірних засадах [11, с. 58]. У даному контексті солідарні з думкою С. В. Морозова про те, що визнання трудового колективу як спеціального суб'єкта встановлює особливий зв'язок між підприємством і працівниками, через який відбувається вираження колективного інтересу працівників на підприємстві, в установі й організації в питаннях, що суттєво впливають на результати як економічної діяльності підприємства, так і соціально-економічного забезпечення працівника [12, с. 112].

Список використаних джерел:

1. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон УРСР від 17.06.1983 р. № 9500-X URL <http://rada.gov.ua>.(дата звернення 17.04.2019)

2. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Козачок-Труш Н. В. Правове регулювання організаційно-управлінських відносин у сфері праці : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05/ Н.В. Козачок-Труш ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. -Луганськ, 2011. -20 с.

4. Данилова М. В. Працівник та трудовий колектив як суб'єкти організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. 2014. Вип. 28(2). С. 25-28

5. Хлепітько М. М. Роль трудового колективу в процесі управління підприємством. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2017. Вип. 2. Т. 4. С. 180–182.

6. Морозов С. В. Трудовий колектив як суб'єкт вираження інтересів працівників на підприємстві, установі та в організації. Бюлетень Міністерства юстиції України. 2013. №2. С. 111-116

ОПТИМІЗАЦІЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Іншин Микола Іванович,

*доктор юридичних наук, професор, академік
НАПрН України, завідувач кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

При переході до ринкових відносин посилюється роль та значення держави в регулюванні процесів організації праці. Разом із тим, вітчизняне законодавство про працю зберігає свою чинність ще із 1972 року. Саме тому, у правовій доктрині нашої держави регулярно актуалізуються питання, пов'язані із необхідністю удосконалення та оптимізації правового регулювання тих чи інших напрямів трудових правовідносин. Однією із сфер, яка потребує максимальної уваги з боку законодавця, є співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків. На сьогодні, жінки становлять значну частину економічно активного населення України, зазнаючи при цьому подвійної зайнятості: жінки є суб'єктами трудових правовідносин; водночас, жінки здійснюють догляд за дітьми в поєднанні з веденням домашнього господарства. Жінки мають рівні з чоловіками права на працю, проте законодавець урахував їх фізіологічні особливості та потреби, і передбачив це в чинному на сьогодні Кодексі законів про працю України. Існують окремі посади та спеціальності, у яких праця жінок не допускається, в законодавстві враховано необхідність побудови трудового процесу із урахуванням материнства, встановлено особливі умови праці для жінок, режими робочого часу тощо. Відповідно, щодо чоловіків такі особливості правового регулювання праці відсутні.

Особливостям правового регулювання праці жінок, а також його співвідношенню із правовим регулюванням праці чоловіків,

приділяли увагу такі науковці, як: В. М. Андрійв, О. В. Андрійчук, В. А. Багрій, Н. Б. Болотіна, І. А. Ветухова, Ю. А. Гончарова, М. М. Грекова, Н. О. Кодацька, Д. М. Кравцов, І. П. Лавринчук, Б. О. Лозан, Л. В. Межевська, А. І. Мотрич, Т. В. Омельченко, О. В. Пожарова, В. Ф. Пузирний, І. С. Сахарук, Л. Ф. Сульжук, М. С. Трофименко, І. Г. Хоружа, Г. І. Чанишева, І. О. Шашкова-Журавель, І. В. Шульженко, Г. Г. Яблоновська, О. В. Яцух. Втім, очевидно, що специфіка правового статусу жінок та чоловіків, як суб'єктів трудових правовідносин, та недосконалість чинного законодавства про працю обумовлює актуальність дослідження правового регулювання праці жінок та чоловіків та пошуку шляхів його оптимізації.

Загалом, точки зору дослідників щодо чинного правового регулювання праці жінок та чоловіків є неоднозначними. На сьогодні, найбільш розповсюдженими є три підходи:

1) спеціальні правові гарантії праці жінок, у порівнянні із чоловіками, є недостатніми для належного захисту їх інтересів, та не виконуються на практиці;

2) переваги у правовому регулюванні праці жінок є дискримінаційними щодо чоловіків;

3) нерівність жінок із чоловіками щодо гарантій зайнятості та заробітної плати, внаслідок чого чоловіки отримують значно кращі умови.

Щодо першого підходу, в першу чергу наведемо точку зору І. А. Ветухової. Так, дослідниця звертає увагу на низьку ефективність спеціальних правових гарантій для жінок, зокрема тих, які поєднують працю з материнством в умовах ринкової економіки, пояснюючи це тим, що підприємницька діяльність не припускає безприбуткової діяльності і підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми. Дослідниця пропонує ширше застосування договірних відносин у регулюванні праці жінок, доводить необхідність обов'язкового укладання письмового трудового договору з жінками,

які поєднують роботу з материнством, пропонує використання спеціальних заходів щодо перенавчання та перекваліфікації жінок, які тривалий час були відсутні на роботі у зв'язку з перебуванням у соціальних відпустках, наводить аргументи на користь необхідності встановлення стимулів, пільг та компенсацій для роботодавців, спрямованих на підвищення їхньої зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають дітей, та осіб, які фактично здійснюють догляд за дітьми, в тому числі на умовах неповного робочого часу, за гнучким графіком або вдома [6, с. 2]. Тобто, дослідниця підкреслює, що встановлення для жінок додаткових гарантій у трудових правовідносинах призвело до того, що самі роботодавці не зацікавлені у тому, щоб їх працевлаштувати. Для жінок передбачено додаткові гарантії при прийнятті на роботу, при зміні умов трудового договору та при його розірванні. Жінки мають право на отримання інформації про умови праці, на здорові та безпечні умови праці, на особливі режими праці, на додаткові відпустки. Особливою є охорона праці вагітних жінок та жінок у період їх материнства.

Точка зору І. А. Ветухової підтримується зокрема В. М. Андріївим, який аналізуючи проблеми рівності жінок і чоловіків у питаннях зайнятості, вважає, що, з точки зору законодавства, жінки і чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права, проте на практиці ці права не завжди дотримуються [5, с. 176]. Тож, на підставі вищенаведеного можна зробити висновок, що особливі гарантії правового регулювання праці жінок на практиці по суті спричиняють наступне: 1) уникання роботодавцем виконання своїх обов'язків щодо надання жінкам таких спеціальних гарантій; 2) зменшення зацікавленості роботодавця у працевлаштуванні жінок на вакантні посади.

Інший підхід полягає у тому, що низка дослідників в галузі трудового права пропонують скасувати пільги та переваги жінкам у сфері зайнятості та працевлаштування, передбачені трудовим законодавством України, які є дискримінаційними відносно чоловіків. Так, частина 1 статті 24 Конституції України забороняє

будь-які привілеї, в тому числі і за ознаками статі. В її нормі передбачене забезпечення рівних конституційних прав і свобод громадян та їх рівність перед законом. Встановлено, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [1]. Із даного приводу І. П. Лаврінчук зазначає, що надання додаткових пільг жінкам в питаннях зайнятості, по-перше, ще більше знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами [9, с. 30]. Зокрема, звертається увага на те, що положення чинного законодавства про працю України суперечать Конвенції МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, ратифікованій Україною у жовтні 1999 року [3], яка передбачає формулювання «трудящий із сімейними обов'язками». У своїй іншій праці І. П. Лаврінчук обґрунтовує необхідність проведення гендерної експертизи трудового законодавства, адже на її думку це «дало б змогу виявити суперечливі моменти нормативних положень, висвітлити прогалини у правовому регулюванні цієї групи правовідносин, напрацювати пропозиції щодо його вдосконалення» [8, с. 170]. Отже, сутність другого підходу полягає у тому, що особливі гарантії правового регулювання праці жінок на практиці спричиняють наступне: 1) встановлення додаткових гарантій жінкам у трудових правовідносинах можна тлумачити як дискримінацію по відношенню до чоловіків, адже в Основному Законі встановлено заборону привілеїв за ознакою статі; 2) прихильниками цього підходу також визнається зменшення конкурентоздатності жінок на ринку праці внаслідок встановлення додаткових пільг.

Третій підхід розкривається у працях І. О. Шашкової-Журавель та І. С. Сахарук. Зокрема, зазначається, що згідно досліджень

Міжнародної організації праці, поряд із загальною тенденцією збільшення кількості працюючих жінок, у світі продовжує зберігатись їх нерівність із чоловіками щодо гарантій зайнятості та заробітної плати, що призводить до збільшення кількості жінок серед «працюючих бідних». Порівняння даних за шістьма групами професій, що було здійснене експертами МОП, показує, що в більшості держав заробітна плата жінок складає не більше 90% від заробітної плати їх колег-чоловіків [11, с. 16; 10, с. 51]. Щодо України, як свідчать статистичні дані ГО «Трудові ініціативи», в нашій державі має місце така сама нерівність. Так, середня зарплата жінок за всю історію незалежності України не перевищувала 79% зарплати чоловіків. Причина – не лише у тому, що жінкам пропонують меншу зарплатню. Більшість розриву спричинена не прямою дискримінацією під час встановлення зарплати, а горизонтальною й вертикальною стратифікацією ринку праці: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки і на нижчих посадах [7]. Отже, нерівність жінок із чоловіками щодо гарантій зайнятості та заробітної плати проявляється у наступному: 1) в Україні існує нерівність жінок із чоловіками щодо гарантій заробітної плати; 2) жінки є неконкурентноздатними у тих секторах економіки, в яких встановлено високий рівень заробітної плати.

Висновки. Щодо проаналізованих підходів, варто зробити висновок про те, що кожен із них дійсно є актуальним. Кожен із них характеризує різні аспекти проблеми співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків. Проблеми кожної із проаналізованих сторін можуть бути вирішені шляхом оптимізації законодавства про працю. Наше дослідження свідчить про те, що оптимізація співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків має передбачити:

1) забезпечення виконання роботодавцем своїх обов'язків щодо надання жінкам спеціальних гарантій, передбачених чинним законодавством про працю;

2) усунення норм, які можна тлумачити як дискримінацію чоловіків у трудових правовідносинах за статевою ознакою;

3) зрівнювання жінок та чоловіків у гарантіях рівня заробітної плати й працевлаштування.

