

Міністерство освіти і науки України



НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
"ОСТРОЗЬКА АКАДЕМІЯ"

Навчально-науковий інститут права ім. І. Малиновського

**Наукова викладацько-студентська конференція
Національного університету «Острозька академія»
«Дні науки-2020»**

**Онлайн круглий стіл
«ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ПРАВ ЛЮДИНИ
У СФЕРІ ПРИВАТНОГО ПРАВА»**

м. Острог, 12 травня 2020 року

Острог
Видавництво Національного університету «Острозька академія»
2020

*Матеріали круглого столу обговорено та рекомендовано до друку
на засіданні кафедри цивільно-правових дисциплін
Національного університету «Острозька академія»
(протокол № 12 від 09.06.2020)*

Редактори:

Блащук Тетяна Володимирівна, к.ю.н., доцент, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін;
Балацька Ольга Романівна, к.ю.н., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін;
Шминдрук Ольга Федорівна, к.ю.н., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін;
Лідовець Тетяна Миколаївна, старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін.

Правове регулювання прав людини у сфері приватного права: матеріали круглого столу (м. Острог, 12 травня 2020 року) / за ред. Блащук Т. В., Балацької О. Р. та ін. Острог: Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2020. 158 с.

DOI 10.25264/09.06.2020

Основні тематичні напрями круглого столу – цивільно-правові дисципліни (цивільне право, цивільне процесуальне право, сімейне право, медичне право, трудове право, земельне право, аграрне право).

Робоча мова круглого столу: українська.

Контактні особи оргкомітету:

Блащук Тетяна Володимирівна,
голова оргкомітету, к.ю.н., доц.
завідувач кафедрою цивільно-правових дисциплін
Балацька О. Р., к.ю.н., ст. викл.
Шминдрук О. Ф., к.ю.н., ст. викл.
Лідовець Т. М., ст. викл.

Бабоян А. С.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРОЦЕС ДОКАЗУВАННЯ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

У сучасних наукових працях сформульовано декілька різних підходів до визначення поняття доказування в цивільному судочинстві:

1) як процесуальної діяльності суду та осіб, які беруть участь у справі. Прибічники такого підходу називають доказуванням діяльність, що утворює динамічний процес з виявлення, збирання, дослідження й оцінки доказів, які дозволяють встановити факти і обставини, що мають значення для вирішення по суті розглядуваної судом справи [1]; логіко – практичну діяльність осіб, які беруть участь у справі, та певною мірою суду, спрямовану на досягнення вірного знання про фактичні обставини виникнення, зміни та припинення правовідносин, що здійснюється в процесуальній формі шляхом твердження осіб, які беруть участь у справі, про факти, що мають правове значення, зазначення на докази, надання їх суду, здійснення судом сприяння особам, які беруть участь у справі, у збиранні доказів, дослідження й оцінки доказів [2];

2) як процесуальної діяльності осіб, які беруть участь у справі.

Дослідники, які поділяють цю точку зору, вважають судове доказування діяльністю заінтересованих у вирішенні справи осіб (сторін, заявників, третіх осіб) щодо переконання суду, який розглядає справу, в наявності чи відсутності у правовій дійсності тих фактів, якими обґрунтовані їхні вимоги чи заперечення;

3) як різновиду судового пізнання, що включає як опосередковане, так і безпосереднє отримання знань про факти дійсності, поєднує пізнавальний і процесуальний елементи і в ході якого відповідно до норм права послідовно встановлюються фактичні обставини, що мають значення для правильного і своєчасного розгляду і вирішення цивільної справи.

Як вірно помітив В. А. Новицький, для суду важливим є встановлення юридичного факту в його правовому оформленні, при чому значимого для конкретної справи, з позиції конкретного судді, його правосвідомості. Така думка у суду складається, виходячи з оцінки ряду елементів процесуального доказування, а не тільки доказів, як це традиційно розуміється. Структура судового доказування включає взаємодію тез, аргументів і методів доказування, а також результат цієї взаємодії, відображений у судовому рішенні. Тому судове доказування слід визначати не через призму діяльності по збиранню, дослідженню й оцінці доказів, а як процес пізнання [3].

С. Я. Фурса пропонує розуміти під доказуванням регламентовану в певний порядок процесуальну діяльність зі збирання, витребування і надання суду доказів суб'єктами, які за цивільним процесуальним законодавством вправі подавати докази в конкретній справі на різних стадіях її розгляду [4].

Інститут судових доказів є найважливішим в тих галузях вітчизняного права, які регламентують порядок здійснення правосуддя. Не винятком в цьому аспекті є і цивільне процесуальне право.

Відповідно до ч. 1 ст. 76 ЦПК України, доказами є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи.

При цьому, ці дані встановлюються такими засобами:

- 1) письмовими, речовими і електронними доказами;
- 2) висновками експертів;
- 3) показаннями свідків (ч. 2 ст. 76 ЦПК України) [5, ст. 76].

Судове доказування у цивільному процесі є складним, багатоаспектним, комплексним явищем. Для вірного розуміння його правової природи слід враховувати такі елементи:

- 1) чітка законодавча регламентація у нормах процесуального та матеріального права;
- 2) поєднання розумової і процесуальної (практичної) діяльності суб'єктів доказування;

3) здійснення доказування з метою встановлення фактичних обставин справи та юридично точної їх кваліфікації;

4) поєднання безпосереднього та опосередкованого пізнання в судовому доказуванні;

5) здійснення доказування за допомогою доказів.

Важливе значення має також судова оцінка доказів. Судовій оцінці можуть підлягати лише ті докази, які безпосередньо були досліджені в судовому засіданні, з врахуванням належності фактичних даних і допустимості засобів доказування. Оцінка доказів судом виступає підставою для прийняття ним відповідного за змістом акта застосування права, який носить обов'язковий, владний характер, втілений в мотивувальній частині рішення суду

Правильному визначенню складу всіх обставин предмета доказування у справі сприяє правило (принцип) про належність доказів, закріплене в статті 77 ЦПК. Із усіх поданих доказів суд повинен відібрати для подальшого дослідження і обґрунтування мотивів рішення тільки ті з них, які мають зв'язок з фактами, які необхідно встановити. Суд не бере до розгляду докази, які не стосуються предмета доказування.

Зважаючи на те, що судова оцінка має важливе значення для розгляду справи, законом встановлені певні правила (принципи) її здійснення. До них можна віднести наступні:

- докази оцінюються судом кожен окремо і всі у сукупності;
- докази оцінюються за внутрішнім переконанням суддів;
- внутрішнє переконання повинно ґрунтуватись на всебічному, повному, об'єктивному та безпосередньому дослідженні наявних у справі доказів;
- при оцінці доказів судді повинні керуватися законом;
- ніякі докази не мають для суду наперед встановленої сили.

Це означає, що докази повинні оцінюватися за їх властивостями, і жоден з доказів не має переваги перед іншим. Від якісної оцінки доказів судом напряму залежить питання про те, чи буде досягнута істина в певній справі.

Список використаних джерел:

1. Свиридов Ю. К. Процесс доказывания в гражданском и арбитражном процессах: к постановке проблемы. *Общество: политика, экономика, право*. 2011. № 4. С. 123.
2. Цюра Т. В. Суб'єкти доказування та оцінки доказів у цивільному процесі : автореф. дис. канд. юрид. наук : К., 2005. – С. 14.
3. Новицкий В. А. Теория российского процессуального доказывания и правоприменения : монография. Ставрополь : Изд-во СГУ, 2002. С. 582.
4. Цивільний процес України : Академічний курс : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [за ред. С. Я. Фурси]. К. : Видавець Фурса С. Я. ; КНТ, 2009. С. 361.
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної ради України*. 2004. № 40, / 40-42 /, С. 76–77.

Баніт М. П.,

студентка 4 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"

ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Відповідно до Основного Закону, Україна є соціальною державою. Тобто діяльність держави в особі її органів має бути спрямована на забезпечення прав і свобод людини. У зв'язку з цим питання захисту прав споживачів набувають підвищеної актуальності. І одним із важливих обов'язків України, як соціальної та правової держави, є встановлення належного правового регулювання та ефективної системи захисту прав споживачів, у разі їх порушення.

Окрім того, на сьогодні у світі сформувалась модель розвиненого та свідомого суспільства споживачів, яке висуває особливі вимоги до якості отримуваних ними товарів, робіт та послуг. Тож питання захисту прав споживачів в Україні є досить актуальними та потребують дослідження з точки зору їх практичного вирішення.

Літературний огляд. Джерелами дослідження поставленої проблеми є насамперед законодавчі нормативні акти, також це підручники, періодична юридична література, емпіричні джерела – монографічні дослідження вчених-правознавців, узагальнення, отримані під час вивчення матеріалів з Інтернет ресурсів та ін.

Проблемам захисту прав споживачів в Україні присвячено ряд робіт таких дослідників: А. В. Войчак, Л. М. Іваненко, М. М. Макієвич, А. Ф. Павленко, І. М. Яворська та ін. У своїх працях науковці досліджували теоретичні аспекти захисту прав споживачів, а також питання гармонізації законодавства про захист прав споживачів України з правом Європейського Союзу, крім того проблеми становлення конс'юмеризму і процес прийняття рішення споживача щодо купівлі товару.

Метою доповіді є дослідження особливостей захисту прав споживачів в Україні, зважаючи на практичний досвід.

Для досягнення мети були поставлені наступні завдання:

1. Дослідити законодавство про захист прав споживачів в Україні.
2. З'ясувати, які права та обов'язки споживачів, передбачені українським законодавством.
3. Висвітлити основні способи вирішення проблеми придбання товару неналежної якості.
4. Дослідити практичні аспекти захисту прав споживачів в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

В Конституції України зазначено, що «держава захищає права споживачів, здійснює контроль за якістю і безпечністю продукції та усіх видів послуг і робіт, сприяє діяльності громадських організацій споживачів» [1, с. 16].

На сьогодні в Україні чинний спеціальний закон «Про захист прав споживачів» від 12 травня 1991 року. Саме він детально регламентує загальні положення у сфері споживання товарів, робіт, послуг, визначає основні права та обов'язки споживачів, встановлює право на створення громадських організацій споживачів, а також регулює діяльність органів влади у цій сфері [2]. Не зважаючи на те, що споживачі за цим законом наділені досить широким спектром прав, проблеми їх реалізації, все ж таки, виникають. Тож законодавство потребує змін.

Слід зазначити, що протягом декількох років споживча політика Європейського Союзу зазнає перегляду з метою вдосконалення реагування на зростання конкуренції в глобальній економіці, а також з огляду на потреби громадян у поліпшенні захисту їхніх споживчих інтересів, особливо у транскордонній торгівлі.

З цією метою Рада ЄС та Парламент ЄС ухвалюють Споживчі програми, які спрямовані на досягнення таких основних цілей:

1. Забезпечення високого рівня захисту прав споживачів, головним чином через вдосконалення процесу надання інформації з питань, що стосуються споживачів, поліпшення консультування та краще представництво інтересів споживачів;

2. Забезпечення ефективного застосування правил захисту прав споживачів, особливо через розвиток співробітництва між органами влади та організаціями, відповідальними за практичне виконання законодавства про захист прав споживачів, інформування, освіту та вирішення спорів, пов'язаних зі скаргами споживачів.

Зазначені та інші акти сприяли як утвердженню так і розширенню прав, гарантованих громадянам ЄС як споживачам, і слід відзначити тенденцію до більш дієвого та ефективного забезпечення прав споживачів а рамках ЄС.

Як бачимо захист передбачає не лише відновлення порушеного права, але і інформування споживачів, створення освітніх програм, організацій по захисту прав [4, с. 42-43].

Що ж стосовно практичних аспектів захисту прав споживачів в Україні, то тут є деякі нюанси. При захисті своїх прав споживач може зазнати невдачі, якщо при цьому не виконуватиме передбачені законом чи договором обов'язки. Яскравим прикладом є недотримання особою гарантійної угоди, внаслідок чого їй було відмовлено у задоволенні позовних вимог про зобов'язання здійснити заміну придбаного товару у справі № 367/937/17[3].

Як відомо, потерпілий споживач, у разі порушення його прав, може просити суд про відшкодування моральної шкоди. Проте судова практика, яка існувала ще декілька років тому ствердила таке правило: «споживачі мають право на відшкодування моральної шкоди тільки в разі її заподіяння небезпечною для життя і здоров'я людей продукцією у випадках, передбачених законом». Цим висновком ВСУ фактично висловився про те, що моральна шкода має деліктне походження, тобто виникає із цивільного правопорушення, а не з договору.

Проте на сьогодні практика змінилась, Верховний Суд своїм рішенням дав підстави вважати, що профільний закон не містить прямої вказівки на те, що моральна шкода відшкодовується тільки в разі коли продукція (послуги) є небезпечними для життя і здоров'я людей, а відшкодування майнової та моральної шкоди, завданої внаслідок недоліків продукції (дефекту в продукції) здійснюється відповідно до закону.

Висновки.

Правове регулювання сфери захисту прав споживачів в Україні сьогодні перебуває на достатньому рівні. Звісно, вдосконалення правових актів відповідно до актуальних питань зайвим не буде.

Аби виправити недоліки законодавства у сфері захисту споживачів Україні доцільно буде слідувати прикладу Європейського Союзу та перейняти норми Споживчих програм, які спрямовані на досягнення високого рівня захисту прав споживачів завдяки вдосконаленню процесу надання інформації з питань, що стосуються споживачів. Також держава має сприяти поліпшенню консультування громадян та представництва інтересів споживачів адвокатами.

Ще одним засобом вирішення проблем правового регулювання цієї сфери буде розвиток співробітництва між органами влади та організаціями, відповідальними за практичне виконання законодавства про захист прав споживачів.

Проте основою проблемою сучасного українського суспільства є не стільки недоліки законодавчої бази, скільки правова необізнаність населення та небажання боротися за свої права. Чим з радістю користуються недобросовісні продавці, чи виконавці. У будь-якому випадку, кожному свідомому громадянину слід знати основні положення українського законодавства про захист прав споживачів. Тому держава може посприяти цьому, шляхом запровадження у освітні програми поглибленого вивчення теми захисту прав споживачів.

Важливою гарантією здійснення прав споживачів є їх судовий захист. Дослідження практики розгляду судами справ даної категорії показують, що вони вирішуються в основному правильно. Поряд з цим є випадки неоднакового застосування чинного законодавства судами. Для вирішення цієї проблеми Україна має забезпечити формування однозначної практики Верховним Судом на базі доступних та чітко зрозумілих правових положень.

Отже, не зважаючи на певні недоліки у сфері правового регулювання та проблеми, що виникають в практичному аспекті, захист прав споживачів в Україні рухається на шляху розвитку та вдосконалення. Найважливіше для кожного споживача – не ігнорувати порушення своїх прав, бути активним та сприяти відновленню справедливості в нашій державі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : станом на 1 верес. 2016 р. : відповідає офіц. тексту. Харків : Право, 2016. 74 с.
2. Про захист прав споживачів : Закон України від 12.05.1991 р. ВВР України. 1991. № 30. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12> (дата звернення: 12.02.2020).
3. Постанова Верховного Суду від 3 квітня 2019 р., судова справа № 367/937/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80980443> (дата звернення: 14.03.2020).
4. Микісвич М., Яворська І. Правові форми та механізми захисту прав споживачів в рамках європейського союзу. Journal «ScienceRise: Juridical Science». 2017. №1(1). С. 42–46.

Барановський Р. А.,

студент 3 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського

Національного університету "Острозька академія"

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ІСТОТНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Умова про оплату праці є однією із найважливіших умов трудового договору. В переважній більшості випадків сторони трудового договору укладають його саме заради майнового інтересу, який для роботодавця становитиме отримання прибутку або іншої вигоди, що буде залежати від позитивно налагодженого процесу виробництва, який включає і успішне виконання трудової діяльності наявного трудового колективу чи окремого працівника, а для працівника – винагорода за виконану роботу, а саме гідна оплата його праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» способами регулювання оплати праці є державний і договірний. В систему договірних способів включається система угод, що укладаються на *національному* (генеральна угода), *галузевому* (галузева (міжгалузева) угода), *територіальному* (територіальна угода) та *локальному* (колективний договір) рівнях відповідно до законів (ст. 14 Закону) [2]. Як бачимо до системи договірних способів регулювання оплати праці трудовий договір не включається, що вказує на те, що законодавець не передбачає можливості врегулювання оплати праці в індивідуальному порядку. Разом з тим у ч. 1 ст. 5 вищезгаданого законодавчого акту суб'єкт законодавчої ініціативи наголошує, що організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів [2]. Вказане, може навести на думку, що все ж таки якимось чином у трудовому договорі можливо передбачити організацію оплати праці окремого працівника. Проте вже у ч. 2 даної статті, законодавець називаючи суб'єктів організації оплати праці термін «працівник» не вживає. Тим більше, що основою організації оплати праці є тарифна система. Відповідно ж до ст. 15 даного Закону форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації, що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на подібне представництво органом [1].

Отже, усі питання, які пов'язані із оплатою праці вирішуються на підприємстві у колективному договорі, а якщо його немає, вони узгоджуються не з окремими працівниками у трудових договорах, а з виборним органом первинної профспілки. Якщо ж і профспілки немає на підприємстві, установі, організації, то питання оплати праці узгоджуються із уповноваженим на представництво органом. Такий орган уповноважується трудовим колективом на загальних зборах (конференції) трудового колективу [1, 2]. Особа, яка претендує на статус працівника під час переговорів з укладення трудового договору або погоджується на існуючу на підприємстві систему оплати праці, або – ні. Тільки вона вирішує чи згідна віддавати свою здатність до роботи за ставку, встановлену на відповідній вакантній посаді, та існуючу систему премій. У цьому і полягає свобода трудового договору [4].

Ведучи мову про оплату праці не потрібно забувати про існуючий принцип рівної оплати праці за рівну роботу. Тобто, укладаючи трудовий договір роботодавець із працівником не може передбачити заробітної плати працівнику на відповідній посаді значно більшу від тої, яку отримує інший працівник, обіймаючи аналогічну посаду. Вказане, ще раз підтверджує справедливість міркувань [4]. Хоча відповідно до ч. 1 ст. 20 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати визначається трудовим договором [2]. Насправді ж на практиці та й відповідно до чинного законодавства, зокрема, указаних статей даного Закону, це зовсім не так. Повторюсь, що сторони трудового договору не можуть само-

стійно визначити іншу умову оплати праці для окремого працівника, ніж та, що заздалегідь визначена на даному підприємстві щодо певної посади або роботи.

Слід відзначити, що відповідно до ст. 20 Закону України «Про оплату праці» оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту [2]. Тут не повинно виникати думок, що сторони в контракті можуть передбачити якісь інші умови оплати праці для відповідного працівника, ніж ті, що існують на підприємстві. Працівник або погоджується на існуючу на підприємстві оплату, або не погоджується й відповідно не укладає контракту. Вказане ще раз підтверджується п. 9 Типової форми контракту із працівником, затвердженої Наказом Міністерства праці України «Про затвердження типової форми контракту з працівником» від 15.04.1994 р. № 23, в якому наголошується, що за виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, працівнику встановлюється: посадовий оклад (тарифна ставка, відрядна розцінка) у відповідному розмірі на місяць або у відповідному розмірі за 1 годину роботи; надбавка (доплата та інші виплати) у відповідному розмірі у % до тарифної ставки, посадового окладу [3]. Використання терміну «встановлюється», а не «сторони погодили» свідчить про те, що працівник просто погоджується працювати за існуючих умов оплати праці. З даного приводу також додаю, що відповідно до Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р. № 597 за виконання обов'язків, передбачених контрактом, керівникові нараховується заробітна плата за рахунок частки доходу, одержаного підприємством в результаті його господарської діяльності, виходячи з установлених керівнику:

- а) посадового окладу в відповідному розмірі і фактично відпрацьованого часу;
- б) премії у відповідному розмірі відсотків нарахованої заробітної плати за посадовим окладом;
- в) доплати у визначеному розмірі;
- г) надбавки за інтенсивність праці та особливий характер роботи у визначеному розмірі або у відсотках до посадового окладу і фактично відпрацьованого часу [4].

Необхідно зауважити, що окремо потрібно розглядати умову про оплату праці працівників бюджетної сфери. Так, відповідно до Закону України «Про оплату праці» оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань. Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім встановлення розміру мінімальної заробітної плати та умов розміру оплати праці суддів, які визначаються законом [2]. Тобто оплата праці працівників бюджетної сфери не знаходиться у сфері договірному способу регулювання оплати праці. Тому для працівників бюджетної сфери умова про оплату праці належить виключно до умов, що встановлені на державному рівні (або тих, що визначені в законодавчому порядку).

Отже, на підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що умови трудового договору необхідно розглядати крізь призму методу трудового права й класифікувати на ті, що встановлюються централізовано, й ті, що встановлюються на договірному рівні. Умова про оплату праці належить як до умов, що встановлюються централізовано, так і до умов, що встановлюються на договірному рівні. Усі питання, які пов'язані із оплатою праці вирішуються на підприємстві у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами, а якщо його немає, вони узгоджуються не із окремими працівниками у трудових договорах, а із виборним органом первинної профспілки. Якщо ж і профспілки немає на підприємстві, установі, організації, то питання оплати праці узгоджуються із уповноваженим на представництво органом.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Закон України «Про оплату праці»: закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
3. Наказ Міністерства праці України «Про затвердження Типової форми контракту з працівником» від 15.04.1994 № 23. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>.
4. Козуб І. О. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору. Чернівці, 2012. URL : http://legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=408%3A131212-18&catid=55%3A3-1212&Itemid=69&lang=ru.

Березова Т. В.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСБУ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ

Ні в кого не виникає сумнівів, що спір – це надзвичайно багатогранне соціальне явище. Спір можна розглядати як зіткнення протилежних інтересів, цілей, поглядів, що приводить до протидій суб'єктів конфлікту. При цьому не викликає сумніву, що цивільно-правові спори потребують ефективних способів врегулювання. Серед альтернативних форм вирішення спорів значне місце займає медіація, яка набула широкого застосування і поступово впроваджується в нашої державі.

Проте, незважаючи на таку популярність, на сьогодні в Україні відсутні відповідні нормативно-правові акти, які врегульовують сферу застосування медіації та процедуру її проведення.

Проблеми правового регулювання та застосування медіації в Україні були предметом дослідження таких науковців як С. Запари, Г. Гончарової, О. Кармази, В. Комарова, С. Кузьменко, Н. Мазаракі, О. Спектора, Ю. Притики, С. Фурси та ін. Не применшуючи ролі та значення наукових здобутків учених, слід відзначити, що відносин у даній сфері мають перспективи для їх подальшого врегулювання та дослідження.

Метою доповіді є дослідження процедури медіації як альтернативного способу вирішення спорів в цивільному процесі України.

Як вже зазначалось вище, законодавство України не регулює процедури медіації, разом з тим наукою і практикою здійснено певні напрацювання щодо особливостей проведення даної процедури.

Безперечно, ефективне проведення медіації вимагає здійснення певних підготовчих дій.

При цьому слід враховувати, що оскільки медіація є добровільним процесом, то всі, хто бере участь у спорі, мають бути готові зібратися разом і використовувати медіацію як засіб вирішення спору. На даному етапі необхідно повідомити всіх можливих сторін спору. Немає жодних формальних вимог щодо надання сповіщень іншим сторонам. Це може бути простий телефонний дзвінок, повідомлення електронною поштою чи іншими засобами зв'язку, що свідчить про те, що клієнт хоче спробувати медіацію. Можливо, є потреба запросити особу, яка користується авторитетом у сторін конфлікту і може впливати на згоду інших сторін спору, застосувати медіацію для вирішення конфлікту [1].

На даному етапі необхідно визначити правовий статус сторін конфлікту та їхні особливості.

На етапі підготовки медіації проводиться безкоштовна консультація, в ході якої медіатору також необхідно, крім вирішення інших завдань, оцінити медіабельність спору і наявність (або відсутність) бажання сторін врегулювати його за допомогою медіації. Необхідно визначити способи переконання сторін у доцільності медіації. Лише після цього укладається угода про проведення медіації.

Плануючи зустріч сторін конфлікту, необхідно врахувати зайнятість сторін конфлікту, а також необхідність проведення кількох сеансів.

У проекті закону про медіацію наголошувалось, що медіація починається з моменту підписання сторонами медіації договору про її проведення. Незважаючи на те, що дана вимога так і не стала правовою нормою, її застосування є доцільним та таким, що підтверджено практичним досвідом.

Договір про проведення медіації варто укладати у письмовій формі між медіатором (медіаторами) і сторонами конфлікту (спору).

Зустріч зі сторонами у процесі процедури медіації варто почати зі вступного слова, в якому медіатор пояснює свої функції в цьому процесі і свою роль у майбутніх переговорах, ближче знайомиться зі сторонами, розповідає сторонам про те, яку роль вони відіграють у переговорах, про етапи проведення медіації, заборони і можливі ризики. Медіатор пояснює основні правила медіації, які варто надати кожному в письмовій формі. Медіатор обговорює тривалість медіаційної сесії і ті наслідки, які настануть,

якщо сторони не дійдуть до загального рішення до закінчення цього терміну. Час залежить від кількості суб'єктів спору та складності їхніх стосунків. Обговорюються «технічні» аспекти медіаційної сесії.

Також необхідно скласти договір про правила проведення медіації. Згода про правила проведення медіації – це встановлення правил комунікації, яких зобов'язалися дотримуватися сторони, що сперечаються, в ході медіаційної сесії.

Кожна зі сторін повинна мати можливість висловити свою позицію і свої сподівання, тобто що вони хочуть від процедури медіації. Сторони висловлюються про своє ставлення до предмета спору, про свої прагнення, бажання, претензії до іншої сторони.

На даному етапі також необхідно отримати супровідну документацію; з'ясувати причин виникнення та розвитку конфлікту між сторонами; розмежувати інтереси, проблеми та позиції; визначити проблеми для обговорення.

За наслідками обговорення медіатор визначає певні невеликі периферійні проблеми, на які сторони можуть одночасно погодитися. У процесі медіації медіатор застосовує техніки зі зниження напруження конфлікту і рівною мірою приділяє увагу кожній зі сторін. Тут важливим є встановлення фактів, які визнаються обома сторонами (у спадкових спорах, для прикладу, це може бути наявність родинних зав'язків, захист інтересів дітей, виконання останньої волі спадкодавця, відношення спадкоємців до спадкодавця). Особисті зустрічі.

На етапі особистих зустрічей медіатор, як правило, має низку приватних зустрічей зі сторонами конфлікту, щоб з'ясувати, які реальні проблеми є між учасниками. Медіатор представляє різні варіанти та наголошує на деяких основних емоціях та побоюваннях, що лежать в основі суперечки. Під час цих особистих зустрічей медіатор повинен пам'ятати, що сказане є конфіденційним.

Наступна підстадія даного етапу – обговорення резолюції – можливий, коли медіатор відчуває, що сторони перебувають на позиціях, які уможливають досягнення компромісу. Важливим є пошук креативних рішень та визначення критеріїв якості вибраних варіантів розв'язання спору.

Медіатор на етапі висунення альтернативних рішень виступає в двох ролях: по-перше, гід, який показує, на що варто звернути увагу; по-друге, протоколіста, який фіксує думки, прагне прояснити й ідентифікувати не досить зрозумілі вислови учасників, розставляє пріоритети.

У ході процедури медіації будь-яка сторона без пояснення причин може припинити медіацію. Медіатор також має право завершити медіацію якщо дійде висновку, що проводити її недоцільно. У цьому проявляється принцип добровільності процедури медіації для всіх її учасників. Якщо ж сторони домовилися, процедура медіації підходить до завершення.