Так, не зважаючи на всю неоднозначність гарантій, наданих жінкам чинним Кодексом законів про працю України [2], вони все ж мають виконуватись роботодавцями. Проте, як свідчить наше дослідження, на практиці цього не відбувається. На нашу думку, для вирішення цієї проблеми доцільно збільшити відповідальність роботодавців за невиконання відповідних приписів.

Як нами встановлено, в Україні встановлено заборону дискримінацію громадян за ознаками статі. Для вирішення проблеми дискримінації чоловіків у трудових правовідносинах за статевою ознакою варто переглянути перелік гарантій для жінок, передбачених на сьогодні Кодексом законів про працю України, і обмежити його лише тими, які прямо слідують із фізіологічних особливостей організму жінки.

Проблема зрівнювання жінок та чоловіків у гарантіях рівня заробітної плати й працевлаштування також має бути вирішена шляхом посилення відповідальності роботодавців. В чинному законодавстві відсутні будь-які передумови для обмежень у працевлаштуванні жінок (окрім Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [4]) та в заробітній платні. А отже ця проблема також має бути вирішена шляхом оптимізації.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

3. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками N 156: Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010 (дата звернення 09.06.2019 року).

4. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): Наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення 09.06.2019 року).

5. Андрійів В. М. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти. Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 листопада, 2000 р., Київ. К., 2001. С. 174-177.

6. Ветухова І. А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2001. 13 с.

7. Гендерна рівність: чи існує вона в Україні та для чого вона потрібна: веб-портал «24 канал». URL: https://24tv.ua/genderna_rivnist_chi_ishnuye_vona_v_ukrayini_ta_dlya_s_hogo_vona_potribna_n1027434 (дата звернення 10.06.2019 року).

8. Лаврінчук І. П. Основні напрями гендерного аналізу трудового законодавства України. Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 листопада 2000 р., Київ. К. С. 162-170.

9. Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. К.: Логос, 2001. 70 с.

10. Сахарук І. С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. Науковий вісник Чернівецького університету. 2010. Випуск 533. С. 49–55.

11. Шашкова-Журавель І. О. Характеристика міжнародно-правової системи захисту жінок від дискримінації у сфері праці. Юриспруденція: теорія і практика. 2008. № 7. С. 16-21.

СТРУКТУРА ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ В УКРАЇНІ

Ковалюмнус Елла Леонідівна,

суддя Апеляційного суду Донецької області

Трудовими правами суддів в Україні є обумовлені людською природою, скореговані засадою незалежності судової влади та концепцією гідної праці на державній службі, передбачені законодавством й гарантовані державою можливості судді задовольняти свої законні інтереси у сфері праці в якості працівника з особливим статусом. Отже, ці права є складним соціально-правовим феноменом, що має свою структуру, котра виявляється у переліку відповідних прав суддів.

У межах цієї наукової розвідки зробимо спробу з'ясувати цю структуру. При цьому попередньо зазначимо, що на сьогоднішній день у трудовому законодавстві не міститься чіткого переліку відповідних прав працівників. На вказані проблеми вже звертали увагу й вітчизняні учені. Зокрема, В. М. Андріїв критикує обмеженість переліку трудових прав в законодавстві й вказує на потребу його гармонійного розширення [1, с. 9]. У свою чергу Є. А. Третяков вважає, що «вичерпний перелік» трудових прав працівників повинен бути закріпленим вже у рамках нового Трудового кодексу України [2, с. 145], а В. В. Андріїв та І. І. Шамшина констатують фактичну неможливість окреслити в кодифікованому законодавчому акті про працю вичерпний перелік трудових прав, що не підлягав би подальшому розширеному тлумаченню [3, с. 70; 4, с. 1102]. Разом із тим, І. І. Шамшина все ж таки визнає необхідність того, щоби «законодавець закріпив основні трудові права працівника у сучасних ринкових умовах» [4, с. 1102]. Погоджуючись із І. І. Шамшиною зазначимо, що її зауваження є також застосовними також щодо необхідності закріплення у чинному законодавстві вичерпного переліку основних трудових прав суддів (приймаючи до уваги те, що права суддів, закріплені у частинах 1-5

ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» не відображають реального обсягу основних трудових прав суддів у відповідності до змісту їх правового статусу).

Додатково ускладнює окреслену проблему той акт, що серед науковців наразі відсутня спільна думка про перелік трудових прав і про їх універсальну класифікацію. Однак, аналіз наукової літератури дозволяє дійти висновку, що найбільш досконало розкриває структуру трудових прав та класифікує ці права вітчизняний науковець М. І. Іншин, котрий приділив вирішенню цієї проблеми достатньо широку увагу. Зокрема, провідний юрист-трудолик доходить думки, що трудові права можна поділити на види залежно від: 1) характеру повноважень трудові права поділяються на: виробничі; економічні; соціальні; громадянські; 2) правового статусу власника цих прав: загальні; спеціальні; 3) етапу трудових відносин: під час прийняття на роботу, у процесі перебігу трудових відносин й під час звільнення; 4) різновиду юридичної відповідальності: перспективною юридичні; негативною юридичні; 5) регламентуючої галузі права: конституційні; трудові тощо; 5) особливостей правового регулювання: ті, що регулюються однією галуззю права; такі, що регулюються двома і більше галуззями права [5, с. 251-252]. Зважаючи на наукові напрацювання М. І. Іншина, доходимо думки, що трудові права суддів складають загальні та спеціальні трудові права. Враховуючи вказане, а також позиції вітчизняних науковців стосовно переліку прав суддів (серед яких: О. А. Калашник, В. М. Кравчук, С. С. Лаптев, С. Р. Леськів, О. М. Овчаренко, І. В. Пивовар, Д. Ю. Шпенюв та інші науковці), доходимо думки, що комплекс трудових прав суддів в Україні можна окреслити в якості системи прав, якою охоплено:

1. Основні трудові права судді (загальні трудові права працівників). До цієї групи прав належать трудові права: 1) «порушення яких завдаватиме істотної економічної, соціальної, фізичної, моральної, майнової та іншої шкоди працівнику або ж створюватиме обґрунтовану загрозу завдання такої шкоди»; 2) які є «елементом правового статусу працівника», а отже – властиві для

всіх осіб, що працюють за трудовими договорами (контрактами), й не мають виключення у своєму поширенні щодо суддів, хоча й можуть змістовно та/або формально корегуватись особливими завданнями та функціями судді. До таких прав, приймаючи до уваги підходи учених до розуміння основних трудових прав працівників, а також особливості корегування цих прав завданнями та функціями судді в Україні, можемо віднести: 1) право на трудову діяльність судді, вільну від будь-якого неправомірного впливу; 2) право судді не бути примушеним до роботи, яка підриває незалежність судової влади та ігнорує принцип верховенства права; 3) право судді на справедливі, безпечні та здорові (узгоджені із концепцією гідної праці) умови праці; 4) право судді на повагу до його гідності та ділову репутацію; 5) право судді на отримання суддівської винагороди; 6) право судді на відпочинок; 7) право судді на рівне ставлення у питаннях службово-трудої діяльності; 8) право судді на професійний та особистісний розвиток; 9) право судді на захист від незаконного звільнення; 10) право судді на припинення трудових правовідносин (за власним бажанням); 11) право судді на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. Слід зробити застереження, що вказаний перелік не претендує на вичерпність (такі права взагалі не можна вважати такими, що мають кількісні межі, зокрема, й за рахунок стрімкого розвитку наукової думки про права людини у сфері праці).

2. Особливі трудові права судді. До цієї групи прав належать трудові права: 1) порушення яких обумовлюватиме істотну шкоду не лише ідеї забезпеченню гідної праці суддів, але й самостійності трудової діяльності судді, незалежності суду; 2) що є властивими виключно для працівників, які за своїм спеціальним трудово-правовим статусом є суддями.

Зазначимо, що ученими вже робились спроби виокремити особливі права суддів. Наприклад, до групи службових прав суддів, на думку О. А. Калашник, слід відносити: «право вимагати створення і забезпечення необхідних умов для здійснення професійної діяльності, право на суддівський індемнітет, право на

стабільність посадового становища, право на кар'єру, право на додаткову оплачувану відпустку, право на відставку» [6, с. 98]. При цьому, слід мати на увазі, що перелік відповідних прав безпосереднім чином окреслено у ч. 5 ст. 48, ч. 2 ст. 54, частинах 2-5 ст. 56, ст. 116, 145 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: 1) право судді на незмінюваність; 2) право судді на повагу до його посади; 3) право судді на участь в суддівському самоврядуванні; 4) право судді на утворювання громадських об'єднань, участь в них з метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня; 5) право судді на набуття членства національних, міжнародних асоціацій (інших організацій), котрі захищають інтереси суддів, утверджують авторитет судової влади у суспільстві або ж приймають розвитку юридичної професії та науки; 6) право судді на підвищення свого професійного рівня та на проходження професійної підготовки; 7) право судді поєднувати свою діяльність, здійснюючи викладацьку, наукову чи творчу роботу; 8) право судді звільнитись з посади за його заявою про відставку; 9) право судді на припинення відставки.

Отже, з викладеного випливає, що трудові права суддів є явищем, забезпечення та захист якого обумовлює не лише належний рівень соціальної безпеки суддів, але й сприяє незалежності судової влади, мінімізує можливість загострення соціального напруження в українському суспільстві. При цьому, з огляду на той факт, що питання стану захисту трудових прав працівників в Україні залишається вкрай негативним [7, с. 130], а трудові права суддів зазнають масштабних порушень вже досить тривалий час, убачається необхідність у формуванні актуальної наукової думки про недопущення звуження трудових і соціальних прав працівників, а особливо працівників, які мають правовий статус суддів. Вказане є питанням, якому доцільно приділити досить широку увагу юристів-трудоваків з тим, щоби виробити ґрунтовні рекомендації щодо вдосконалення правового механізму захисту трудових і соціальних прав суддів у процесі наступної судово-правової реформи.