Між тим, у законопроекті зазначалося, що припинення медіації оформлюється або укладенням сторонами медіації угоди за результатами медіації; або складанням медіатором звіту про проведення медіації (якщо угоду за результатами медіації не укладено; у разі відмови хоча б однієї із сторін медіації або медіатора (медіаторів) від медіації; у разі смерті фізичної особи, яка є стороною медіації, або ліквідації юридичної особи, яка є стороною медіації; в інших випадках, що унеможливають проведення процедури медіації) [2].

У цілому завершення фази медіаційних переговорів можливе шляхом часткового вирішення спору або повного вирішення спору між сторонами медіації. Оскільки сама медіація не є обов'язковою, будь-який компроміс, якого досягають сторони, повинен бути оформлений письмово та підписаний обома сторонами.

Таким чином, ми дійшли висновку, що медіація – це спосіб вирішення сторонами спору за участі третьої незалежної особи (посередника), яка допомагає сторонам знайти взаємовигідне рішення; як способу узгодження спорів, за яким взаємоприйнятне для сторін вирішення конфлікту відбувається за участі посередника без звернення до суду.

Також потрібно пам'ятати, що медіація є добровільним процесом і на початку медіатор роз'яснює свободу волі сторін. Ця свобода полягає у свободі виходу кожної зі сторін з медіаційного процесу і свободі вивести медіатора з процесу.

Підсумовуючи вище викладене, необхідно зазначити, що законодавство України не регулює процедури медіації, разом з тим наукою і практикою здійснено певні напрацювання щодо особливостей проведення даної процедури для врегулювання спору. Сподіваємось все-таки, що у найближчому майбутньому такий Закон буде прийнято у парламенті.

Список використаних джерел:

1. Процьків Н. Особливості практичного застосування медіації в спадкових спорах. *Підприємництво, господарство і право*. № 12. 2018. С. 57–60.
2. Проект Закону України про медіацію № 3665 від 17.12.2015. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463.

Бихалець Д. Ю.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

На сьогоднішній день питання конфлікту інтересів в Україні є дуже актуальним і кричущим. Тому що, майже кожного дня телевізійні новини та Інтернет поповнюються новими випадками конфлікту інтересів і рішеннями судів щодо їх врегулювання.

На мою думку, це питання варте уваги і розуміння кожного для запобігання поширення порушення законодавства України.

По-перше, необхідно розібратися з видами конфлікту інтересів. Закон України "Про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів" на сьогодні виділяє два види конфлікту інтересів:

- реальний конфлікт інтересів (абз. 12 ч. першої ст. 1 Закону); та
- потенційний конфлікт інтересів (абз. 8 ч. першої ст. 1 Закону).

Отже, реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Для реального конфлікту інтересів характерна наявність трьох об'єктивних компонентів:

- приватний інтерес;
- службове повноваження, представницьке повноваження;
- протиріччя між ними, що впливає на об'єктивність або неупередженість рішення, діяння службової особи.

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [1, с. 1-2].

Суб'єкти відповідальності з метою запобігання конфлікту інтересів зобов'язані:

1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.
2. Повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі- Національне агентство з питань запобігання корупції (далі- Агентство) чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно.
3. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.
4. Вживати заходів щодо регулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Також у частині другій статті 28 Закону міститься пряма заборона спонукати підлеглих (прямо чи опосередковано) до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Більше того, рішення про спосіб урегулювання конфлікту інтересів має бути прийняте керівником установи чи керівником органу, до компетенції якого належить звільнення особи, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність конфлікту інтересів [1, с. 2].

По-друге, конфлікт інтересів можна врегулювати ззовні (проблему вирішують розпорядчим актом керівника або керівного апарату), або самостійно. В останньому випадку мова йде про дії, які працівник може вчинити особисто, для вирішення певного питання.

Самостійне врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Інших способів самостійного врегулювання конфлікту інтересів законодавець не передбачив. Тому у більшості випадків доведеться покладатися на зовнішнє врегулювання[3, с. 3].

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів згідно з частиною першою статті 29 Закону здійснюється через:

1. Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (стаття 30 Закону).

2. Обмеження доступу до інформації (стаття 31 Закону).

3. Перегляд обсягу службових повноважень (стаття 32 Закону).

4. Здійснення повноважень під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону).

5. Переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів (стаття 34 Закону) [1, с. 3].

Я вважаю, що конфлікт інтересів має прогресивний характер у нашій державі через наявність у сукупності трьох факторів: 1) низький рівень економіки держави; 2) низьку правову свідомість українців; 3) особливості менталітету нашого народу.

Тепер по черзі, низький рівень економіки, як рушій до створення конфлікту інтересів, адже людина, яка задоволена достатньою оплатою її роботи, не матиме приватного інтересу. І тоді їй не треба буде переступати через моральні принципи і норми законодавства для свого матеріального забезпечення.

Низька правова свідомість українців означає, що ми усі дуже добре знаємо обов'язки держави перед нами як її громадянами, але часто забуваємо про наші обов'язки перед нею ж. Особливість менталітету нашого народу полягає в тому, що ми ж самі потураємо конфлікту інтересів. От самі згадайте як кладете лікарю гроші “на чай” за лікування, яке є його роботою і він отримує за це зарплату. Проте у нас “дати на чай” є нормою.

Останнє, але головне – зміни потрібно починати з себе!

Список використаних джерел:

1. Закон України “Про запобігання корупції” від 14.10.2014 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №1700-VII. ст. 2056.

2. Конфлікт інтересів: поняття та шляхи вирішення. URL: <https://www.pfu.gov.ua>

3. Методичні рекомендації з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб/ Національне агентство з питань запобігання корупції. Київ, 2016. Ст. 6, 7.

4. Посібник ОЕСР з питань врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі. URL: <https://www.aacsc.org.ua>

5. Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику у справах про хабарництво” від 26 квітня 2002 року. 2002. № 5.

Блащук О. О.,

студент 4 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»

СУДОВА ПРАКТИКА У СПОРАХ ЩОДО ДОГОВОРУ ОРЕНДИ ЗЕМЛІ

Постановка проблеми. Земля є національним багатством України. Правове регулювання земельних відносин є складним і не завжди зрозумілим для пересічних землевласників та землекористувачів. Відтак, особливої актуальності набуває судова практика щодо земельних спорів. Найбільш розповсюдженими є спори щодо розірвання договору оренди земельної ділянки, щодо поновлення договорів оренди землі сільськогосподарського призначення, щодо збільшення розміру орендної плати, щодо стягнення з користувачів земельних ділянок (власників розташованих на них будівель) «безпідставно збереженої орендної плати».

Огляд літератури. Питання щодо застосування судової практики при вирішенні земельних спорів є предметом багатьох досліджень, в тому числі О. Мартиновського, Н. Майданик, В. Федорович, Т. Харитонова та інших.

Мета доповіді є огляд особливостей правового регулювання відносини щодо оренди земельної ділянки за законодавством України через призму судової практики.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Спори щодо розірвання договору оренди земельної ділянки належать до найбільш розповсюджених різновидів земельних спорів. Це й не дивно, адже завдяки діючій вже багато років забороні на відчуження земель сільськогосподарського призначення саме оренда стала найбільш розповсюдженим способом формування земельних банків агропромислових підприємств.

У законодавстві України, зокрема у Цивільному кодексі України [1], Земельному кодексі України [2] та Законі України «Про оренду землі» [3], передбачено багато різноманітних підстав для розірвання договору оренди земельної ділянки. До найпоширеніших підстав розірвання договору відноситься наявність заборгованості з орендної плати. Як правило, суперечки між сторонами виникають у зв'язку із визначенням несплати як систематичної. Можна стверджувати, що остаточну крапку у цьому питанні поставлено у постанові Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 11 липня 2018 року у справі № 484/3687/16-ц [4], яка стосувалася розірвання договору оренди землі з підстави неналежного виконання іншою стороною зобов'язань за договором, а саме сплати орендної плати в неповному обсязі. Верховний Суд дійшов висновку, що під «систематичністю» розуміється два та більше випадки несплати орендної плати, передбаченої договором.

Слід зазначити, що у подібних спорах фундаментальне значення, крім ознаки «систематичність», має тлумачення терміну «несплата орендної плати». Це питання також вирішувалося під час розгляду зазначеної справи, оскільки в даному випадку мала місце саме сплата орендної плати у меншому розмірі.

Отже, встановлено, що підстава для розірвання договору виникає лише тоді, коли орендар взагалі не сплачує орендну плату. Якщо ж орендар виплачує орендну плату, але у меншому розмірі, то орендодавець має право вимагати її сплати орендної плати в повному обсязі та звернутися до суду з позовом про стягнення заборгованості по орендній платі.

Спори про поновлення договорів оренди землі також є поширеними. Найбільшу складність у їх вирішенні становить неоднакове застосування судами статті 33 Закону України «Про оренду землі». Стаття 33 Закону передбачає дві різні (самостійні) підстави поновлення договору оренди: 1) укладення договору оренди з попереднім орендарем на новий строк у зв'язку з реалізацією орендарем переважного права на укладення договору на новий строк, та 2) «автоматичне» поновлення договору після спливу строку дії договору.

Так, впродовж тривалого часу Верховний Суд України займав і неодноразово висловлював позицію, що для поновлення договору шляхом укладення нового договору на новий строк, у зв'язку з реаліза-

цією орендарем переважного права на укладення договору на новий строк, сторони повинні вчинити певні активні дії: орендар зобов'язаний не пізніше ніж за місяць до спливу строку договору повідомити орендодавця про свій намір скористатися переважним правом на укладення договору на новий строк (направити орендодавцю лист-повідомлення та проект додаткової угоди); орендодавець, отримавши лист-повідомлення та проект додаткової угоди, повинен перевірити проект додаткової угоди, узгодити з орендарем умови договору та укласти з орендарем додаткову угоду (постанова від 29.11.2017 р.).

Що стосується «автоматичного» поновлення договору оренди після спливу строку дії договору (частина шоста статті 33), то Верховний Суд зазначав, що для цього необхідне виконання двох умов (1) орендар продовжує користуватись орендованою ним земельною ділянкою; 2) орендодавець протягом місяця з дня закінчення строку дії договору не висловив заперечень щодо такого користування), і що частина шоста статті 33 Закону, при цьому, не передбачає звернення орендаря до орендодавця, а переговори сторін щодо зміни істотних умов не проводяться (постанови від 21.02.2018 р. та від 21.02.2018 р.).

Проте, у квітні Велика Палата Верховного Суду, переглянувши справу у спорі про визнання договору оренди землі поновленим, вказала, що «для поновлення договору оренди землі з підстав, передбачених частиною шостою статті 33 Закону України «Про оренду землі», необхідна наявність таких юридичних фактів: орендар належно виконує свої обов'язки за договором оренди; до закінчення строку дії договору він повідомив орендодавця в установлені строки про свій намір скористатися переважним правом на укладення договору на новий строк; до листа-повідомлення орендар додав проект додаткової угоди, продовжує користуватись виділеною земельною ділянкою; орендодавець письмово не повідомив орендаря про відмову в поновленні договору оренди» (постанова від 10.04.2018 р.) [5].

Типовими для судової практики останніх років є справи у спорах про внесення змін до договорів оренди земельних ділянок державної та комунальної власності з метою приведення умов договорів щодо розміру орендної плати у відповідність до норм Податкового кодексу. Позиція судів у цих спорах є незмінною – суди задовольняють позови і вносять зміни до договорів оренди землі. Проте у постанові від 16.04.2018 р. у справі № 910/7905/17 [6] Верховний Суд вказав на те, що зміна розміру орендної плати (у відсотках від нормативно-грошової оцінки), оформлена рішеннями органу місцевого самоврядування, не може вважатися законодавчою підставою для внесення змін до договору оренди землі в частині розміру орендної плати, оскільки цими рішеннями законодавчо не встановлюються граничні (мінімальний і максимальний) розміри орендної плати за земельні ділянки комунальної власності.

З огляду на це Верховний Суд вказав, що відповідні рішення органу місцевого самоврядування можуть бути підставою для внесення змін до договору оренди землі лише у тому випадку, якщо безпосередньо в самому договорі передбачено таку підставу для перегляду розміру орендної плати.

Таким чином, наразі Верховний Суд дотримується однозначної позиції, що підставою для внесення змін до договору оренди земельної ділянки комунальної власності в частині зміни розміру орендної плати є тільки законодавча зміна граничних розмірів орендної плати.

Спори щодо стягнення з користувачів земельних ділянок (власників розташованих на них будівель) «безпідставно збереженої орендної плати» виникають між органами місцевого самоврядування та користувачами земельних ділянок (власниками розташованих на них будівель) у зв'язку з користуванням останніми земельними ділянками без оформлення правовстановлюючих документів.

Попри подібність спорів суди в одних випадках визнавали неотриману територіальною громадою орендну плату збитками – неодержаним доходом, а в інших – грошовими коштами (майном), що збережене користувачем без достатньої правової підстави (постанови Верховного Суду України).

У 2016 році Верховний Суд України висловив позицію, що такі кошти підлягають стягненню з користувача земельної ділянки як заподіяна комунальному чи державному майну шкода (постанови Верховного Суду України від 07.10.2015 р., від 17.02.2016 р.). Проте, вже у 2017 р. Верховний Суд України змінив свою позицію та вказав, що кошти, що мали бути сплачені користувачами і отримані територіальною громадою чи державою як орендна плата за користування земельними ділянками, є безпідставно збереженими коштами та підлягають стягненню на підставі статті 1212 ЦК України (постанови від 12.04.2017 р.).

У травні 2018 року Велика Палата Верховного Суду, наразі, поставила крапку у цьому питанні: у постанові 23.05.2018 р. у справі № 629/4628/16 –ц Верховний Суд вказав на те, що кошти повинні стягуватись з користувача земельної ділянки на підставі (в порядку) статті 1212 ЦК України.

Висновки. Узагальнюючи вищевикладене, в ході дослідження особливостей розгляду земельних спорів встановлено, що величезне значення під час розгляду спорів судами мають формулювання у договорі оренди умов, на яких орендар користується земельною ділянкою, прав та обов'язків сторін, а також підстав, за яких договір може бути припинений.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435–IV Законодавство України / Верховна Рада України. Дата оновлення: 28.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення 14.05.2020).
2. Земельний кодекс України: Закон України від 25.10.2001 р. № 2768-III. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 21.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14#n631> (дата звернення 14.05.2020).
3. Про оренду землі: Законі України від 06.10.1998 р. № 440-IX. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-14#Text> (дата звернення 14.05.2020).
4. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від від 11 липня 2018 року (у справі № 484/3687/16-ц). URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/75395291> (дата звернення 14.05.2020).
5. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 16.05.2018 року (у справі № 564/1226/16-ц). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74342481>
6. Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 16.04.2018 р. (у справі № 910/7905/17). URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS180906.html (дата звернення 14.05.2020).
7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23.05.2018 р. (у справі № 629/4628/16 –ц). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/75296547> (дата звернення 14.05.2020).

Буравцова З. М.,

студентка 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПОНЯТТЯ ТА ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ НАДУРОЧНИХ РОБІТ

Відповідно до Конституції України кожна особа має право на належні та безпечні умови праці, а також на заробітну плату, яка має бути не нижче визначеної законом [1]. До того ж робочий час працівників чітко регламентований – визначено п'ятиденний, або ж шестиденний робочий тиждень з двома, або одним вихідним днем.

Тривалість часу роботи працівників зазначається у правилах внутрішнього трудового розпорядку, який затверджується власником або уповноваженим органом за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації із додержанням установленної тривалості робочого тижня. Якщо особа працює понад встановлену тривалість робочого дня, то така робота вважається надурочною [2]. Тому важливо з'ясувати порядок та обставини, за настанням яких роботодавець може залучити працівника до надурочних робіт.

По-перше, відповідно до законодавства України власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише при виняткових обставинах та щодо окремих категорій осіб. Наприклад, якщо потрібно виконати роботу, яка є необхідною для оборони, відвернення громадського або стихійного лиха, а також для усунення наслідків, що можуть бути ними спричинені, чи при необхідності закінчити почату роботу, яка не була закінчена працівником у робочий час, внаслідок непередбачених обставин, чи у зв'язку з технічними умовами виробництва, якщо її припинення може призвести до псування або загибелі майна [2, 3].

Окрім цього існує заборона щодо залучення до роботи понад встановлену тривалість робочого часу певних категорій осіб, наприклад, вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до трьох років, осіб, що не досягли повноліття, або ж які навчаються без відриву від виробництва, в дні занять [2].

По-друге, можливе залучення до надурочних робіт жінок, які мають дітей від трьох до чотирнадцяти років, або дитину з інвалідністю, чи осіб з інвалідністю, проте воно здійснюється тільки за їх згодою, а у другому випадку – ще й відповідно до рекомендацій лікарів.

По-третє, законодавством встановлено обмеження щодо виконання надурочних робіт, тобто особа не може бути залучена до роботи, що за часом перевищує 4 години протягом двох робочих днів підряд і 120 годин на рік, а для контролю за кількістю виконаних надурочних робіт повинен вестися облік.

Оплата працівникові роботи, що була виконана понад встановлений час, залежить від форми оплати праці. Наприклад, за погодинною системою робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки, за всі відпрацьовані надурочні години, в той час як за відрядною системою – виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідно до його кваліфікації [2, 7]. При цьому заборонено надання працівникові відгулу як компенсація за виконання роботи понад встановлений час [2, 6].

Варто зазначити, що існує необхідність розмежування залучення до надурочних робіт із роботою за ненормованим робочим днем. Перша відмінність, яку можна виділити – це категорії осіб, які можуть залучатися до такої роботи. Надурочну роботу можуть виконувати всі працівники за винятком окремих категорій, що були наведені вище, тоді як ненормований робочий день встановлюється лише для працівників, посади яких зазначені у колективному договорі.

Наступна відмінність – граничні норми застосування. Наприклад, здійснення роботи понад встановлену тривалість робочого часу працівниками має чітко встановлені граничні норми, а щодо тривалості ненормованого робочого дня в законодавстві немає обмежень.

Також можна здійснити розподіл за застосуванням та оплатою. Особи залучаються до надурочних робіт лише у встановлених законом випадках, а оплата праці, залежить від системи оплати. Компенсація виконаних працівником надурочних робіт не може бути здійснена через надання відгулу. А ось

робота за ненормованим робочим днем залежить від специфіки підприємства, установи, організації, а компенсація здійснюється шляхом надання працівникові щороку додаткової відпустки тривалістю до семи днів [2].

Окрім цього, існує різниця щодо нормативного оформлення. Надурочна робота оформляється наказом за погодженням із профспілковим представником, а ненормований робочий день – затверджується переліком посад у локальних нормативно-правових актах. Попередження про залучення до надурочних робіт працівник отримує напередодні виконання такої роботи, а про ненормований робочий день майбутнього працівника попереджають ще під час укладення з ним трудового договору.

До відмінностей також можна віднести те, що залучення до роботи понад встановлений час застосовуються періодично і лише у встановлених законом випадках, в той час як ненормований робочий день встановлюється для певної категорії працівників і залежить від особливостей роботи підприємства, установи, організації на якій вони працюють [2, 4].

Отже, дослідивши тему, можна дійти висновку, що залучення до надурочних робіт в Україні є чітко регламентованим законодавством та не може бути здійснене без достатньої на те підстави і є винятковим заходом.

Проаналізувавши особливості залучення до надурочних робіт та ненормованого робочого дня, можна зробити висновок, що ці поняття, які розмежовуються принаймні за сімома критеріями – особами, що залучаються до такої роботи, випадками застосування та граничними нормами, а також тривалістю, порядком компенсації, нормативного оформлення та попередження про залучення до такої роботи.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n392>
3. Іншин М. І., Костюк В. Л., Мельник В. П. Трудове право України. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. URL: http://shron1.chtyvo.org.ua/Vyshnovetska_Svitlana/Trudove_pravo_Ukrainy.pdf
4. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с. URL: <https://yuricom.com/files/content/TrPravo.pdf>
5. Про правомірність систематичного застосування надурочних робіт. Управління держпраці у Хмельницькій області. URL: <http://km.dsp.gov.ua/news/371-pro-pravomrntst-sistematchnogo-zastosuvannya-nadurochnih-robt.html>
6. Чи можна надати відгул за надурочні роботи. URL: <https://www.golovbukh.ua/news/18686-chi-mojna-nadati-vdgul-za-nadurochn-roboti>
7. Роботи в надурочний час: умови виплат і компенсацій. URL: <https://www.golovbukh.ua/news/13398-qqn-17-m1-16-01-2017-roboti-v-nadurochniy-chas-umovi-viplat-kompensatsy>

Васильчик В. Ю.,

студент 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВА НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я ТА ЖИТТЯ ЛЮДИНИ

Постановка проблеми. Право людини на життя та охорону здоров'я – це природні та невід'ємні права кожної людини. Вони визнаються навіть тими державами, у конституціях яких не були закріплені. При цьому, відмічаємо, що гарантування того, що «право кожного на життя охороняється законом», визначено ст. 2 Європейської Конвенції з прав людини (далі – ЄКПЛ). У Конституції України – документі прямої дії – статтею 27 проголошено, що кожна людина має невід'ємне право на життя, а захист життя людини є обов'язком держави. Тобто, фактично, положення Конституції України дублюють положення ЄКПЛ [1]

Права людини у сфері охорони здоров'я – це передбачені міжнародними і внутрішньодержавними нормативно-правовими актами положення, що гарантують людині охорону здоров'я і надання медичної допомоги при виникненні захворювання [2].

Літературний огляд. Варто зазначити, що норми щодо права на охорону здоров'я та життя містяться в таких міжнародних актах:

- Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.);
- Загальна декларація прав людини (прийнята на третій сесії Генеральної Асамблеї ООН резолюцією 217 А (III) 10 грудня 1948 р.);
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (прийнятий у 1966 р., ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР у 1973 р.);
- Декларація Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі – ВООЗ) про розвиток прав пацієнтів у Європі 1994 р.;
- Положення ВМА про доступність медичної допомоги 1988 р.;
- Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) від 1952 р.
№ 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення»;
- Конвенція МОП про медичну допомогу та допомогу у випадку хвороби № 130, прийнята у Женеві 25 червня 1969 р., та Рекомендація щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби № 134;
- Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу та Протокол до неї, Париж, 11 грудня 1953 р.;
- Європейський кодекс соціального забезпечення, прийнятий у Страсбурзі 16 квітня 1964 р., переглянутий в 1990 р., не ратифікований Україною; 1972 р.;
- Європейська соціальна хартія (прийнята в 1961 р., переглянута в 1996 р., ратифікована Україною у 2006 р.).
- Конвенції Міжнародної організації праці, які вміщують стандарти, які тією чи іншою мірою стосуються медичної допомоги. Наприклад, ст. 10 Конвенції МОП 1952 р. № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» визначає мінімальний перелік медичних послуг, які мають бути надані, у тому числі і за рахунок страхування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досліджуючи сутність права людини на охорону здоров'я і життя, на мою думку, важливо проаналізувати положення законодавства України, які стосуються реалізації даних прав.

На мою думку, доцільно визначити, в першу чергу, поняття «права людини на здоров'я», і «права на життя», оскільки в науці існує велика кількість підходів до розуміння вказаних прав.

Так, поняттям «права на здоров'я» з позиції юридичної науки охоплюються відносини з приводу такого блага фізичної особи, як блага здоров'я. Це благо носить нематеріальний характер і є об'єктом регулювання багатьох галузей права [3].

Поряд із правом на охорону здоров'я виділяється також і право людини на життя, яке також регламентується вітчизняним законодавством.

У сучасному розумінні право на життя – це особисте немайнове природне право кожної людини на власне життя, яке виникає при народженні. Природне право на життя будь-якої людини здійснюється на свій розсуд, однак активне життя може відбуватися лише між народженням і смертю шляхом реалізації своїх прав та обов'язків. Абсолютне особисте право на життя містить в собі майбутнє право на відтворення і безкінечне продовження життя нащадків.

Одним з основних питань, досліджуваних у рамках даної теми, є нормативно-правове гарантування прав людини на охорону здоров'я та медичну допомогу, оскільки від того, наскільки якісно є юридична база щодо прав людини у сфері охорони здоров'я, наскільки кожна окремо взята людина може скористатися наданими їй правами, багато в чому залежить успішний динамічний розвиток як медичного права зокрема, так і держави в цілому.

Незважаючи на проблеми реалізації даного права, на законодавчому рівні чітко визначені гарантії права на охорону здоров'я в ст. 7 Основ. Відповідно до вищезазначеної норми Основ держава згідно з Конституцією України гарантує всім громадянам реалізацію їх прав у сфері охорони здоров'я шляхом:

- а) створення розгалуженої мережі закладів охорони здоров'я;
- б) організації і проведення системи державних і громадських заходів щодо охорони та зміцнення здоров'я;
- в) фінансування надання всім громадянам та іншим визначеним законом особам гарантованого обсягу медичних послуг та лікарських засобів у порядку, встановленому законом;
- г) здійснення державного і можливості громадського контролю та нагляду в сфері охорони здоров'я;
- д) організації державної системи збирання, обробки і аналізу соціальної, екологічної та спеціальної медичної статистичної інформації;
- е) встановлення відповідальності за порушення прав і законних інтересів громадян у сфері охорони здоров'я [4].

Характеризуючи відповідальність медичних працівників за порушення права на охорону здоров'я та життя людини, слід вказати, що доцільно розрізняти категорії «медичний працівник» і «лікар». Зокрема, категорія «медичний працівник» є більш широкою, оскільки включає в себе і медичних сестер, і санітарів і фельдшерів. В свою чергу, лікар – це поняття, що включає в себе тільки фахівців із повною вищою медичною освітою, який в установленому законом порядку постійно займається підтримкою або відновленням людського здоров'я, через запобігання (профілактика), розпізнавання (діагностика) та лікування захворювань і травм [5].

Висновки. Таким чином, ми дійшли до висновку, що у сфері охорони здоров'я в Україні медичні працівники несуть цивільну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно із чинним законодавством. Враховуючи статистичні дані проаналізованих рішень та вироків вітчизняних судів можна побачити, що у переважній більшості випадків суди вважають причиною для присудження виплати відшкодування моральної шкоди лише фізичні страждання або смерть пацієнта, притягнення медичних працівників до юридичної відповідальності в Україні, слід констатувати, що більшість випадків притягнення останніх до юридичної відповідальності є безпідставними. Справи, де суб'єктами виступають медичні працівники, за ступенем складності визнаються найбільш складними, що пояснюється, насамперед, необхідністю з'ясування спеціальних питань медичного характеру.

Отже, можна констатувати, що кількість вироків стосовно осіб, які є винними у вчиненні «медичних» злочинів, залишається стабільно невеликим, рекомендувати органам, які проводять досудове слідство, більш ретельно підходити до розслідування даних злочинів, звертаючи окрему увагу на причинно-наслідковий зв'язок між діями/бездіяльністю осіб, які порушили право на медичну допомогу та суспільно небезпечними наслідками у вигляді шкоди життю та здоров'ю особи.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30, ст. 141.
2. Сучасне українське медичне право: Монографія / За заг.ред. С.Г. Стеценка. К.: Атіка, 2010. С. 133.
3. Пунда О.О. Поняття та зміст права на здоров'я. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. Хмельницький, 2003. № 3–4 (7–8). С. 79.
4. Шекера О. Г. Забезпечення прав людини у медичній галузі. *Здоров'яє мужчини*. 2013. № 2. С. 23.
5. Сенюта І. Я. Право людини на охорону здоров'я та його законодавче забезпечення в Україні (загально-теоретичне дослідження) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2006.

Ващенко Б. В.,

студент 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АБОРТУ В УКРАЇНІ

Поняття абортів викликає різні дискусії серед вчених та юристів. На сьогодні, формальний розгляд ст. 50 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» дозволяє зробити висновок, що аборт є виключно оперативне втручання, тобто переривання вагітності шляхом механічної дії на плодове яйце спеціальними інструментами, зроблене до 12 тижнів.