Список використаних джерел:

1. Андріїв В. М. Правові основи закріплення трудових прав в Україні. *Наукові записки ХЕПУ. Серія : Право.* 2009. № 1 (7). С. 5-12.
2. Третьяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації.* 2016. № 4. С. 145-149.
3. Андріїв В. В. Природний характер трудових прав працівників. *Право України.* 2007. № 4. С. 67-70.
4. Шамшина І. І. Проблеми регулювання основних трудових прав працівника. *Форум права.* 2011. № 1. С. 1102-1109.
5. Іншин М. І. Права працівників. Проблеми та шляхи вдосконалення. *Митна справа.* 2015. № 3 (99), Ч. 2. С. 249-255.
6. Калашник О. А. Правовий статус місцевих загальних судів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Одеса, 2016. 231 с.
7. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету. Серія : Юридичні науки.* 2015. № 2, Ч. 2. С. 129-133.

МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ ПРАВА НА ЗАХИСТ ПРАВА ВЛАСНОСТІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Книш Зоряна Ігорівна,

*здобувач кафедри цивільного права і процесу
Західноукраїнського національного університету
<https://orcid.org/0000-0002-6548-3301>*

Суб'єкти права, поряд із нормами права і юридичними фактами, являють собою одну з передумов (необхідних умов) виникнення і існування правовідносин. Суб'єкт правовідносин – це суб'єкт права, який реалізував свою правосуб'єктність та став учасником конкретного правовідношення. Положення, що люди є суб'єктами прав, саме по собі очевидне та не потребує роз'яснення. Однак перетворенню суб'єкта права в суб'єкта правовідносин повинні передувати певні юридичні факти, які «запускають» в дію конкретну норму, яка одночасно наділяє конкретних суб'єктів права юридичними правами та покладає на них юридичні обов'язки, тим самим надаючи їм статус учасника правовідношення, що виникло.

Йдеться про життєві обставини (факти), які стають юридичними не самі по собі, не внаслідок якихось особливих властивостей та не з волі учасників життєвого процесу, а в результаті визнання їх такими державою та відповідного закріплення в законі [1, с. 6]. Так, відповідно до ст.1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [2] для того, щоб фізична особа отримала статус внутрішньо переміщеної особи, вона повинна перебувати на території України на законних підставах та мати право на постійне проживання в Україні, і залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Зауважимо, що перша спроба надати визначення збройного конфлікту була зроблена в судовій практиці, а саме, в рішенні Міжнародного кримінального трибуналу по колишній Югославії, у справі «Гадіч», де було зазначено, що збройний конфлікт має місце щоразу, коли держави вдаються до сили або коли відбувається тривале збройне зіткнення між урядовими силами і організованими збройними групами, або ж між такими групами всередині однієї держави [3]. Згодом збройний конфлікт як юридичне поняття згадується у ст. 2, яка є загальною для всіх Женевських конвенцій 1949 року: «На додаток до положень, які втілюються в мирний час, ця Конвенція застосовується до всіх випадків оголошеної війни чи будь-якого іншого збройного конфлікту, що може виникнути між двома чи більше Високими Договірними Сторонами, навіть якщо одна з них не визнає стану війни. Конвенція також застосовується до всіх випадків часткової або цілковитої окупації Високої Договірної Сторони, навіть якщо ця окупація не натрапляє на жодний збройний спротив...» [4].

У національному законодавстві визначення збройного конфлікту міститься у Воєнній доктрині України, затвердженій Указом Президента України [5]. Під ним розуміється збройне зіткнення між державами (міжнародний збройний конфлікт, збройний конфлікт на державному кордоні) або між ворогуючими сторонами в межах території однієї держави, як правило, за підтримки ззовні (внутрішній збройний конфлікт).

Відповідно до пункту 24 ст. 2 Кодексу Цивільного захисту [6] надзвичайна ситуація – це обстановка на окремій території чи суб'єкті господарювання на ній або водному об'єкті, яка характеризується порушенням нормальних умов життєдіяльності населення, спричинена катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання

населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності». До надзвичайних ситуацій, залежно від характеру походження подій, що можуть зумовити їх виникнення на території України, належать, зокрема, соціальні та воєнні (п. 4 ст. 5 Кодексу).

Збройний конфлікт, тимчасова окупація, повсюдні прояви насильства, порушення прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру свідчать, що у внутрішньо переміщених осіб, які є власниками майна, що залишилося на цих територіях існує достатньо підстав вважати, що їх право буде порушене, тобто є реальна загроза такого порушення. Тому в такій ситуації вжиті запобіжні заходи охоплюються поняттям «захист». Про охорону прав слід говорити як про правовий засіб, що попереджає порушення, а про захист – як про такий, що настає за порушенням і має результатом відновлення відповідного суб'єктивного права. Захист передбачає певні можливості, які надаються носієві цього права додатково порівняно з тими, які він мав до правопорушення [7, с. 103].

Статтею 15 ЦК України визначено, що кожна особа має право на захист свого права чи інтересу [8]. Отже, власність ставить суспільство та його інститути на службу особі. Тому цілком логічно ч. 3 ст. 11 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» [2] встановлює, що за фізичними особами, незалежно від набуття ними статусу біженця чи іншого спеціального правового статусу, підприємствами, установами, організаціями зберігається право власності та інші речові права на майно, зокрема на нерухоме майно, включаючи земельні ділянки, що знаходиться на тимчасово окупованій території, якщо воно набуто відповідно до законів України.

Підставою захисту суб'єктивного цивільного права (зокрема і права власності) є його порушення, невизнання або оспорювання (ч. 1 ст. 15 ЦК України). Порушення права власності представляє собою протиправну дію (бездіяльність), що має наслідком

припинення в особи її права або створення перешкод у процесі його здійснення як повністю, так і частково. У ст. 5 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» зазначено, що відповідальність за порушення визначених Конституцією та законами України прав і свобод людини і громадянина на тимчасово окупованій території покладається на Російську Федерацію як на державу-окупанта відповідно до норм і принципів міжнародного права. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок тимчасової окупації державі Україна, юридичним особам, громадським об'єднанням, громадянам України, іноземцям та особам без громадянства, у повному обсязі покладається на Російську Федерацію як на державу, що здійснює окупацію. Держава Україна всіма можливими засобами сприятиме відшкодуванню матеріальної та моральної шкоди Російською Федерацією [2]. Отже, оспорюваність суб'єктивного права щодо володіння, користування та розпорядження майном пов'язана зі специфічним станом правовідносин, за якого виникає певна невизначеність щодо можливості реалізації суб'єктивних прав у сфері власності. Вказана невизначеність також пов'язана з неврегульованістю питання механізмів захисту прав внутрішньо переміщених осіб. Зокрема, неврегульованими залишаються питання щодо способів та форм захисту їх майнових прав. Тому за відсутності певної спеціальної норми, яка б врегульовувала це питання слід застосовувати загальні положення ЦК України щодо захисту цивільних прав та інтересів, а також норми міжнародних актів. Аналогічне положення випрацьовано і судовою практикою [9, с. 32].

Відтак в основі виникнення правовідносин власності внутрішньо переміщених осіб лежать юридичні факти, які характеризуються двома чинниками: наявністю явищ зовнішнього світу (життєвих обставин) і визнання їх державою юридичними фактами [10, с. 276]. Тобто повинні настати обставини, які не залежать від волі людини та на які вона не може впливати «постфактум», які в подальшому

вчинять вплив перетворивши суб'єкта права на суб'єкта конкретних правовідносин, який буде носієм прав та обов'язків.

Моментом виникнення права на захист права власності, а точніше правовідносин щодо його захисту, слід вважати певний юридичний факт, яким є порушення права власності особи, зокрема посягання на нього чи його незаконне обмеження. Саме з цього моменту в уповноваженій особі виникає можливість вимагати від правопорушника вчинення відповідних дій.

Список використаних джерел:

1. Данилин В.И., Реутов С.И. Юридические факты в советском семейном праве. Свердловск: изд-во Урал. ун-та, 1989. 155 с.

2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 1. Ст. 1.

3. ТPIY, Prosecutor v. Tadic, Case № IT-94-1-AR72, Appeals Chamber, Decision on the Defense Motion for Interlocutory Appeal on Jurisdiction, para. 70.

4. Конвенція про захист цивільного населення під час війни. ООН; Конвенція, Проект, Угода. Офіційний вісник України. 2013. № 27. стор. 370, ст. 942.

5. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 02.09.2015 р. «Про нову редакцію Воєнної доктрини України»: Указ Президента України від 24.09.2015 № 555/2015. Офіційний Вісник України. 2015. № 78. стор. 38, ст. 2592.

6. Кодекс цивільного захисту: Закон України від 02.12.2010 № 5403-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5403-17> (дата звернення: 30.04.2020).

7. Штанько А. Захисні відносини у сфері цивільних майнових прав та інтересів. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2015. № 3. С. 100–113.

8. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 28.04.2020).

9. Теремецький В.І., Соколов О.М. Способи захисту майнових прав внутрішньо переміщених осіб. Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Право. Маріуполь: МДУ, 2018. Вип. 16. С. 30-39.

10. Жорнокуй Ю.М. Корпоративні конфлікти в акціонерних товариствах: цивільно-правовий аспект: монографія. Х.: Право, 2015. 532 с.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В УКРАЇНІ

Летучий Володимир Ігорович,
*студент Університету митної
справи та фінансів, м. Дніпро*

Станом на теперішній час відбувається продовження розвитку ринкових відносин в Україні та світі, що безпосередньо пов'язане з зростанням рівня глобалізації суспільства та внаслідок цього збільшенням значення і ролі інформації, зокрема, новітніх технологій у всіх сферах діяльності людей. Це спричиняє збільшення ролі конкуренції між суб'єктами економічних відносин, оскільки володіння інформацією стає значною конкурентною перевагою над іншими учасниками економічних відносин.

В свою чергу, саме комерційна таємниця набуває значення як важливий засіб досягнення таких конкурентних переваг при змаганні з іншими учасниками економічних відносин. Комерційна інформація є цінною для особи, що нею володіє, а тому постає необхідність у забезпеченні надійного захисту комерційної таємниці, правовий режим якого позбавляв би можливості поширювати або передавати відомості комерційної таємниці без згоди останньої будь-яким іншим особам.