ВООЗ визначає небезпечний аборт як процедуру по перериванню вагітності, що проводиться особами, які не мають необхідної кваліфікації, і/або в умовах, що не відповідають мінімальним рівням медичних стандартів. Це визначення включає поняття, вперше сформульовані на Технічних консультаціях ВООЗ в 1992 році. Незважаючи на широке застосування, це визначення інтерпретується непослідовно.

Право на життя закріплюється в Конституції України. Одним з елементів цього права є неприпустимість довільного позбавлення життя. Охорона права на життя здійснюється різними методами, її гарантії закріплені в різних галузях права, в тому числі і в кримінальному праві. Один із спірних моментів при виявленні змісту даного права є визначення початку життя людини. В теорії кримінального права України домінуючою є позиція про визнання початковим моментом життя людини початок фізіологічних пологів. В медицині життя людини розглядається у межах двох періодів (внутрішньоутробному та поза утробному).

Перший період – внутрішньоутробний, коли життя нового людського організму виникає внаслідок запліднення, тобто з моменту зачаття і до повного виокремлення плоду з черева матері. Другий період, поза утробний, є існуванням дитини незалежно від організму матері в результаті живонародження.

Отже, життя в біологічному розумінні виникає до фактичного народження людини. Можна підсумувати, що визначення початку життя є дискусійним питанням як у медицині, так і в науці кримінального права. Аналізуючи різні позиції вчених, можемо стверджувати, що моментом початку життя людини є початок фізіологічних пологів матері після досягнення плодом 22 тижнів внутрішньоутробного розвитку.

Протиприродне переривання вагітності може бути патологічним або штучним. У свою чергу, штучний аборт поділяється на правомірний та незаконний, у тому числі кримінально караний. Суспільна небезпека злочину, передбаченого ст. 134 КК України, визначається тим, що це діяння може супроводжуватись різними ускладненнями – кровотечами, сепсисом, безпліддям, психічними аномаліями, смертю тощо.

Об'єктом злочину є здоров'я вагітної жінки. Об'єктивна сторона злочину характеризується незаконним проведенням абортів. Аборт визнається незаконним, якщо він, зокрема, здійснюється:

- 1) за наявності медичних протипоказань переривання вагітності незалежно від її строку (гостра і підгостра гонорея, гострі і підгострі запальні процеси будь-якої локалізації, гострі інфекційні захворювання);
- 2) не у спеціально акредитованих закладах охорони здоров'я – пологових будинках, лікарнях, де є гінекологічні загальнохірургічні відділення, жіночих консультаціях тощо (наприклад, у домашніх умовах, службових приміщеннях, непрофільних медичних закладах);
- 3) за допомогою недозволених або заборонених засобів чи способів;
- 4) при вагітності від 12 до 28 тижнів, якщо відсутні соціальні і медичні показання, за наявності яких дозволяється штучне переривання вагітності у-такі строки;
- 5) при вагітності понад 28 тижнів, якщо її переривання не було зумовлене станом крайньої необхідності.

Злочин визнається закінченим з моменту штучного переривання вагітності незалежно від того, чи буде завдано шкоди здоров'ю жінки або вона поставлена в небезпеку заподіяння їй шкоди.

Суб'єктом злочину, передбаченого ч.1 ст. 134 КК України, є особа, яка досягла 16-річного віку і не має спеціальної медичної освіти.

Це можуть бути:

1) лікарі, тобто особи, які отримали вищу медичну освіту, однак не мають спеціальної медичної підготовки і за характером своєї професійної діяльності не уповноважені на проведення операцій штучного переривання вагітності (наприклад, лікарі-стоматологи, окулісти);

2) особи середнього медичного персоналу (медичні сестри, акушерки, фельдшери тощо) або студенти медичних навчальних закладів; 3) особи, які не мають жодного відношення до медицини. КК України не передбачає відповідальності жінки за штучне переривання своєї вагітності. Суб'єктом злочину, передбаченого ч. 2 ст. 134 КК України, крім зазначених категорій осіб, можуть виступати особи, які мають спеціальну медичну освіту, тобто лікарі, акушери-гінекологи.

Суб'єктивна сторона злочину, передбаченого ч. 1 ст. 134 КК України, характеризується прямим умислом.

Психічне ставлення до суспільно небезпечних наслідків, зазначених у ч. 2 ст. 134 КК України, є необережним (злочинна самовпевненість або злочинна недбалість). У разі, коли тривалий розлад здоров'я, безплідність або смерть потерпілої сталися внаслідок проведення абортів, який здійснювався на законних підставах лікарем з профільною медичною підготовкою, за наявності підстав, вчинене слід кваліфікувати за ст. 140 КК України (неналежне виконання професійних обов'язків медичним або фармацевтичним працівником).

Можна констатувати, що життя дитини, а саме початковий його етап, в Україні не одержало належної кримінально-правової охорони. Оскільки кінцевим моментом життя людини заведено вважати біологічну смерть, яка встановлюється на підставі фіксації незворотних змін у корі головного мозку та центральної нервової системи (смерть мозку), то початковим моментом життя людини вважати за потрібне визнавати період після досягнення плодом 22 тижнів внутрішньоутробного розвитку.

Відмежовуючи незаконний аборт від вбивства матір'ю своєї новонародженої дитини слід звернути увагу на суб'єкт злочину, передбаченого статтею 117 КК України. Ним може бути лише мати новонародженої дитини, яка є осудною й на момент вчинення злочину досягла 14-річного віку. Отже, суб'єкт злочину, передбаченого ст. 117 КК України, – спеціальний. У результаті кримінально-правового аналізу умисного вбивства матір'ю своєї новонародженої дитини можна зазначити, що потерпілим від цього злочину може бути лише власна новонароджена дитина матері. Основною відмінністю незаконного абортів від вбивства матір'ю своєї новонародженої дитини є те, що посягання при проведенні абортів відбувається на плід, а при вбивстві на вже народжене дитя.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я». *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1993. № 4, ст.19.
2. Maternal Health and Safe Motherhood Programme. The prevention and management of unsafe abortion: report of a technical working group (WHO/MSM/92.5). Geneva: World Health Organization; 1993. Available from: whqlibdoc.who.int/hq/1992/WHO_MSM_92.5.pdf [accessed 7 February 2014].
3. Трубников В. М., Павленко Т. А. Концепція кримінально-правової охорони: монографія. Х.: Харків юридичний, 2009. С. 117.
4. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 р. / А.М. Бойко [та ін.] ; ред. М.І. Мельник, М.І. Хавронюк. К. : Каннон, 2001. С. 284.

Глушко Е. С.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

МІСЦЕ МЕДІАЦІЇ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ

Найбільш звичним способом вирішення спору є суд, але судові тяганини, непомірні затрати, довго-річні засідання поступово відходять у минуле. Вирішення конфлікту між двома суб'єктами віднаходить нові форми. Відтепер сторони вдаються до медіації як досудового врегулювання спору.

Світовою тенденцією є закріплення медіації на законодавчому рівні. Це зумовлено необхідністю захисту даного інституту від зловживань та дискредитації в очах суспільства. Питання в тому: чи використовується медіація сьогодні в цивільному процесі України та яке законодавче підґрунтя вона має?

Особливої актуальності дане питання набирає у зв'язку з тим, що протягом 2010[1], 2011[2], 2012[3], 2013[4], 2015[5], 2019[6] років в Україні були неодноразові спроби закріпити процедуру медіації в окремому спеціальному законі.

Означеною проблематикою займалися: Н. Л. Бондаренко-Зелінська, Т. А. Цувіна, В. Ю. Мамницький, І. Г. Ясиновський, А. О. Дудтко тощо.

Метою доповіді є аналіз сучасного законодавства та судової практики України на предмет використання медіації в цивільному процесі України.

Завданням цивільного судочинства, згідно з статтею 2 Цивільного процесуального Кодексу України (далі ЦПК) [7] є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. Для виконання цього завдання в ЦПК було введено інститут врегулювання спору за участі судді (стаття 201-205), який досить тісно пов'язаний з медіацією. Інститут спрямований на спрощений спосіб вирішення спору, але містить відмінності від класичної медіації.

Врегулювання спору за участю судді можливе до початку розгляду справи по суті, за згодою сторін. Медіацію ж можливо застосувати на будь-якій стадії та також за згодою сторін. Що стосується тривалості процедури необхідно зазначити, що строк медіації визначається за погодженням сторін, а врегулювання спору за участю судді можливе протягом розумного строку, але не більше тридцяти днів з дня постановлення ухвали про проведення врегулювання. У випадку недосягнення сторонами мирного врегулювання спору за наслідками повторне врегулювання цього спору не допускається. Врегулювання спору за участю судді не допускається у разі, якщо у справу вступила третя особа, яка заявляє самостійні вимоги щодо предмета спору. Медіація припиняється: 1) укладенням сторонами медіації договору за результатами медіації в будь-якій формі – з дня укладення такого договору; 2) заявою сторін або однієї із сторін, адресованою медіатору, про припинення медіації – з дня отримання медіатором такої заяви; 3) заявою медіатора після консультацій з сторонами про те, що подальші зусилля на досягнення згоди в межах процедури медіації більше себе не виправдовують, або про неможливість залучення третіх осіб, якщо спір стосується прав та законних інтересів цих осіб – з дня отримання сторонами такої заяви. Врегулювання спору за участю судді припиняється: 1) у разі подання стороною заяви про припинення врегулювання спору за участю судді; 2) у разі закінчення строку врегулювання спору за участю судді; 3) за ініціативою судді у разі затягування врегулювання спору будь-якою із сторін; 4) у разі укладення сторонами мирової угоди та звернення до суду із заявою про її затвердження або звернення позивача до суду із заявою про залишення позовної заяви без розгляду або в разі відмови позивача від позову чи визнання позову відповідачем. Про припинення врегулювання спору за участю судді постановляється ухвала, яка оскарженню не підлягає. Одночасно суддя вирішує питання про поновлення провадження у справі.

Це дає підстави вважати, що наділення судді під час процедури врегулювання спору за участю судді повноваженнями щодо пропонування сторонам можливих шляхів мирного врегулювання не відповідає

природі та сутності медіації, а скоріше подібне до консиліації, яка є окремим способом альтернативного вирішення спорів, за якого справа за угодою сторін передається консиліатору, призначеному за згодою сторін, чия функція з'ясувати обставини справи об'єктивно та неупереджено та надати конкретні пропозиції для врегулювання спору між сторонами, які не є обов'язковими для сторін [8].

Тобто врегулювання спору за участі судді не відповідає класичним уявленням про природу медіації, хоча б тому, що в даному випадку посередником є суддя, який діє в межах наданих його законом повноважень. Важко говорити й про незалежність судді в контексті принципів медіації, оскільки це особа з юридичною освітою, яка має певний досвід вирішення подібних спорів, і може спрогнозувати рішення та наслідки.

ЦПК також містить норми, які дозволяють сторонам на будь-якій стадії процесу укласти мирову угоду (ч.3 ст.31 ЦПК України). На перший погляд може здатись, що мирова угода є формалізованим втіленням медіації. Але чи це так? Слід зважати на те, що мирова угода затверджується судом, тобто присутня участь держави у врегулюванні спору, та відповідні наслідки у зв'язку з її невиконанням. Укладання медіаційної угоди не потребує участі держави у врегулюванні спору та породжує інші наслідки у разі її невиконання, на відміну від невиконання мирової угоди. Медіаційну угоду допомагає укласти медіатор. Якщо медіатор є юристом, то він укладає медіаційну угоду, спираючись на норми законодавства, прописує строки її виконання та інші важливі умови з точки зору законодавства. У багатьох країнах такі домовленості приймаються судами. Тобто вони набувають форми, подібної до мирової угоди.

Про класичну модель медіації в ЦПК України згадується лише один раз. П. 2 ч. 1 ст. 70 закріплює: не підлягають допиту як свідки особи, які за законом зобов'язані зберігати в таємниці відомості, що були довірені їм у зв'язку з наданням професійної правничої допомоги або послуг посередництва (медіації) під час проведення позасудового врегулювання спору. Тобто фактично в законі йдеться про конфіденційний характер інформації, отриманої медіатором тільки у процесі проведення позасудового врегулювання спору.

Відтак альтернативні способи врегулювання цивільних спорів тісно пов'язані й, залежно від їх видів, подеколи можуть поставати як синонімічні категорії чи інститути права. Але їх не можна ототожнювати і зводити до єдиної категорії. Сьогодні ж ЦПК не містить окремих норм, які б регулювали класичну медіацію.

В свою чергу, аналіз судової практики щодо використання медіації в Україні показує, що: найчастіше медіація є способом вирішення сімейних спорів, але на цьому спектр її використання не закінчується; в суді сторони посилаються на проходження процедури медіації як доказ власних намірів; результати медіації застосовуються судом як підтвердження вимог сторін[9]; суд розмежує поняття медіації та врегулювання спору за участі судді, відповідно до норм ЦПК, але при цьому погоджується з тим, що ці дві процедури можуть йти паралельно одна від одної [10].

Підсумовуючи вище викладене, варто зазначити, що медіація в Україні поки не має нормативного підґрунтя, але на практиці сторони все частіше вдаються до цієї процедури, зокрема щоб вирішити цивільні спори. Відкритим залишається питання: чи потрібний Україні окремий спеціальний закон, чи достатньо закріпити медіацію як окрему процедуру в ЦПК України?

Список використаних джерел:

1. Проект Закону України «Про медіацію», зареєстрований 17.12.2010. URL:http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=7481&skl=7;
2. Проект Закону України «Про медіацію», зареєстрований 21.02.2011. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=39689;
3. Проект Закону України «Про медіацію», зареєстрований 05.04.2012. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF7Y5001.html;
4. Проект Закону України «Про медіацію», зареєстрований 26.06.2013. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=47637;
5. Проект Закону України «Про медіацію», зареєстрований 27.03.2015. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558;
6. Проект Закону України «Про медіацію», зареєстрований 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67831;
7. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 берез. 2004 р. № 1618-IV. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>;

8. Цувіна Т.В. Впровадження інституту присудової медіації як перспективний напрямок реформування цивільного процесуального законодавства України. Збірник наукових праць. Міжнародна науково-практична конференція. Україна на шляху до Європи: реформа цивільного процесуального законодавства. Київ, 2017. С. 195–20. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/12731/1/Cuvina_195-200.pdf;
9. Рішення Дарницького районного суду від 31.01.2018 по справі № 753/15626/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71935622>;
10. Ухвала Подільського районного міста Києва від 30.01.2019 по справі № 758/10896/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79570401>.

Гончарук Ю. В.,

студент 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Конституція України вказує, що кожен громадянин має право на працю, що містить, можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно для себе обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Праця – це основа життя і багатства суспільства. Конституція України забороняє використання примусової праці, тобто найманої праці не забезпеченої захистом держави. Кодекс законів про працю України вказує на єдиний спосіб реалізації права на працю громадянами це укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Укладення трудового договору полягає в оформленні наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу про прийняття працівника на роботу. Відповідно до Конституції України і ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, або будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у профспілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

В Конституції України передбачені права для кожного громадянина на належні, безпечні й здорові умови праці. Належними умовами праці вважають справність машин, верстатів і пристроїв; якісні матеріали та інструменти, які необхідні для виконання роботи; вчасне постачання на виробництва електроенергію, газ та інші джерела енергоживлення; своєчасне забезпечення технічною документацією.

Право на належні, безпечні і здорові умови праці реалізується через охорону праці – як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Політика в галузі охорони праці спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Вона базується на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Соціальний захист – це сукупність державних заходів і видатків бюджету, пов'язаних з наданням фінансової допомоги окремим верствам населення, які через незалежні від них причини не мають достатніх для самозабезпечення доходів.

Конституція України визнає, що громадяни мають право на соціальний захист, який містить право на забезпечення у разі втрати працездатності, безробіття та інших випадках. Право на соціальний захист гарантується системою соціального страхування та соціального забезпечення. Одним з видів соціального забезпечення є виплата пенсій, які повинні забезпечувати рівень життя людей не нижчий від прожиткового мінімуму.

Конституція України закріплює в собі право на соціальний захист та встановлює види соціального забезпечення. Закріплюється право на забезпечення у старості, при втраті годувальника, у разі повної чи часткової втрати працездатності (тобто інвалідності), при тимчасовій втраті працездатності, а також у випадку безробіття, що сталося через незалежні від громадянина причини.

Соціальний захист непрацездатних громадян здійснюється шляхом створення спеціальних державних закладів по догляду за непрацездатними (будинків-інтернатів для самотніх громадян, територіальні центри соціального обслуговування пенсіонерів та інвалідів та інші заклади).

В ст. 47 Конституції України закріплено про право на житло. Вона передбачає, що кожен мешканець України може побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Відповідно, обов'язок забезпечення житлом всіх бажаючих на державу, на відміну від радянських часів, вже не покладається. Держава зобов'язана надати житло лише громадянам, які потребують соціального захисту. До них належать: малозабезпечені, інваліди – ветерани війни, військовослужбовці, особи, що постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС та деякі категорії громадян. Стосовно всіх інших категорій населення держава повинна створювати умови для реалізації громадянином своїх конституційних прав: сприяти розвитку ринку житла, підвищувати життєвий рівень своїх громадян шляхом проведення ефективної економічної політики, створювати можливості для проведення підприємницької діяльності, метою якої є одержання прибутку і, як наслідок, підвищення добробуту населення тощо.

Стаття 49 Конституції України закріплює про право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування, має комплексний характер і передбачає:

- Життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та соціальне обслуговування і забезпечення, які є необхідними для підтримання здоров'я людини;
- Безпечне для життя і здоров'я людини довкілля та санітарно-епідемічне благополуччя території і населеного пункту, де вона проживає;
- Безпечні і здорові умови праці, навчання, побуту та відпочинку;
- Кваліфіковану медико-санітарну допомогу, включаючи вільний вибір лікаря і закладу охорони здоров'я;
- Достовірну та своєчасну інформацію про стан свого здоров'я і здоров'я населення, включаючи існуючі і можливі фактори ризику та їх ступінь;
- Участь в обговоренні проектів законодавчих актів та управлінні охороною здоров'я, проведенні громадської експертизи з цих питань,
- Правовий захист від будь-яких незаконних форм дискримінації, пов'язаних зі станом здоров'я, відшкодування заподіяної здоров'ю шкоди та оскарження неправомірних рішень і дій працівників, закладів та органів охорони здоров'я;
- Можливість проведення незалежної медичної експертизи у разі незгоди громадянина з висновками державної медичної експертизи, застосування до нього заходів примусового лікування та в інших випадках, коли діями працівників охорони здоров'я можуть бути порушені загально визнані права людини тощо. Зазначимо, що в країнах Європи існують законодавчі акти, які регулюють права та обов'язки лікарів, пацієнтів, представників державних структур у галузі генної інженерії, репродуктивної медицини, лікування СНІДу. Ставши членом Ради Європи, Україна також зобов'язалась виконувати вимоги та рекомендації цієї інституції, які стосуються прав та свобод пацієнтів, етичного аспекту проведення медичних експериментів тощо.

Попри все, у науці проблеми права на працю завжди були у центрі уваги і вони є актуальними і сьогодні.

Держава повинна створювати умови для реалізації громадянами соціальних прав та забезпечувати їх гарантії. Відповідно до ч.2 ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду діяльності, реалізує програми професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Таким чином, держава гарантує кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей до працевлаштування за вибором. Але, не все на практиці так ідеально, як зазначено у нормативних актах, і не все виконується. І на мою думку це є найбільшою проблемою. Зараз адміністративний апарат потрібно змусити не лише читати нормативні акти, а й дотримуватися їх. Зміни, що відбуваються зараз в Україні, зачепили всі сфери суспільного життя, викликали кризу у всіх сферах суспільного життя, не стало винятком і трудове право, проблеми, якого сьогодні активно обговорюються. Проблеми реалізації права на працю та його регулювання потребують усвідомлення нових соціальних і економічних питань, з метою розробки і застосування до їх вирішення нових правових регуляцій. Право на працю є одним із найбільш важливих прав і дає можливість людям займатися працею для того щоб забезпечити себе та своїх близьких.

Забезпечення цього права набуває особливої уваги в період економічної кризи, зростання рівня безробіття, масового порушення трудових прав працівників, і особливо важлива тут роль держави, яка має здійснювати усі можливі заходи щодо захисту і реалізації права на працю, і зробити усе щоб була повага до цього права. Очевидно, що економічні можливості держави обумовлюють нереальність вимоги надання роботи усім бажаючим.

Слабкий захист трудових прав в окремих сферах економіки призвів до великої кількості безробітних. Виникали проблеми працевлаштування. Слід звернути увагу, що розмір допомоги по безробіттю є дуже низьким і аж ніяк не забезпечує навіть мінімальної підтримки безробітних.

Не всі заходи, які здійснювалися державою для збільшення зайнятості, були правильними. Слід відмітити ставлення багатьох селян, які мають ділянки, до категорії зайнятих, що можна розцінювати як певну дискримінацію цієї категорії населення, оскільки вони позбавляються права на державну підтримку в складній ситуації. Також є проблемою позбавлення права працівників, яких «звільнено» нібито «за згодою сторін» чи «за власним бажанням», на отримання допомоги по безробіттю протягом перших трьох місяців. Залишається незадовільною ситуація щодо гарантування державою мінімальних умов оплати праці. До сьогодні мінімальна заробітна плата є меншою за прожитковий мінімум і частина працівників, які отримують таку зарплатню, є досить великою.

Одним із важливих моментів, на який слід звернути увагу, є існування в органах державної влади України великої різниці у розмірах заробітної плати. Ця різниця ще збільшується внаслідок системи премій і доплат, які залежать від волі керівництва державного органу і є прихованою оплатою праці державних службовців. Наявність і розмір доплат залежить не від і роботи, а від лояльності до керівництва.

До того ж актуальна проблема із заборгованостями по виплаті зарплатні. Досить багато підприємств мають великі заборгованості перед своїми працівниками, що приводить до зростання соціальної напруженості у суспільстві.

Досить важливим моментом дотримання права на працю є забезпечення безпечних умов праці. Рівень виробничого травматизму залишається на досить високому рівні, а особливо – це велика кількість професійних захворювань

Варто згадати, що сьогодні діють правові норми, які, по суті, суперечать одна з одною. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначає, що допомога по безробіттю не може бути нижчою за прожитковий мінімум, установлений законом. Водночас, Закон України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» зазначає, що, «виходячи з можливостей Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виплати по безробіттю встановлюються в розмірі не нижче ніж 23 % прожиткового мінімуму для працездатної особи». І, звісно, державні органи керуються другим законом, ігноруючи перший.

Тож в сьогоднішній Україні забезпечення права на працю має безліч проблем і прогалин у реалізації. Порушується гарантування зайнятості: підвищується рівень безробіття. Розмір допомоги по безробіттю не може забезпечити мінімальні умови проживання. Існує досить висока частина працівників, яким нарахували заробітну плату нижче за прожитковий мінімум. Існують великі законодавчі прогалини в регулюванні питань з охорони праці. Стоїть питання додержання роботодавцями Законодавства про працю жінок та неповнолітніх.

Але найголовніше це те, що цей перелік збільшується з кожним роком, і тому вирішувати ці проблеми стає важче і важче.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. Законодавство України: база даних/Верховна Рада України. Дата оновлення:02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 12.05.2020.)
2. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-В. Дата оновлення:01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 12.05.2020.)
3. Закон України про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення 12.05.2020)
4. Закон України про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. Дата оновлення 10.06.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (дата звернення 12.05.2020)

Грицина М. А.,

студент 5 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА І ДЕМОКРАТІЯ

Відома фраза Джозефа Раза, який в свій час заявив, що «Недемократичні правові системи, засновані на запереченні прав людини, на поширеній серед населення бідності, на расовій сегрегації, сексуальній нерівності та релігійних переслідуваннях, в принципі, можуть відповідати вимогам верховенства права більше, ніж будь-яка з правових систем більш освіченої західної демократії», ставить під питання сучасне розуміння цілої концепції верховенства права.

Виникає необхідність дослідження ідей даного автора не в межах цитати, відокремленої від тексту, а в межах його наукової праці «Верховенство права і його чеснота» у порівнянні з Висновками Венеційської комісії щодо верховенства права.

Мета доповіді: з'ясувати, чи є верховенство права принципом, притаманним лише демократичній правовій системі».

Перш за все, варто відзначити, що метою дослідження професора Раза в його науковій праці є спростування поглядів А.Ф. Гаєка на верховенство права як ідеалу, до якого повинне прагнути будь-яке демократичне суспільство. На думку професора, такі погляди мають свої підводні камені, які зводяться до одного – верховенство права не є пріоритетним елементом демократичної правової системи, який часто вважають тотожним демократії, справедливості, рівності, людським правам, гідності. Крім того, цей принцип часто суперечить цим поняттям по тій причині, що апіорі не здатний забезпечити абстрактність законодавчих приписів і завжди буде обмежувати права якоїсь групи. В свою чергу, ствердження А.Ф. Гаєком того, що загальність права не порушується в силу визнання такого обмеження всіма суспільними групами в демократичному суспільстві – є не більше, ніж виправданням, з чим я цілком погоджуюсь. Таким чином, професор розглядає даний принцип лише як «чесноту», яка може бути використана навіть правителем тоталітарної держави, але із застереженням, що «...це буде незрівнянно гірша правова система, але вона буде переважати в одному відношенні: вона відповідатиме верховенству права...» [1, С. 211]. Головна думка роботи вченого полягає в тому, що верховенство права в будь-якій правовій системі буде порушувати права меншості. Якщо уважніше придивитись до цитати, то можна зрозуміти, що всі «недоліки» недемократичної держави, в якій припускається існування даного принципу, притаманні усім демократичним державам у вигляді певної дискримінації, нерівності, хоч і в меншій мірі, крім єдиного – «заперечення прав людини». Зазвичай держави проголошують боротьбу з такими «недоліками» шляхом встановлення правил: виплати по безробіттю, заборона дискримінації за статтю, расою, матеріальним становищем, релігійними поглядами, тощо, але факт залишається фактом і специфіка демократії не дозволяє викоринити їх, а тому їй притаманний певний формалізм. Тобто лише в частині заперечення автором абсолютної рівності перед законом, я погоджуюсь з його думкою.

Проте чи має місце ідея про існування даного принципу в усіх умовах, які перелічив автор цитати? Якщо розглядати наш принцип в сукупності з усіма його обов'язковими елементами, визначеними у Висновку Венеційської Комісії [2, с. 177-182], якими оперує і сам автор цитати, то саме в умовах заперечення прав людини, про які я щойно згадував, застосування верховенства права є неможливим. Там, де мова йде про заперечення природних прав, що належать людині від природи з народження, можна говорити про «поблажливість» чи «милість» правителя, але ніяк про верховенство права. Вчений заявляє, що так звана «довільна влада» є суб'єктивною і залежить від характеру, настрою, стану довільної сили. На моє переконання, існування недемократичної правової системи з такою владою є просто неможливим, якщо припустити, що вона змогла б дотримуватись усіх критеріїв верховенства права. Щоб зрозуміти це остаточно, варто звернути увагу на інші елементи принципу. Можна погодитись, що навіть в недемократичній правовій системі влада може підтримувати законність, забезпечувати юридичну визначеність, доступ до правосуддя, рівність перед законом і навіть заборону дискримінації.

Проте є досить сумнівним наявність в такій правовій системі інструментів стримування свавілля домінуючої сили, не говорячи вже про визнання природних прав людини. І навіть формальне існування органу, спрямованого на присікання свавілля – не є причиною стверджувати можливість забезпечення дії принципу в таких умовах. Тому автор нашої цитати буде неправим, якщо говорити про верховенство права, яким воно є в повній мірі, як мінімум через суперечність двом обов'язковим елементам цього принципу.