Система правових приписів, які утворюють юридичну основу захисту комерційної таємниці, є станом не сьогодні достатньо складною сукупністю міжнародних угод, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів різного рівня, що були прийняті різноманітними органами державної влади та закріплені у різні проміжки часу, що зумовлює певні труднощі в практиці протидії порушенням в сфері комерційної таємниці [1, с. 101].

Така недосконалість чинного законодавства на практиці створює значні складнощі та постійні проблеми для суб'єктів, які є власниками комерційної таємниці, яким важко забезпечити

належний захист їхнього права на комерційну таємницю, що обмежує можливість реалізувати їх права на наявну в них інформацію, та, крім того, спричиняє завдання матеріальної та моральної шкоди таким суб'єктам.

Таким чином, сьогодні склалася ситуація, за якої суб'єкти правовідносин в сфері комерційної таємниці на практиці позбавлені реальної можливості отримати допомогу щодо захисту комерційної таємниці від держави, а тому зараз вони вимушені вибудовувати такий захист самостійно, застосовуючи для цього достатньо різноманітні заходи.

Зокрема, такий стан справ також узгоджується з ч. 1 ст. 162 Господарського кодексу України, відповідно до якої саме володілець інформації вживає належних заходів до охорони її конфіденційності [2].

При такому самостійному захисті на практиці в суб'єктів правовідносин в сфері комерційної таємниці виникає ряд конкретних проблем при забезпеченні збереження комерційної таємниці.

Так, існує значний перелік осіб, що є зацікавленими в отриманні комерційної таємниці у відповідних суб'єктів правовідносин її сфері, до яких, зокрема належать: суб'єкти-конкуренти; особи, що мають плани здійснювати відповідну або схожу діяльність; співробітники юридичної особи через невдоволення своїм становищем в такій юридичній особі; інші сторонні особи, що мають наміри заробити на продажі комерційної таємниці суб'єктам-конкурентам, а також різноманітні організовані злочинні угруповання.

Зокрема, як зазначає Зінченко О. В., коло суб'єктів недобросовісних дій можна умовно поділити на три групи, до яких належать, по-перше, зовнішні недобросовісні конкуренти, якими найчастіше є конкуренти у певному секторі економіки, по-друге, внутрішні суб'єкт, а саме працівники підприємств, та, по-третє, змішані суб'єкти зовнішнього і внутрішнього кола – контрагенти [3, с. 70].

Відповідно до думки Яфонкіна А. О., важливим є те, що в умовах договорів доцільно домовлятися про можливість припинення їх дії в разі невиконання або неналежного виконання вимог однієї зі сторін щодо захисту комерційної таємниці, а також звернення з позовом про відшкодування шкоди в судах. Перед укладанням угод з іноземною фірмою доцільно, із залученням юристів-міжнародників досконало вивчити національне законодавство країни, з представником якої передбачається укласти угоду. В угоді з іноземною фірмою доцільно передбачити: зобов'язання сторін вживати всіх необхідних заходів для запобігання розголошенню комерційної таємниці; документи або дослідні зразки виробів повинні розглядатися сторонами як строго конфіденційні; зобов'язання сторін вживати необхідних заходів для запобігання порушенню прав користування цими документами або новими зразками виробів; зобов'язання сторін не передавати без попередньої згоди іншої сторони оригіналів документів або дослідних зразків виробів, або їх копій третім особам; зобов'язання сторін забезпечити ознайомлення з комерційною таємницею предмета й умов угоди тільки строго обмеженого кола своїх співробітників [5, с. 157].

Повністю розділяючи таку думку, необхідно додати, що зазначати відповідні умови про захист комерційної таємниці слід не тільки з іноземними фірмами, а й з іншими суб'єктами правовідносин в сфері комерційної таємниці. При цьому не обов'язково, щоб такі суб'єкти були прямими конкурентами, оскільки цінність комерційної таємниці апріорі часто викликає мотивацію щодо вчинення дій для заволодіння останньою.

Більше того, існують ще деякі особи, що фактично на практиці достатньо часто перебувають на підприємстві і мають широкий доступ до інформації, що відноситься до комерційної таємниці. Такими особами є ті, хто проходять практику, навчання, стажування тощо. Чинним законодавством залишається невизначеним питання охорони інформації, що складає комерційну таємницю від протиправних діянь зазначених осіб.

Так, якщо звернутися до Наказу Міністерства освіти і науки України Положення «Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України» № 93 від 3 березня 1993 року, то ним не встановлено вимоги щодо нерозголошення конфіденційної інформації, в тому числі й комерційної таємниці [6].

Отже, це означає, що на практиці такого обов'язку в студентів також не має. Тобто, якщо курсанти, студенти, слухачі здійснять розголошення комерційної таємниці, то відповідальність за цей факт буде практично відсутня. Таким чином, це питання залишається неврегульованим.

Щодо покращення заходів забезпечення захисту комерційної таємниці, то слід взяти до уваги позицію Понзель А. О., яка вважає, що на підприємстві доцільно розробити спеціальний договір про збереження комерційної таємниці, оскільки підписання документів про нерозголошення комерційної таємниці забороняє співробітникам використовувати отриману інформацію у своїй діяльності без згоди керівництва [7, с. 41].

Розвиваючи цю думку, необхідно зазначити, що суб'єктам правовідносин в сфері комерційної таємниці потрібно створювати шаблони таких спеціальних договорів не тільки для працівників, а й для практикантів, студентів, курсантів тощо. При цьому в таких договорах варто було робити прямі відсилання до передбачених чинним законодавством України видів відповідальності, зокрема до норм КК України та КУпАП.

Достатньо часто суб'єктами дійсно створюються подібні договори, однак в переважних випадках їх якість, враховуючи сучасний рівень неврегульованості сфери комерційної таємниці, на практиці не дозволяє захистити комерційну таємницю від злочинних посягань належним чином.

Висновки: Таким чином, враховуючи вищевикладене, слід зауважити, що доцільніше було б взагалі встановити чинним законодавством України окремі типові договори, що дозволило б уникати суперечностей та прогалів чинного законодавства України,

а також зменшило б кількість проблемних питань щодо спорів стосовно розголошення комерційної таємниці на практиці.

Список використаних джерел:

1. Матвеев П. С. Теоретико-правові аспекти охорони та захисту ноу-хау та комерційної таємниці як об'єктів права інтелектуальної власності при інноваційному векторі розвитку економіки / П. С. Матвеев. Європейські перспективи. 2015. № 2. С. 99-106.

2. Господарський кодекс України: Закон України від 16.03.2003 року № 436-IV. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 05.06.2019 року).

3. Зінченко О. В. Теоретико-правові засади використання та захисту комерційної таємниці в сучасних економічних умовах / О. В. Зінченко. Наукові праці МАУП. Серія : Юридичні науки. 2016. № 4. С. 69-74.

4. Олефір А. О. До проблеми використання комерційної таємниці у господарських відносинах Проблеми законності. 2015. №129. С. 104-114.

5. Яфонкін А. О. Окремі проблеми комерційної таємниці суб'єктів господарювання у договірних відносинах в Україні / А. О. Яфонкін, В. С. Климко. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2016. № 4. С. 154-159.

6. Наказ Міністерства освіти і науки України Положення «Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України» № 93 від 03.03.1993 року № z0035-93. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93> (дата звернення: 05.06.2019 року).

7. Понзель А. О. Недоліки та перспективи розвитку правового регулювання комерційної таємниці / А. О. Понзель. Юридичні науки: проблеми та перспективи. 2016. № 1. С. 39-42.

ЗВІЛЬНЕННЯ ЯК ЗАХІД ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Мельник Петро Володимирович,
*аспірант Навчально-наукового інституту
права ім. І. Малиновського Національного
університету «Острозька академія»*

Утвердження в Україні демократичної, соціальної та правової держави зумовлює об'єктивні та закономірні процеси, пов'язані із системними соціально-економічними реформами, реформою децентралізації влади, оновленням процесуального законодавства, поступовою імплементацією європейських соціальних стандартів.

Внаслідок підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Угоду ратифіковано згідно із заявою Законом №1678-VII від 16.09.2014) [1], Україна взяла на себе зобов'язання привести чинне законодавство про службу в органах місцевого самоврядування до європейських стандартів. Актуальність досліджуваної теми також зумовлена кодифікаційними процесами в галузі трудового права України та очікуваним прийняттям Трудового кодексу України.

Окремі питання правового регулювання звільнення посадових осіб органів місцевого самоврядування здійснювали такі вчені в галузі трудового права як М. І. Іншин, В. В. Жернаков, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, М. М. Клемпарський, В. Л. Костюк, В. Я. Мацюк, К. Ю. Мельник, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. С. Щербина, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші вчені. Разом з тим, комплексне дослідження правового регулювання звільнення посадових осіб органів місцевого

самоврядування як заходу дисциплінарної відповідальності наразі відсутнє.

Перш за все слід зазначити, що правове регулювання службово-трудова відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування характеризується диференціацією підстав та порядку припинення службово-трудова відносин: вони регулюються як нормами Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) [2], так і приписами профільного законодавства (зокрема, Законами України «Про службу в органах місцевого самоврядування» №2493 від 07.06.2001 р. (далі – Закон №2493) [3], «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. №280/97-ВР (далі – Закон №280/97-ВР) [4].

Як зазначає М. М. Клемпарський, звільнення посадових осіб органів місцевого самоврядування відбувається як за загальними, так і за додатковими підставами. Додаткові підстави прямо пов'язані з специфікою проходження служби в органі місцевого самоврядування, відповідальності такої перед суспільством та державою [5]. На думку М. І. Іншина, означені загальні і спеціальні нормативні правила будуть діяти більш ефективно, якщо в статті 40 КЗпП буде прямо зазначено про можливість припинення трудових правовідносин з деякими категоріями працівників за додатковими, спеціально визначеними у законах, підставами [6]. Такий же підхід свого часу поділяв і Вищий адміністративний суд України (далі – ВАСУ), який зазначав, що під час вирішення спорів зазначеної категорії пріоритетними є норми спеціальних законів, а норми трудового законодавства підлягають застосуванню лише у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано спірних відносин, та коли про можливість такого застосування прямо зазначено у спеціальному законі [7].

До загальних підстав звільнення посадових осіб органів місцевого самоврядування як заходу дисциплінарної відповідальності належать розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу на підставі пунктів 3, 4, 7, 8 статті 40 і пункту 1 статті 41 КЗпП (аналогічний підхід відображений в п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду

України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року №9 [8]). При звільненні відповідно до ст.40 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний дотримуватися всіх гарантій, передбачених КЗпП (наприклад, постановою Верховного Суду від 24 липня 2019 року у справі № 362/2233/17 (провадження № К/9901/30025/18) суд поновив на посаді спеціаліста-землевпорядника Глевахівської селищної ради, якого було звільнено через прогул, у зв'язку з відсутністю належного повідомлення працівника про дисциплінарне правопорушення та відсутність згоди профспілкового органу на звільнення [9]).

Спеціальними підставами припинення трудових відносин посадових осіб органу місцевого самоврядування як наслідку застосування заходів дисциплінарного стягнення є: порушення посадовою особою місцевого самоврядування Присяги; порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування; виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування. В цьому контексті слід звернути увагу на практику Верховного Суду, який в постанові від 19 грудня 2019 року у справі №1340/5975/18 вказав, що як порушення присяги, так і дисциплінарне правопорушення, можуть бути наслідком недодержання, порушення державним службовцем як правових, так і етичних (моральних) засад проходження публічної служби. Таким чином, припинення служби у зв'язку з порушенням присяги та дисциплінарна відповідальність можуть бути наслідком існування схожих фактичних підстав у разі вчинення достатньо близьких за характером одне до одного дисциплінарного або іншого правопорушень [10].

Слід зазначити, що в межах інституту припинення службово-трудова відносин працівників шляхом звільнення особлива увага повинна звертатися на юридичний статус відповідного працівника органу місцевого самоврядування. В цьому контексті слід звернути увагу на актуальну практику Великої Палати Верховного Суду (далі –

ВП ВС), відповідно до якої прийняття на службу за строковим трудовим договором (контрактом) без проведення конкурсу не свідчить про набуття такою особою статусу посадової особи органу місцевого самоврядування, оскільки така служба не є діяльністю на постійній основі. Особа, прийнята на роботу за строковим трудовим договором поза межами конкурсу, не складає присягу посадових осіб місцевого самоврядування, їй не присвоюється ранг у межах відповідної категорії посад посадових осіб місцевого самоврядування, також така особа не зобов'язана проходити атестацію, а тому і звільнення на підставі порушення присяги до неї застосовуватися не може (постанова від 16 січня 2019 року у справі №192/1855/17 (провадження № 14-569цс18)) [11].

Серед законодавчих новел щодо спеціальних підстав слід відмітити зміни, внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо конфіскації незаконних активів осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, і покарання за набуття таких активів» №263-IX від 31.10.2019, відповідно до яких окремі посадові особи місцевого самоврядування (зокрема, сільський, селищний, міський голова та староста), яких притягнуто до відповідальності за правопорушення, пов'язані з корупцією або стосовно яких набрало законної сили рішення суду щодо визнання їх активів або активів, набутих за їх дорученням іншими особами або в інших передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави, підлягають звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [12]. На нашу думку, вказану підставу за своєю суттю також можна віднести до випадків звільнення як заходу дисциплінарного стягнення (дисциплінарним правопорушенням в такому випадку виступає факт вчинення корупційного правопорушення).

Таким чином, інститут звільнення службово-трудова відносин в органах місцевого самоврядування як заходу дисциплінарного стягнення має наступну специфіку: 1) поєднання норм різних

законодавчих актів, у зв'язку з чим підстави припинення службово-трудова відносин поділяються на загальні (передбачені нормами трудового законодавства (КЗпП)) та спеціальні (передбачені, наприклад, Законами №2493 та №280/97-ВР); 2) відсутність законодавчих правил вирішення конкуренції між загальними та спеціальними підставами припинення службово-трудова відносин. В даному випадку єдиним правозастосовним орієнтиром є інформаційний лист ВАСУ, відповідно до якого норми трудового законодавства застосовуються у субсидіарному порядку лише у випадку відсутності спеціальних норм, передбачених Законами №2493 та №280/97-ВР; 3) потребує більшої конкретизації (на рівні ВП ВС) така підстава припинення службово-трудова відносин як порушення присяги (зокрема, об'єктивна сторона (зміст протиправності) таких «порушень» не визначена); 4) спеціальні підстави припинення службово-трудова відносин диференціюються в залежності від посади посадової особи органу місцевого самоврядування (зокрема, залежно від виборності такої посади).

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/984_011/paran147#n147

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Про службу в органах місцевого самоврядування: закон України №2493 від 07.06.2001 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>

4. Про місцеве самоврядування в Україні: закон України від 21.05.1997 р. №280/97-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>

5. Клемпарський М. М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України : монографія. Х. : Ніка Нова. 2014.

6. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2005.

7. Лист Вищого адміністративного суду України від 26.05.2010 р. №753/11/13-10 «Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби» Вищий адміністративний суд України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v753_760-10

8. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

9. Постанова Верховного Суду від 24 липня 2019 року у справі № 362/2233/17 (провадження № К/9901/30025/18). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83244027>

10. Постанова Верховного Суду від 19 грудня 2019 року у справі №1340/5975/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86460278>

11. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 січня 2019 року у справі №192/1855/17 (провадження № 14-569цс18). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79250508>

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо конфіскації незаконних активів осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, і покарання за набуття таких активів: закон України №263-IX від 31.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263-20#n117>

ПОНЯТТЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ПРАВ

Остапенко Юлія Олександрівна,

кандидат юридичних наук

<https://orcid.org/0000-0003-3859-6615>

Метою трудового законодавства будь-якої правової держави є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав та інтересів працівників, а також роботодавців. При цьому, як зазначає І.О. Паламарчук, необхідно пам'ятати, що саме «працівник завжди виступає в якості менш захищеної сторони, оскільки він знаходиться у владі роботодавця». З огляду ж на той факт, що «більшу частину свого свідомого життя людина проводить на роботі», стає очевидною надзвичайна важливість врегулювання трудових відносин [1, с. 1], а, перш за все, в частині здійснення трудових прав працездатної людини – прав особи, цінність яких визначається, серед іншого, важливістю праці в житті самої людини, а також суспільства та держави.

При цьому специфічним для трудового права є те, що в процесі еволюції правового регулювання трудових прав працівників працівник, як сторона трудових відносин, що традиційно розуміється в якості найменш захищеної сторони цих відносин, отримав в процесі боротьби проти експлуатації трудового ресурсу, низку трудових прав. Саме у цьому сенсі слід погодитись із українською вченою А.С. Сидоренко з приводу того, що «працівник, незважаючи на своє положення відносно іншої сторони трудового договору – роботодавця, має достатньо великий обсяг суб'єктивних прав, що не дозволяють розглядати його як виключно "слабку" сторону правовідносин» [2, с. 2]. Утім, окреслене, як мінімум означає наступне:

1) сучасний найманий працівник володіє низкою трудових прав, утім, обсяг та перелік цих прав не мають жодного значення у

тому разі, якщо ці права він не має змоги здійснити в практичній дійсності;

2) здійснення трудових прав працівником не є абсолютною категорією, обумовлює певні обов'язки працівника щодо здійснення власних трудових прав, щонайперше, діяти в певних межах.

Поряд із тим, слід зауважити, що поняття свободи здійснення працівниками трудових прав та меж відповідних можливостей становить собою важливу теоретичну та практичну проблему, на яку в своїх наукових працях звертали увагу українські та зарубіжні вчені, серед іншого: Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.І. Запара, І.Я. Кисельов, Т.Г. Маркіна, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Є.Б. Хохлов, Н.А. Циганчук, Г.І. Чанишева та інші юристи-трудовики. У той же час необхідно констатувати, що наукові дослідження, присвячені комплексному встановленню сутності здійснення працівниками трудових прав та їх меж залишаються недостатньо вивченими, що і обумовлює доцільність проведення наукового дослідження зазначеної тематики. Між тим викладене також зумовлює необхідність здійснення на підставі аналізу наукових напрацювань розкриття змісту та меж здійснення працівниками прав при виконанні трудової функції.

Здійснення працівником трудових прав виявляється в практичній дійсності в якості правомірної поведінки. І.А. Полонка зазначає, що «реальна поведінка людини – це результат переведення механізму правової поведінки в дію, коли всі стадії працюють на своєму рівні, а в сукупності готують суб'єкта права до прийняття рішення, яке в майбутньому трансформується в дію». Між тим, слід враховувати, що «на кожную стадію впливає певна група факторів, а багато з них продовжують свою дію і в інших стадіях, видозмінюючись на більш високому рівні» [3, с. 243]. З огляду на це необхідно мати на увазі, що дії кожної окремої людини, націлені на задоволення своїх потреб та інтересів, знаходяться у взаємодії і взаємозалежності від дій і вчинків інших членів суспільства. Таким

чином, вибір поведінки окремої людини обумовлений не тільки його особистими потребами та інтересами, але і повинен співвідноситися з інтересами і потребами інших членів суспільства» [4, с. 17].

Визначаючи поняття «здійснення працівником трудових прав», спершу слід зауважити, що під здійсненням суб'єктивних прав, зокрема, Л.С. Кириллова розуміє «реальне використання уповноваженою особою наданих їй суб'єктивним правом можливостей» [5, с. 120]. Українські науковці О.М. Потопахіна та О.В. Байло зазначають, що здійснення суб'єктивного права – це «завершальний етап правового регулювання», в межах якого «абстрактна можливість (правоздатність) перетворюється спочатку в конкретну можливість (суб'єктивне право), а потім і в реальну дійсність (здійснення права)». З огляду на це, сутнісний контекст здійснення суб'єктивного права, на думки науковців, виявляється в тому, що воно, як етап існування та динаміки суб'єктивного права, «створює реальну можливість фізичній особі за допомогою встановленого в законі механізму досягти тієї мети, того результату щодо задоволення власного інтересу, які визначаються при наданні їй даного права. Крім цього, здійснюючи особисті немайнові права, фізична особа у певній формі реалізує надану їй свободу власної поведінки» [6, с. 86–87].