Наступним завданням цієї роботи є з'ясувати, чи обов'язково верховенство права передбачає справедливий зміст законів. Відповідь на це питання вже впливає з висновку, якого я дійшов після критики професора Раза. Демократія не ідеальна і не може такою бути, як і верховенство права, але вони є ідеалами, до яких треба прагнути, і які завжди породжують безперервний розвиток в напрямку «вирівнювання» прав різних соціальних груп. Справедливість, яка необхідна для одних, завжди применшує права інших або вступає в суперечність з ними, але на умовах «взаємної згоди», про що не потрібно забувати. Прикладів можна назвати багато, але перше, що спадає на думку – це практика ЄСПЛ. Наочною для демонстрації того, чи може бути несправедливим закон, є справа «Пічкур проти України» [3], в якій право на отримання пенсії стало залежним від місця проживання заявника, що призвело до ситуації, в якій заявник, пропрацювавши багато років у своїй країні та сплативши внески до системи пенсійного забезпечення, був зовсім позбавлений права на пенсію лише на тій підставі, що він більше не проживає на території України. Тобто положення національного закону були по суті визнані дискримінаційними. До прикладу, європейська судова практика знає багато випадків неможливості отримання чоловіками, які самостійно доглядають за дітьми, привілеїв, які в однакових умовах отримують жінки.

В Україні також існує несправедливість на рівні суддівської дискреції, де допускається прийняття рішення за внутрішнім переконанням судді. Думаю, ніхто не заперечуватиме, що дискреція є необхідною навіть в умовах строгої регламентованості всіх правовідносин в державі, адже жодна правова система не здатна передбачити абсолютно все у своєму законодавстві. В Україні немає жодних законодавчо закріплених привілеїв, які б надавали жінці переважне право на дітей. Але у 98 % випадків діти при розлученні залишаються з матір'ю. І хоча правило прямо не встановлено законом, однак несправедливість в даному випадку є наслідком того, що критерії, які беруться до уваги під час вирішення спору щодо місця проживання малолітньої дитини, встановлені Декларацією прав дитини (принцип 6) [4], сприяють передачі дитини матері. Попри це, як вже було зазначено, верховенство права дає можливість захищати себе і змінювати дискримінаційні норми, зокрема через ЄСПЛ.

Останнє питання, з яким необхідно визначитись – чи можуть формальні якості законів бути відмежованими від змістовних. Відштовхуючись від теми роботи, я вважаю доцільним розглядати це питання виключно в рамках так званих «добрих законів». І знову ж таки, оскільки такі закони ґрунтуються на принципі верховенства права, є нелогічним і неприйнятним стверджувати що-небудь без перевірки таких законів на відповідність усім обов'язковим елементам верховенства права. Відповідно, стає очевидним і зрозумілим той факт, що закон не може відповідати вимогам верховенства права, якщо є порушення у процедурі його прийняття, тобто його змістовні якості (припускаємо на секунду, що вони не порушують вимог верховенства права) розходяться з формальними. Іншими словами, в даному випадку «добрий закон» був прийнятий в незаконний спосіб. Виникає проблема: якщо закон прийнятий, значить до визнання його неконституційним презюмується, що він законний з формальної точки зору, а це, в свою чергу, дає підставу стверджувати, що певний час формальна якість існує відокремлено від змістовної і не впливає на неї. Тоді як бути у випадку визнання закону неконституційним внаслідок порушення процедури його прийняття? На цей випадок у мене дві відповіді, які носять суб'єктивний характер. Зворотна дія нормативно-правового акта у часі в одних правових системах (наприклад в нашій) діє як правило, відповідно до якого анульоване законодавство більше не застосовується до ситуацій, до яких раніше застосовувалося, навіть якщо такі ситуації виникли, перш ніж закон був анульований (крім випадків поліпшення становища особи). В цьому разі формальні якості законів напряму впливають на змістовні. В інших правових системах, наприклад США, це правило не діє, а тому, відповідно, формальні якості можуть бути відмежованими від змістовних, оскільки скасований закон все одно впливає на правовідносини, які виникли до його анулювання. Якщо ж розглядати ситуацію, коли з формальної сторони не процедура прийняття закону, а сам текст суперечить його змісту – то очевидно, що обидві якості закону є нерозривними, що, на мою думку, не потребує доведення. В такому разі порушується питання відповідності закону кретиріям юридичної визначеності, і я не уявляю ситуації, при якій по-

рушення хоча б одного критерію цього принципу ніяк не вплинуло б на розуміння змісту закону. Хоча на практиці таку ситуацію, до прикладу, в нашій правовій системі, може виправити Конституційний суд шляхом тлумачення змісту норми закону.

Отже, підсумовуючи все вищесказане, я можу з впевненістю заявити, що верховенство права є принципом, притаманним лише демократичній правовій системі, а вислів Дж. Раза не варто критикувати, оскільки більш ніж вірогідно, що автор іронізував погляди іншого вченого на верховенство права і розглядав принцип лише з точки зору його конкретного елемента. Однак, з точки зору сучасного розуміння верховенства права з усіма його обов'язковими елементами, така фраза автора є звичайним перебільшенням, з яким неможливо погодитись. Крім того, виходячи з розуміння змісту верховенства права, яке подане в цій роботі, стає зрозумілим, чому цей принцип може передбачати несправедливий зміст законів, і яким чином верховенство права це виправляє. В даній доповіді наводиться думка, що залежно від певних обставин, формальні якості законів не можуть бути відмежованими від змістовних, а можуть існувати окремо одна від одної.

Список використаних джерел

1. Raz J. The Rule of Law and Its Virtue. *The Authority of law: Essays on law and Morality*. Oxford : Clarendon Press, 1979. P. 211.
2. Верховенство права (доповідь, схвалена Венеційською Комісією на 8-му пленарному засіданні 25-26 березня 2011 року). *Право України*. № 10. 2011. С. 177–182.
3. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Пічкур проти України» від 29 квітня. 2003 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_984.
4. Декларація прав дитини. Резолюція 1386 (XIV) Генеральної Асамблеї ООН від 20 листопада 1959 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384.

Гулько Д. М.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ОБҐРУНТУВАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ У СПРАВАХ ЩОДО АЛІМЕНТНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ БАТЬКІВ ТА ДІТЕЙ

Реаліями сьогодення є неповні сім'ї, а також далеко не завжди добросовісні батьки, які інколи уникають від своїх обов'язків щодо дітей, у тому числі майнових. На захисті порушеного права дитини стоять Сімейний кодекс України, інші нормативно-правові акти в сфері сімейного законодавства, а також правосуддя. Проте, як свідчить судова практика, інколи присудження аліментів на неповнолітню дитину пов'язане з колом проблем, які доводиться вирішувати позивачу та судді. Саме на їх аналіз, з'ясування шляхів вирішення та забезпечення ефективного захисту неповнолітніх дітей спрямоване дослідження. Метою дослідження є дослідження аліментних правовідносин на основі аналізу судової практики.

Під час дослідження проводилося узагальнення судової практики щодо розміру аліментів та обґрунтування судових рішень щодо цього. Вказаним узагальненням встановлено, що розмір аліментів визначається судом виходячи з обставин кожної конкретної справи та може бути визначений в частці від доходу або твердій грошовій сумі (ст.ст.183, 184 СК України) [1, с. 134].

В більшості справ суди стягували аліменти в частці від доходу відповідача. Такі рішення приймалися у випадках, коли платник аліментів мав стабільний та регулярний дохід, щомісячно одержував заробітну плату, стан його здоров'я був задовільним, інші обставини, що мають істотне значення.

В основному, розмір аліментів складав: на утримання однієї неповнолітньої дитини – 1/4 частина доходів, але не менше 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку, на утримання двох дітей – 1/3 частина, тобто по 1/6 на кожну дитину, на трьох і більше дітей – половина від усіх доходів відповідача. Також узагальненням встановлено випадки визначення судами розміру аліментів на неповнолітню дитину в розмірі 1/3; 1/8 частини доходів тощо, але не менше 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку.

Наприклад, рішенням Ставищенського районного суду від 29.01.2015 року у справі № 378/2/15-ц за позовом про стягнення аліментів на дитину, позов задоволено. Стягнуто з відповідача на користь позивача на утримання неповнолітнього сина аліменти в розмірі ¼ частини його доходу (заробітку), але не менше ніж 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку, щомісячно до повноліття дитини починаючи з 5 січня 2015 року.

Як вбачається з обґрунтування рішення, суд першої інстанції, встановивши обставини, передбачені ст.182 СК України, дійшов висновку, що батьки мають рівні права та обов'язки щодо дитини, незалежно від того перебували вони в шлюбі між собою, відповідач добровільно матеріальної допомоги на утримання дитини не надавав [2].

Аналіз судової практики дає змогу стверджувати, що розглядаючи справи про стягнення аліментів із безробітного, судді зазвичай беруть до уваги можливість та бажання особи працювати, враховують те, чи платник аліментів фізично здоровий, чи здатен працювати та забезпечувати належне утримання своєї дитини. При цьому незадовільний матеріальний стан платника аліментів (відсутність заробітку, перебування на утриманні непрацездатних батьків, які потребують догляду) або сімейні обставини (на-явність іншої неповнолітньої дитини на утриманні) можуть стати підставою лише для зменшення розміру аліментів, а не для повного звільнення від їх сплати.

У випадках стягнення аліментів в твердій грошовій сумі, суд визначав їх розмір виходячи з того чи платник аліментів має нерегулярний, мінливий дохід, частину доходу одержує в натурі, факт визнання відповідачем розміру суми та враховував розмір прожиткового мінімуму на дитину відповідного віку, встановленого Законом України «Про державний бюджет» тощо. Конкретна щомісячна сума аліментів

у твердій грошовій сумі визначалася судами враховуючи, що обов'язок по утриманню дитини у батьків є рівним, залежно від обставин справи та наявних доказів.

Наприклад, рішенням Вишгородського районного суду від 09.02.2016 року у справі № 363/4905/15-ц за позовом про стягнення аліментів, позов задоволено частково, стягнуто з відповідача аліменти у твердій грошовій сумі на користь позивача на утримання сина, 25.03.2015 року народження, в розмірі 800,00 грн. щомісячно, починаючи з 12.11.2015 року до повноліття дитини, тобто до 25.03.2033 року.

Як вбачається з судового рішення, задовольняючи позов частково, суд першої інстанції обґрунтував свої висновки тим, що на утриманні позивачки перебуває малолітній син, який проживає разом з нею, відповідач є батьком її сина, однак відповідач не надавав матеріальної допомоги на утримання сина, довідок про доходи сторонами надано не було, у зв'язку з цим суд вважав, що позивач має право на утримання аліментів на неповнолітню дитину в розмірі 800 грн., оскільки ця сума відповідає вимогам ч.2 ст.182 СК України і не є меншою 30-ти % від прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку [3].

Ухвалою Апеляційного суду Київської області від 31.03.2016 року рішення Вишгородського районного суду від 09.02.2016 року залишено без змін [4].

При розгляді справ даної категорії суди в поодиноких випадках, як встановлено узагальненням, відмовляли в задоволенні позовних вимог про стягнення аліментів на утримання неповнолітньої дитини. Підставами для відмови суди зазначали відсутність доказів про те, що лише один із батьків несе витрати на утримання дитини, необґрунтованість вимог про стягнення аліментів [5].

Наприклад, рішенням Бориспільського міськрайонного суду у справі за позовом органу опіки та піклування виконавчого комітету Гнідинської сільської ради, в інтересах неповнолітніх дітей, третя особа: орган опіки та піклування служби у справах дітей та сім'ї Бориспільської РДА про позбавлення батьківських прав та стягнення аліментів на утримання дітей, позов задоволено частково. Позбавлено батьківських прав щодо всіх неповнолітніх дітей [6]. У задоволенні позову в частині вимоги про стягнення аліментів відмовлено. Як вбачається з судового рішення, у зв'язку з тим, що відповідачі не виконували своїх батьківських обов'язків щодо виховання та утримання дітей, фактично самоусунулись від виконання своїх обов'язків, з метою захисту законних прав та інтересів малолітніх дітей, суд дійшов висновку про необхідність позбавлення батьківських прав відносно неповнолітніх дітей. Позивачем не було обґрунтовано розмір аліментів, а саме в частці від доходів, а не в твердій грошовій сумі, так як відповідачі офіційно не працювали та мали нерегулярний, мінливий дохід. Крім того, позивачем не конкретизовано взагалі на користь якої особи слід стягувати аліменти з батьків на утримання малолітніх дітей. Виходячи з наведеного суд дійшов висновку про передчасність вказаної вимоги позивача та відсутність підстав для стягнення аліментів на утримання їхніх малолітніх дітей.

Аналіз судової практики дає змогу стверджувати, що розглядаючи справи про стягнення аліментів, судді зазвичай беруть до уваги можливість та бажання особи відповідача працювати, враховують те, чи платник аліментів фізично здоровий, чи здатен працювати та забезпечувати належне утримання своєї дитини. При цьому незадовільний матеріальний стан платника аліментів (відсутність заробітку, перебування на утриманні непрацездатних батьків, які потребують догляду) або сімейні обставини (наявність іншої неповнолітньої дитини на утриманні) можуть стати підставою лише для зменшення розміру аліментів, а не для повного звільнення від їх сплати. Встановлено, що суди в окремих випадках порушували норми матеріального права, та помилково стягували аліменти у твердій грошовій сумі за наявності правових підстав для стягнення аліментів у частці від доходу або навпаки.

Список використаних джерел:

1. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 р. Голос України. 2002. № 38. С. 134.
2. Рішення Ставищенського районного суду Київської області від 29 січня 2015 у справі № 378/2/15-ц: URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/42479997>.
3. Рішення Вишгородського районного суду Київської області від 09 лютого 2016 у справі № 363/4905/15-ц: URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/55734191>.
4. Ухвала Апеляційного суду Київської області від 31.03.2016 року у справі № 363/4905/15-ц: URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/57014582>.
5. Рішення Бориспільського міськрайонного суду від 10 березня 2017 у справі № 359/6769/16-ц: URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/65711586>.
6. Рішення Бориспільського міськрайонного суду від 24 березня 2016 у справі № 359/11466/15-ц: URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/56818735>.