Поряд із тим, за відсутності альтернативних варіантів дефініції «здійснення працівниками трудових прав» пропонуємо власне визначення. Так, на нашу думку, здійснення працівниками трудових прав становить собою процес активного чи пасивного здійснення безпосередньо працівником дій (заходів), котрі спрямовані на реалізацію положень законодавства про працю, що створює умови для соціально-правових можливостей працівника з приводу володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів.

Підводячи підсумок викладеному зазначимо, що хоча у теорії трудового права України здійснення трудових прав працівників розглядається в контексті мінімізації перешкод для відповідних дій

працівника, захисту працівників у відповідному процесі, не меншої уваги в окресленому контексті заслуговує дослідження проблематики здійснення трудових прав працівником в окреслених правом межах, не зловживаючи трудовими правами, здійсненням цих прав. Загострює проблему зловживання трудовими правами (та їх здійснення) той факт, що в законодавстві України про працю безпосередньо не закріплені стандарти та правила, якими би працівнику заборонялось здійснювати трудові права, виходячи за межі здійснення цих прав. Вирішення окресленої проблеми наразі є питанням, якому слід приділити особливу увагу юристів-трудоиків у контексті реформування законодавства про працю.

Список використаних джерел:

1. Паламарчук И.А. Заключение, изменение и прекращение трудового договора: гарантии и компенсации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2013. 28 с.
2. Сидоренко А.С. До розуміння проблеми заборони зловживання трудовими правами. *Теорія і практика правознавства*. 2011. Т. 1, № 1. С. 1–10.
3. Полонка І.А. Механізм неправомірної поведінки в теорії права: авторський підхід. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 243–247.
4. Гончарук А.П. Природа правового поведіння. *Leges si viata*. 2015. № 7/2. С. 17–20.
5. Кириллова Л.С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав. *Вестник экономики, права и социологии*. 2015. № 2. С. 120–123.
6. Байло О.В., Потопахіна О.М. Межі здійснення права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Т. 1, Вип. 1. С. 86–91.

ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКА В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Пікуль Володимир Павлович,

суддя Апеляційного суду

Полтавської області

Нормативно закріплені права працівника на охорону праці можна розділити на загальні та спеціальні. До загальних відносяться ті, які поширюються на всіх без виключення працівників. Суб'єктивне право являє собою міру юридичної можливості, яка від простої (звичайної) можливості відрізняється тим, що забезпечується юридичними обов'язками, покладеними на певну зобов'язану сторону, і охороною з боку держави. Для з'ясування змісту суб'єктивних прав працівників у сфері охорони праці доцільно класифікувати їх за визначеними підставами. Л. С. Явіч зазначав, що юридичні права складається з трьох взаємопов'язаних конкретних правомочностей:

а) права на позитивні дії;

б) права вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку;

в) права на захист, що виникає у зв'язку з порушенням юридичних обов'язків [1, с. 178].

Розглянемо в даному аспекті суб'єктивні права працівника в сфері охорони праці, почавши з першої групи прав. Так, право працівника на позитивні дії полягає в можливості відмови без будь-яких негативних наслідків для нього від виконання робіт у разі виникнення реальної небезпеки для його життя і здоров'я, причому час простою з цієї причини підлягає оплаті (частина друга ст. 7 Закону України «Про охорону праці»). Ще однією важливою гарантією забезпечення працівникові безпечних умов праці є нормативно закріплене право працівника розірвати за власним бажанням трудовий договір у випадку, якщо роботодавець не виконує законодавство з охорони праці, при цьому працівникові

має бути виплачена вихідна допомога у розмірі не менше тримісячного заробітку (частина четверта ст. 7 Закону України «Про охорону праці») [2].

До другої групи прав вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку можуть бути віднесені наступні нормативно закріплені правомочності. Так, відповідно до статті 7 Закону України «Про охорону праці» працівник має право на робоче місце, захищене від впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів [2]. Слід вказати, що зазначеному праву працівника кореспондує обов'язок роботодавця надати саме таке робоче місце, а працівник, в свою чергу, має право вимагати від нього дотримання цього обов'язку. Фактично ця ж стаття закріплює право працівника вимагати від роботодавця переведення на легку працю (тимчасово або постійно), якщо це обумовлено станом здоров'я.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про охорону праці» працівник має право вимагати від роботодавця надання достовірної інформації про стан умов та охорони праці на підприємстві, про наявність та можливий вплив на стан здоров'я шкідливих і небезпечних виробничих факторів, про передбачені компенсації і пільги за роботу в даних умовах. Також працівник має право на навчання безпечним методам і прийомам праці за рахунок коштів власника (ст.20 Закону України «Про охорону праці») [2].

До третьої групи правомочностей відноситься закріплене у статті 11 Закону України «Про охорону праці» право працівника на відшкодування шкоди, заподіяної йому ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також право на відшкодування при цьому моральної шкоди (ст. 12 вказаного Закону) [2]. Важливо звернути увагу на той факт, що в українському трудовому законодавстві взагалі не передбачено права працівника на захист власної честі та гідності в процесі здійснення ним трудової діяльності. На підставі вищезазначеного, право працівника на охорону праці має включати в себе також і право на захист його честі, гідності, ділової репутації в процесі трудової діяльності, оскільки утиски вказаних моральних категорій особи, яка виконує

трудова функція, здатний призвести не тільки до її моральних страждань, а й завдати безпосередню шкоду здоров'ю.

Слід вказати, що окрім норм, які закріплюють загальні для всіх працівників права у сфері охорони праці, до змісту інституту охорони праці входять спеціальні норми, що встановлюють додаткові права у сфері охорони праці для окремих категорій працівників. Аналізуючи українське законодавство, можна виділити чотири такі категорії, а саме: особи, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, жінки, неповнолітні, особи зі зниженою працездатністю (інваліди). Зважаючи на особливий статус цих працівників, передбачено ряд норм, які сприяють додатковому гарантуванню охорони праці на виробництві. Наприклад, для осіб, що працюють у важких і шкідливих умовах праці, законодавець абсолютно виправдано передбачив право на скорочений робочий день, додаткову відпустку, лікувально-профілактичне харчування (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»), обов'язкові попередні та періодичні медичні огляди за рахунок коштів власника (ст. 19 вказаного Закону), забезпечення спецодягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту (ст. 10 вже згаданого Закону) [2]. Враховуючи, що робота в шкідливих та небезпечних умовах являє собою цілком реальний фактор ризику для життя і здоров'я працівників, особливо велике значення має практична реалізація закріплених суб'єктивних прав працівника. Тому, редакція статті 10 Закону повинна носити більш імперативний характер, з тим щоб робота без спецодягу та інших передбачених засобів захисту була категорично заборонена з метою більш надійного захисту здоров'я даної категорії працівників. У юридичній літературі відзначалася необхідність категоричної заборони роботи без спецодягу та інших передбачених засобів захисту [2, с. 92].

Враховуючи ту обставину, що трудові правовідносини є двосторонніми, де кожна із сторін приймає на себе певні обов'язки, слід зазначити, що надані працівнику права на охорону праці передбачають також і покладання на нього певних обов'язків у цій

сфері. Обов'язки сторін трудових правовідносин у сфері охорони праці закріплені в Законі України «Про охорону праці», КЗпП [3], Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [4] та інших нормативних актах.

У відносинах з охорони праці активна роль відведена власнику (роботодавцю), однак певні обов'язки щодо забезпечення охорони праці покладені законодавцем і на самого працівника. Так, відповідно до статті 18 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з устаткуванням, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

Стаття 18 Закону України «Про охорону праці» покладає також на працівника обов'язок проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди, а також негайно повідомляти власнику про нещасні випадки і реальну небезпеку, яка створює загрозу його життю і здоров'ю або оточуючих його людей, і приймати посилені заходи для усунення цієї небезпеки [2]. Як випливає зі змісту ст. 18, закріплені в ній обов'язки працівника є його невід'ємними обов'язками як сторони трудових правовідносин і, отже, невиконання їх може спричинити дисциплінарну відповідальність.

Законодавець чітко регламентує систему гарантій працівника для реалізації наданих йому прав. Так, Закон України «Про охорону праці» передбачає ряд гарантій працівника як при укладенні ним трудового договору, так і під час роботи на підприємстві. Перш за все, необхідно вказати про обов'язок роботодавця, який паралельно виступає і гарантією реалізації прав працівника – при укладенні трудового договору особа має бути належним чином проінформована власником про умови праці на підприємстві, наявність небезпечних та шкідливих виробничих обставин та можливі наслідки їх впливу на здоров'я та безпечні умови виконання трудової функції [2]. Тому, зазначена гарантія є досить важливою, оскільки дозволяє майбутньому працівнику

пересвідчитись у безпечності запропонованої роботи, а в разі виявлення протилежних обставин – відмовитися від неї або вимагати додаткових гарантій, що передбачені законодавством, від роботодавця під час виконання покладених трудових обов'язків. Не менш важливою складовою системи гарантій виступає обов'язок власника (роботодавця) по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасних випадків та професійних захворювань, які можуть спричинити втрату працездатності, власних працівників [5]. Тому, обов'язковість вказаної гарантії має свої переваги, зокрема додаткова грошова допомога працівнику в разі втрати працездатності, спричиненої виробництвом. Слід також додати, що право на додаткові пільги та компенсації працівникам, зайнятим на важких роботах або роботах зі шкідливими умовами праці, є ще однією гарантією, наданою законодавцем працівникові.

Список використаних джерел:

1. Явич Л. С. Право развитого социалистического общества. Сущность и принципы / Л.С. Явич. - М.: Юрид. лит., 1978. - 124 с.
2. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694- XII.
3. Ударова Н. Что предпринять для улучшения охраны труда / Ударова Н., Фомин В. // Человек и труд. - 1998. - № 12. - С. 91-92.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII.
5. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова КМУ від 30 листопада 2011 року № 1232 // Урядовий кур'єр. - 2011. - № 238.
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 №1105-XIV.

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРОГАЛИН В ЗАКОНОДАВСТВІ ЩО ВИЗНАЧАЄ ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Подорожній Артем Юрійович,

*кандидат юридичних наук, викладач кафедри
правового забезпечення господарської діяльності,
факультет №6 Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Аналіз наукових поглядів вчених та положень чинного законодавства України, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, дає змогу констатувати наявність великої кількості проблемних питань, які носять як теоретичний, так і практичний характер. Варто підкреслити, що недоліки у правовому регулюванні в першу чергу пов'язані із наявністю прогалин в ньому, до існування яких вчені ставляться досить по-різному. Тож, що взагалі представляє собою прогалина у законодавстві? У найбільш загальному розумінні прогалина – це проміжок між чим-небудь, тобто це те, що потребує заповнення. Варто відзначити, що при визначенні поняття «прогалина в законодавстві» слід мати на увазі, що йдеться, лише про ті відносини, які можливо врегулювати за допомогою норм права [1].

Є. О. Гіда підкреслює, що неврегульованість окремих суспільних відносин має як об'єктивний так і суб'єктивний характер та обумовлюється розвитком суспільства, іншими причинами. В часи, коли правова система розвивається послідовно, повільно, вона має сталий характер, суспільні відносини максимально врегульовані. В періоди революційних змін в суспільстві правова система не встигає своєчасно врегулюватися, заповнити відсутні елементи, що і призводить до появи прогалин в законодавстві. Водночас, зближення держав веде до трансформації національних правових

систем, виникнення нових суспільних відносин, які потребують юридичного врегулювання [1]. Крім перерахованих вище об'єктивних причин, Є. О. Гіда виділяє також окремі суб'єктивні причини прогалин в законодавстві, зокрема: невміння законодавця відобразити в нормативних актах усе різноманіття життєвих ситуацій, які вимагають правового регулювання; невміння законодавця передбачити появу нових життєвих ситуацій у результаті постійного розвитку суспільних відносин, здійснити щодо них певні законодавчі дії; технічні помилки законодавця, допущені при розробці нормативно-правових актів і у використанні прийомів юридичної техніки.

О. Ф. Скакун зазначає, що прогалина у законодавстві – це повна або часткова відсутність у чинних нормативно-правових актах необхідних юридичних норм, яку не можна ототожнювати з «помилкою в праві», що є результатом неправильної оцінки об'єктивних умов і вияву не тієї законодавчої волі, які слід було б втілити в нормативно-правовому акті [2, с. 400]. В якості причин прогалин у законодавстві вчена вказує такі: 1) невміння законодавця відобразити в нормативних актах усе різноманіття сучасних життєвих ситуацій, що вимагають правового регулювання (первісна прогалинність); 2) невміння законодавця передбачити появу нових життєвих ситуацій у результаті постійного розвитку суспільних відносин, здійснити щодо них певні законодавчі дії (подальша прогалинність); 3) технічні прорахунки законодавця, допущені під час розроблення законів та у використанні прийомів юридичної техніки [3, с. 594].

О. В. Колотова доводить, що прогалини у законодавстві є об'єктивно існуючими недоліками, які зумовлені повною або частковою відсутністю в ньому правового регулювання суспільних відносин, які знаходяться у сфері правового впливу. Основними ознаками, що характеризують прогалини у законодавстві, на думку автора, є [4, с. 55]: 1) повна або часткова відсутність правового регулювання суспільних відносин (випадку), які знаходяться у сфері правового впливу та які потребують правового регулювання;

2) оціночний характер прогалин у праві, позитивна оцінка наявності яких залежить від правосвідомості суб'єкта правозастосування; 3) прогалини в праві - це недолік у праві, відсутність у ньому того, що повинно бути необхідним його компонентом, що обґрунтовує необхідність подолання існуючого недоліку; 4) прогалини у праві є нетиповими ситуаціями та зумовлюють нетиповість правозастосовної діяльності, яка втрачає свою традиційну послідовність, як системи логічно пов'язаних, послідовних дій; 5) прогалини у праві є об'єктивними життєвими ситуаціями, які спричинені в наслідок об'єктивного розвитку суспільних відносин, а в деяких випадках суб'єктивних причин, пов'язаних з правотворчими та правозастосовними діями законодавчих, виконавчих та судових органів державної влади. Таким чином, продовжує О. В. Колотова, прогалини у законодавстві - явище нетипове, таке, що перешкоджає стандартному правозастосуванню в умовах законності та нормативної визначеності. їх подолання потребує застосування особливого інституту аналогії у праві у відповідності до вироблених правовою наукою умов та правил [4, с.55].

Не менш цікавою є точка зору М. В. Цвіка, який відмічає, що прогалина в законодавстві — це відсутність регулювання певних суспільних відносин за умови, коли ці відносини мають бути врегульованими з позицій принципів права. Про прогалину для регулювання життєвих ситуацій у суспільних відносинах можна говорити і в тих випадках, коли вони перебувають у сфері правового регулювання, тобто коли залишилися неврегульованими ті відносини, які повинні бути врегульовані правом [5, с. 416]. Причини прогалин, підкреслює науковець, різні. Це стосується первісних і наступних прогалин. Первісні прогалини зумовлені тим, що законодавець не врахував у формулюваннях нормативних актів всю багатоманітність життєвих ситуацій, які вимагають правового регулювання. Це може трапитися також через прорахунки, допущені при розробленні закону, у використанні прийомів юридичної техніки. Наступні прогалини з'являються об'єктивно

внаслідок постійного розвитку суспільних відносин, виникнення нових життєвих ситуацій, які не могли бути заздалегідь передбачені законодавцем. Оскільки зовсім уникнути прогалин неможливо, тобто прогалини є нормальним явищем у праві, то слід знайти засоби їх оперативного заповнення (усунення чи подолання). Єдиним засобом заповнення прогалин, зауважує М. В. Цвік, є правотворча діяльність державних органів [5, с. 416].

Висновок. Таким чином, узагальнюючи весь наведений матеріал, можемо констатувати, що наявність прогалин у чинному законодавстві, в тому числі і тому, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є явищем хоча і негативним, однак в той же час воно є можливим і неминучим, як із суб'єктивної, так і об'єктивної точки зору. Проте, на наше переконання, прогалини у законодавстві не завжди можна розцінювати лише із негативного боку. Існує також позитивна сторона, яка полягає у тому що: по-перше, наявність прогалин свідчить про активний розвиток суспільних правовідносин, які регулюються відповідними правовими нормами; по-друге, сам факт існування прогалин активізує не лише діяльність законодавця, а й наукові пошуки, що в свою чергу сприяє активному розвитку законодавства у певній сфері.

Список використаних джерел:

1. Гіда Є. О. Теорія держави та права : [підручник] / [за вимогами кредитно-модульної системи навчання] / Є.О. Гіда, Є.В. Білозьоров, А.М. Завальний та ін.: за заг. ред. Є.О. Гіди. - К. : ФОП О. С. Ліпкан, 2011.-576 с.
2. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: Підручник / О.Ф. Скакун. – Х.: Консум, 2001. – 656 с.
3. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник] / О. Скакун. – Харків : Еспада, 2006. – 776 с.
4. Колотова О. В. Відмежування прогалин у праві від суміжних правових явищ / О. В. Колотова // Часоп. Київ. ун-ту права. - 2009. - № 3. - С. 55-59.

5. Цвік М. В. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. — Харків: Право, 2011. — 584 с.

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Подорожній Євген Юрійович,

*доктор юридичних наук, професор, професор
кафедри трудового та господарського права
факультету №2 Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Для кожної сучасної цивілізованої, демократичної держави одним із головних завдань є всебічне забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина, підтримка суспільного порядку та захист соціальних цінностей. Це стосується й України, що, власне кажучи, й підтверджує Конституція України, в якій закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Для виконання цього завдання у розпорядженні держави є ряд відповідних інструментів різного характеру, далеко на останнє місце серед яких займає юридична відповідальність. Специфічний характер відповідальності, обумовлений її негативним аспектом та вимагає ретельного та змістовно підходу до питання правового врегулювання даного інституту. При цьому особлива увага має бути приділена принципам, які виконують роль відправних начал для будь-якого правового явища. Проблематика принципів у теорії права взагалі та у розрізі його окремих галузей досліджувалася цілою низкою правників.

Нажаль, рамки наукового дослідження не дають нам змогу розкрити зміст всіх наукових позицій щодо сутності та змісту принципів взагалі, та принципів юридичної відповідальності, зокрема. Тож ми, спираючись на аналіз низки наукових позицій,

можемо зробити наступні висновки про сутність принципів як категорії права взагалі та юридичної відповідальності зокрема:

- по-перше, вони є об'єктивно обумовленими, оскільки їх первинним джерелом виступають об'єктивно існуючі закономірності суспільного життя. З цього приводу слушно зазначає Г. Щьокин, який пише, що принципи – це результат узагальнення людьми об'єктивно чинних законів і закономірностей, притаманних їм загальних рис, характерних фактів і ознак, які стають загальним началом їх діяльності [1, с. 368]. Також, з цього приводу варто відзначити вислів А. У. Алієва, який пише, що принципи права – об'єктивні категорії, зумовлені всім ходом розвитку людської історії, вдосконаленням економічних і соціально-політичних відносин, ідеологічних та правових поглядів. Про це, відмічає дослідник, переконливо свідчить вивчення всього періоду суспільного розвитку, де кожному етапу його поступального руху відповідає певний тип права і держави. Право не може вийти за рамки тих суспільних відносин, в межах яких воно діє (реалізується). Отже, правові принципи – категорія об'єктивна, яка в кінцевому рахунку складається в силу дії ряду об'єктивних причин [2, с. 40];

- по-друге, містять у собі суб'єктивний аспект. Той факт, що принципи гуртуються на об'єктивних закономірностях суспільного життя, не виключає впливу на них суб'єктивного фактору, адже ці закономірності вивчають люди, а отже принципи – не стільки безпосередньо зазначені закономірності, скільки людське знання про них;

- по-третє, мають стабільний характер і залишаються незмінними протягом тривалого часу. При цьому їх (принципи) ні в якому разі не можна розглядати як статичні та абсолютно незмінні – їх стабільність має умовний характер. Адже суспільство постійно розвивається та змінюється, відповідно разом із ним змінюються та трансформуються властиві йому закономірності і зв'язки, вивчення та наукове обґрунтування яких призводить до формування нових принципів;

- по-четверте, мають досить високий рівень абстрагованості та узагальнення, тобто вони звільнені від конкретики та подробиць тих сфер, в яких ці принципи діють. О. Ф. Скакун відмічає, що принципи у сфері права виступають як загальне мірило діяльності, поведінки, відносин, при цьому вони не конкретизують права та обов'язки, на відміну від правових норм [3, с. 221];

- по-п'яте, характеризуються вищою імперативністю, тобто вимоги, що містять принципи, є незаперечними і мають виконуватися в обов'язковому порядку усіма, хто перебуває у сфері їх дії. У той же час слід зазначити, що за своїм характером ті зобов'язання, які пред'являють принципи, мають позитивний характер;

- по-шосте, формують основу (базу) правового поля. Принципи розчиняються в безлічі норм, пронизують усю правову матерію, вони стрижнем усієї системи права, додають праву логічності, послідовності, збалансованості [3, с.222].

Висновок. Таким чином, узагальнюючи весь наведений матеріал вважаємо, що під принципами формування інституту юридичної відповідальності слід розуміти сукупність, вироблених на підставі наукового аналізу об'єктивно існуючих закономірностей суспільного життя, вимог і правил, на яких має ґрунтуватися процес запровадження правового регулювання юридичної відповідальності. Отже, принципи в силу своїх специфічних властивостей, значним чином обумовлюють характер і зміст інституту юридичної відповідальності в трудовому праві. Саме вони виступають свого роду несущими елементами у правовій конструкції юридичної відповідальності. Тож, перед тим як її запроваджувати, спершу необхідно визначити коло ключових принципів, що визначатимуть основні орієнтири та пріоритети, засадничі вимоги, на підставі та з огляду на які здійснюватиметься формування зазначеного правового інституту, для того, щоб гарантувати його відповідність сутнісній ідеї права, забезпечити стабільність, практичну дієвість та ефективність.

Список використаних джерел:

1. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Щёкин Г. В. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.
2. Алиев А. У. Принципы юридической ответственности и проблемы их реализации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Алиев Абу Умарович. – Махачкала, 2005. – 178 с.
3. Скаун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скаун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МЕДІАТОРА

Токарева Ксенія Сергіївна,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри
конституційного і адміністративного права*

Національного авіаційного університету

<https://orcid.org/0000-0001-5705-5211>

Сьогодні в Україні не врегульовано питання правового статусу медіатора, що значно ускладнює становлення інституту медіації. Як медіатори, так і споживачі послуг з медіації залишаються незахищеними від зловживань у процесі вирішення спору шляхом переговорного процесу із залученням посередника. Актуальним питанням залишається визначення основних напрямів формування інституту відповідальності медіатора в Україні з врахуванням досвіду зарубіжних країн.

Категорії «відповідальність», «юридична відповідальність» та «професійна відповідальність» не мають єдиного універсального визначення. Поняття «відповідальність» зазвичай розглядають як здатність індивіда відповідати за власну діяльність перед суспільством та державою. Щодо дефініції юридичної відповідальності, то доцільним вбачається її визначення з точки зору дуалістичного підходу. Як зазначає Л. І. Каленіченко, юридичну відповідальність варто розглядати як негативне явище (реакція держави на протиправну поведінку) та як позитивне явище (правомірну поведінку). Вузьке значення поняття «юридична відповідальність» розглядають як негативну відповідальність [1, с. 29].

Зміст категорії «професійна відповідальність», на думку Г. В. Лазутіної, становить реальна залежність між результатами професійної діяльності особи та наслідками, які вони можуть викликати у суспільстві. Особистість, будучи безпосередньо носієм

професійної відповідальності, виступає гарантом сумлінного виконання професійних обов'язків та мінімізації негативних наслідків своєї діяльності [2, с. 132].

Інститут відповідальності медіатора є синтезом різних видів юридичної відповідальності та включає у вузькому розумінні – дисциплінарну відповідальність, в широкому – дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову та кримінальну.

Підставою притягнення медіатора до відповідальності є невиконання або неналежне виконання ним його професійних обов'язків. Зважаючи на відсутність закону про медіацію в Україні, слід розглянути перелік професійних обов'язків медіатора, визначений у проекті Закону «Про медіацію» № 3504 від 19 травня 2020 року [3]. Зокрема, згідно із ст. 12 законопроекту № 3504 медіатор зобов'язаний: дотримуватися принципів та правил проведення медіації, етики медіатора; не розголошувати відомості, отримані у процесі проведення медіації; повідомити сторонам процедури медіації про обставини, які можуть викликати обґрунтовані сумніви щодо його незалежності та неупередженості; проводити посередництво лише за наявності письмової згоди всіх учасників та відповідно до внутрішнього переконання щодо дотримання засад незалежності та неупередженості; постійно підвищувати свій професійний рівень; проводити медіацію на безоплатній основі за обставин та у порядку, визначених законом тощо. Перелік не є вичерпним.

Положення щодо відповідальності медіатора містяться у ст. ст. 5, 14 проекту Закону «Про медіацію». За порушення принципу конфіденційності медіатор несе відповідальність, передбачену законом або договором про проведення медіації. За порушення вимог закону медіатор несе відповідальність у порядку, передбаченому законом, а також відповідальність, визначену статутом та/або положенням про об'єднання медіаторів, членом якого він є. На сьогодні єдиних міжнародних стандартів правового регулювання інституту відповідальності медіатора не визначено. Однак, на нашу думку, дане правове регулювання інституту

відповідальності медіатора не можна визнати ефективним. Потребують доопрацювання положення щодо підстав та порядку притягнення медіатора до відповідальності, визначення органу, уповноваженого вирішувати питання щодо притягнення медіатора до відповідальності тощо.

Встановлення дисциплінарної відповідальності є характерною ознакою інституту відповідальності медіаторів у більшості державах. Рідше законодавці звертаються до таких видів відповідальності як цивільно-правова та кримінальна. А. Хамаднєх визначає, що обов'язковим є закріплення умов цивільно-правової відповідальності медіатора, серед яких: наявність шкоди, яка є результатом діяльності медіатора (наприклад, порушення таємниці медіації); шкоду було завдано під час виконання медіатором своїх професійних обов'язків; медіатор вийшов за межі своїх повноважень. Кримінальна відповідальність може бути передбачена за розголошення професійної таємниці, викрадення або фальсифікацію документів або доказів, отриманих медіатором в процесі здійснення медіації [4, С. 107-108].

Таким чином, серед видів порушень медіатором своїх професійних обов'язків можемо виділити: розголошення інформації, яка стала відома в процесі здійснення процедури; порушення вимог щодо незалежності, нейтральності та неупередженості; надання сторонам правових консультацій; завдання іншим учасникам медіації матеріальної або моральної шкоди в процесі здійснення своїх професійних обов'язків; здійснення тиску на сторони або примушування до укладання угоди за результатами медіації тощо.

Законодавство про медіацію повинне передбачати можливість сторін оскаржувати дії медіатора. Вбачається доцільним створення реєстрів медіаторів (єдиного реєстру або єдиного електронного реєстру, де сторони спору матимуть можливість залишати відгуки про діяльність медіатора) та визначення органу, уповноваженого вирішувати питання щодо дисциплінарної відповідальності медіаторів. З огляду на корупційні ризики в медіації законодавство

про запобігання корупції також слід доповнити відповідними положеннями щодо відповідальності медіатора.

Список використаних джерел:

1. Каленіченко Л. І. Сучасне розуміння сутності юридичної відповідальності в правовій думці. *Право і Безпека*. 2015. № 3 (58). С. 26-31.

2. Лазутина Г. В. Профессиональная этика журналиста: учебник и практикум для академического бакалавриата. 4-е изд., испр. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2017. 226 с.

3. Про медіацію: проект Закону України від 19.05.2020 р. № 3504. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877.

4. Hamadneh A. F. Legal liability of the Mediator. *Journal of Law, Policy and Globalization*. 2016. Vol. 46. pp. 102-109.

Наукове видання
ТРУДОВЕ ПРАВО ТА
ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ПРАЦЮ:
ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ

Тези доповідей учасників
Науково-практичного онлайн-семінару
(м. Харків, 15 травня 2020 року)

Відповідальні за випуск: А. Є. Голубов, М. В. Завальний

Комп'ютерне верстання: М. В. Завальний

Підписано до друку: 25.05.2020 р.

*Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 3,95. Обл.-вид. арк. 4,12.
Тираж 25 прим.*

Науково-дослідний інститут публічної політики і соціальних наук

– інноваційна науково-комунікативна платформа, яка забезпечує поєднання зусиль національної наукової спільноти та здатна сприяти вирішенню наукових, освітніх та організаційних завдань будь-якого рівня складності у галузях психології, соціології, економіки, політології, держави і права задля забезпечення розвитку науковців і освітян України та інших країн, розвитку територіальних громад, українського суспільства та держави.

Запрошуємо Вас долучитися до здійснення широкого спектру діяльності (послуг) інноваційно-наукового характеру :

- ✓ Науково-аналітична (експертна) діяльність та інформаційно-консультаційні послуги з питань науки та освіти
- ✓ Наукометричне та довідково-бібліографічне супроводження наукової діяльності, формування статистичної (соціологічної) та іншої наукової інформації
- ✓ Організаційно-комунікативне та редакційно-видавниче супроводження наукової діяльності, послуги бренд-дизайну (веб-дизайну)
- ✓ Організація (фасилітація) проведення наукових, грантових досліджень і заходів, консультативна, тренінгова діяльність

<https://pp-ss.pro>