Дзядук А. М.,

студентка 3 курсу

Навчально наукового інституту права імені І. Малиновського

Національного університету «Острозька академія»

ПОНЯТТЯ ПРАВА ОСОБИ НА ОСОБИСТУ НЕДОТОРКАНІСТЬ ОСОБИ У ЦИВІЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Питання про право особи на особисту недоторканість особи має досить тривалу історію. Історики вважають, що вперше право на особисту недоторканість було юридично закріплено у 1215 року у Великій хартії вольностей. Проте ростки ідеї про особисту недоторканість знайшли своє відображення вже у працях мислителів Стародавнього світу.

Метою статті є формулювання поняття права особи на особисту недоторканість особи у цивільному законодавстві.

Актуальності дане питання набирає у зв'язку з тим, що право на особисту недоторканість є загальноновизнаною соціально-правовою цінністю, що знайшло своє закріплення у міжнародних і національних правових актах, за своїм характером є природним.

Недоторканість, в загальному розумінні, передбачає охорону від усяких посягань з боку будь-кого, закріплену в законі або те, що не можна псувати, знищувати, паплюжити через значимість, важливість тощо [7].

Право на особисту недоторканість належить до особистих немайнових прав згідно Цивільного кодексу України. [1]. Згідно ЦКУ немайнові права за своєю природою не мають економічного змісту, є невід'ємними, належать та тісно пов'язані із фізичною особою від народження або за законом довільно. Недоторканість – це якість, невід'ємна від особи, непорушна та невідчужувана, оскільки вони не надаються державою, а тому не може бути нею відібрана та скасована.

Соціальна природа особистої недоторканності фактично полягає у забезпечуваному суспільними відносинами стані, за якого вона має можливість бути захищеною від посягань у відносинах посадових осіб і громадян, а також громадян між собою, що дозволяє їй задовольняти свої інтереси і потреби, реалізовувати свою свободу, розвивати себе, використовуючи для цього природні і соціальні можливості. З цієї точки зору, особиста недоторканність, з одного боку, є умовою прояву свободи людини, а з іншого – найважливішою складовою самої цієї свободи.

Право фізичної особи на особисту недоторканність закріплено у числі міжнародних нормативно-правових актів, зокрема, ст. 5 Загальної декларації прав людини, ст. 7 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, ст. 3 Європейської конвенції про захист прав і основних свобод людини.

Окрім вищезгаданих міжнародних актів, варто зазначити також Загальну декларацію ООН, Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, Мінімальні стандартні правила ООН поводження з в'язнями, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та ін.

Згідно міжнародних норм, право на недоторканність включає в себе фізичну, статеву та психічну недоторканність особи, в той час коли ЦКУ – лише тілесну, тобто фізична особа не може бути піддана катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує її гідність, поводженню чи покаранню.

Тілесна недоторканність включає в себе заборону заподіяння будь-яких тілесних ушкоджень, ударів, побиття, застосування тортур, завдання фізичного болю та застосування сили, окрім випадків затримання злочинця або у разі перебування інших осіб у стані необхідної оборони.

Окремо можна виділити проведення медико-біологічних експериментів на людях, які є допустимими із суспільно корисною метою за умови їх наукової обґрунтованості, переваги можливого успіху над ризиком спричинення тяжких наслідків для здоров'я або життя, гласності застосування експерименту, повної інформованості і добровільної згоди особи, яка підлягає експерименту, щодо вимог його застосування, а також за умови збереження в необхідних випадках лікарської таємниці.

Доповнюють положення ЦКУ також і Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання. У даній конвенції подається ви-

значення «катування» – будь-яка дія, якою будь-якій особі навмисне заподіюються сильний біль або страждання, фізичне чи моральне, щоб отримати від неї або від третьої особи відомості чи визнання, покарати її за дії, які вчинила вона або третя особа чи у вчиненні яких вона підозрюється, а також залякати чи примусити її або третю особу, чи з будь-якої причини, що ґрунтується на дискримінації будь-якого виду, коли такий біль або страждання заподіюються державними посадовими особами чи іншими особами, які виступають як офіційні, чи з їх підбурювання, чи з їх відома, чи за їх мовчазної згоди. Хоча дане поняття не включає у себе біль та страждання, що спричиняються внаслідок застосування законних санкцій [2].

Статева недоторканість означає охоронюваний законом стан, за якого забороняється вступати в сексуальні контакти з особою, яка з певних причин (наприклад, через недосягнення відповідного віку або наявність психічної хвороби) не є носієм статевої свободи. Статева недоторканість, будучи поняттям абсолютним, означає, що певні інтереси недоторканої особи за жодних умов не можуть бути порушені іншим суб'єктом, а вчинені щодо неї сексуальні дії визнаються кримінально караними [3].

Статева недоторканість особи виступає родовим об'єктом злочинів, норми про відповідальність за які об'єднані в розділ IV Особливої частини КК, а саме зґвалтування (ст. 152 КК); сексуальне насильство (ст. 153 КК); примушування до вступу в статевий зв'язок (ст. 154 КК); статеві зносини з особою, яка не досягла шістнадцятирічного віку (ст. 155 КК); розбещення неповнолітніх (ст. 156 КК) [4].

Психічна недоторканість полягає в забороні примусового нефізичного впливу на волю і свідомість людини шляхом погрози, гіпнозу, спеціальних медичних препаратів. До прикладу, рекламне законодавству забороняє використовувати в рекламі засоби і технології, які безпосередньо діють на підсвідомість споживача.

ЦКУ не допускає фізичне покарання малолітніх, неповнолітніх дітей та підопічних та встановлює заходи, у разі жорстокої, аморальної поведінки щодо інших осіб, в тому числі, які є в безпорадному стані. Заборона фізичного покарання дітей також передбачається у ч. 7 ст. 150 Сімейного кодексу України [5] та ст. 10 ЗУ «Про охорону дитинства» [6].

Право на особисту недоторканність включає в себе також право розпорядитися щодо передачі після її смерті органів та інших анатомічних матеріалів її тіла науковим, медичним або навчальним закладам. Детальніше це питання врегульовується ЗУ «Про застосування трансплантації анатомічних матеріалів людині» та «Про поховання та похоронну справу».

Ставлення до власного тіла після смерті – це вільне волевиявлення на дачу згоди чи відмову від патологоанатомічного розтину; про згоду чи відмову у вилученні органів та тканин, бути похованим на тому чи іншому місці, біля раніше померлих родичів, за тими чи іншими традиціями, доручення виконати своє волевиявлення тій чи іншій особі. Дана згода подається у вигляді заяви ще за життя, або ж за згодою подружжя або родичів, законних представників.

Отже, недоторканність, в загальному розумінні, передбачає охорону від усяких посягань з боку будь-кого, закріплену в законі або те, що не можна псувати, знищувати, паплюжити через значимість, важливість тощо, це якість, невід'ємна від особи, непорушна та невідчужувана, оскільки вони не надаються державою, а тому не може бути нею відібрана та скасована.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
2. Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання: Організація Об'єднаних Націй від 10.12.1984. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_085
3. Гульман Б. Л. Сексуальные преступления. Харьков: ИМП «Рубикон», 1994. С. 120
4. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
5. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я: закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 600 с.

Дмитрієва А. С.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Позитивне стимулювання праці працівників за трудовим договором провадиться шляхом застосування заохочень.

За своєю суттю заохочення виступають соціально-правовою формою визнання належної поведінки працівника у трудових відносинах [3, с. 327].

Заохочення спрямовується на:

- а) ефективність трудового договору та трудових відносин;
- б) стимулювання ініціативності, продуктивності і результативності праці працівника;
- в) посилення моральних, ділових та професійних якостей працівника [3, с. 327].

Заходи заохочення залежно від змісту актів трудового законодавства поділяються на загальні та спеціальні [3, с. 327].

Загальні заходи заохочення застосовуються до всіх працівників.

Загальними заходами заохочення є заохочення за успіхи в роботі (ст. 143 КЗпП України) [1, ст. 143].

Цей вид заохочень може застосовуватись до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці та інші успіхи в роботі [3, с. 327].

Спеціальні заходи заохочення стосуються певних категорій працівників і службовців.

Спеціальними заохоченнями є заохочення за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП України), переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки (ст. 145 КЗпП України) [1, ст. 146, ст. 145].

Окремим видом заохочень є державні нагороди [3, с. 327].

Це вища форма відзначення громадян за видатні заслуги у розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною.

Види державних нагород встановлені у Законі України «Про державні нагороди України» [2, ст. 3].

Заходи заохочення регулюються: актами законодавства України, актами соціального партнерства, правилами внутрішнього розпорядку, трудовим договором [3, с. 327].

КЗпП України (ст. 143) встановлює, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [1, ст. 143].

Заохочення працівників за трудовим договором – це заходи позитивного, публічного, схвального визнання роботодавцем належного виконання працівниками трудової функції, інших обов'язків за трудовим договором [3, с. 328].

Ознаками заходів заохочень є: заходи виражають позитивну, схвальну та публічну оцінку поведінки працівників; регламентуються відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів; як правило, не застосовуються протягом періоду дії дисциплінарних стягнень; застосовуються виключно до працівників; застосовуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або іншим спеціальним органом відповідно до закону; фіксується у наказі (розпорядженні) роботодавця про застосування заохочення; заносяться до трудової книжки [3, с. 328].

Застосування заходів заохочення є правом, а не обов'язком власника або уповноваженого ним органу. До працівників можуть застосовуватися заходи морального та матеріального заохочення [3, с. 328].

Моральні – мають як регулярний характер, так і разовий характер, залежно від умов, передбачених Положенням про преміювання працівників (оголошення подяки, нагородження грамотою). Матеріальні – мають разовий характер (виплата премії, вручення цінного подарунка).

Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень [1, ст. 320].

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 14.10.1992 р. 2694-ХІІ. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Закон України «Про державні нагороди України».
3. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. К. : «МП Леся», 2015. 536 с.

Єщук А. І.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ОТРИМАННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ

На сучасному етапі розвитку правового регулювання сфери охорони здоров'я в Україні питання захисту прав людини при наданні медичної допомоги набуває особливої гостроти та актуальності.

Законодавством встановлено, що кожен громадянин має право на отримання безоплатної медичної допомоги у державних та комунальних закладах охорони здоров'я. Також можна зазначити, що дане питання регулює Конституція України (ст.49) [1], Цивільний кодекс (ст. 283) [2], Основи законодавства України про охорону здоров'я (ст. 6) [3].

У нашому світі кожна людина має невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я, тому дане право є об'єктивним, і лише при зверненні особи до закладу охорони здоров'я це право стає суб'єктивним і таку особу можна назвати пацієнтом.

Нашим законодавством досить часто використовується поняття пацієнт, але визначення даному терміну немає. Отже проаналізувавши законодавство можна сказати, що пацієнт – це особа, яка незалежно від свого стану звернулася до закладу охорони здоров'я про надання медичної допомоги.

У зв'язку з реформуванням медицини, пацієнти для того, щоб отримати допомогу повинні підписати декларацію з відповідним лікарем. Також потрібно зазначити, що підписуючи декларацію пацієнт погоджується отримувати медичні послуги саме у даного лікаря. Також пацієнт повідомляє державу, що плата за обслуговування має надходити саме у той медичний заклад, де працює лікар, або на особистий рахунок, якщо це фізична особа-підприємець [4].

Якщо пацієнт забажає змінити лікаря, то попередню декларацію скасовувати не потрібно, достатньо підписати нову декларацію з новообраним лікарем, а зміни автоматично будуть зафіксовані в системі.

Також потрібно зазначити, що права громадян при зверненні за отриманням медичної допомоги встановлені законом про охорону здоров'я громадян. Тому зазначається, що пацієнт має право на: поважне і гуманне ставлення з боку медичного та обслуговуючого персоналу; вибору лікаря, як із числа загальної практики, так і лікаря за його згодою, а також вибір лікувально-профілактичних закладів відповідно до договорів обов'язкового і добровільного медичного страхування; обстеження, лікування, утримання в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним вимогам; проведення на вимогу пацієнта консиліумів та консультацій інших фахівців; полегшення болю, що пов'язаний із захворюванням або медичним втручанням, доступним способом і засобом; збереження лікарської таємниці про стан пацієнта; інформовану добровільну згоду на медичне втручання, яке є необхідним у разі виникнення; відмову від медичного втручання, коли особа надає відмову, то дана відмова повинна бути зафіксована відповідним документом; отримання інформації про стан свого здоров'я; відшкодування шкоди у разі заподіяння шкоди здоров'ю пацієнта; допуск до особи адвоката чи іншого законного представника для захисту його інтересів; допуск до особи священнослужителя, а в лікарнях у відповідних для цього місцях, якщо це не суперечить внутрішньому розпорядку закладу, що надає допомогу [5].

Як зазначає І. Я. Синюта, медична допомога надається державою пацієнтам, яка забезпечує її якість і безпеку завдяки відповідній системі сертифікації, ліцензуванні та акредитації і стандартизації, а також належній підготовці та перепідготовці медичного і фармацевтичного персоналу на підставі існуючих державних стандартів навчання і здійснює контрольну функцію за будь-якою практикою [6].

Також даний науковець зазначає, що при наданні медичної допомоги пацієнтам повинні використовуватися методики, медикаменти, устаткування і засоби медичного призначення, розроблені, виготовлені чи придбані згідно зі встановленими правилами і державними стандартами.

Ще вона зазначає, що відповідальність за дотримання безпеки медичної діяльності стосовно здоров'я і життя пацієнта у закладах охорони здоров'я несе адміністрація цих установ або медичний працівник індивідуальної практики за місцем своєї діяльності. Контроль якості медичної допомоги спрямований

на забезпечення прав пацієнтів на одержання медичної допомоги необхідного обсягу та якості на основі оптимального використання кадрових і матеріально-технічних ресурсів охорони здоров'я.

З аналізу судової практики в сфері надання первинної медичної допомоги, вбачаються неодноразові випадки відмов центрів первинної медико-санітарної допомоги у доступі до інформації посилаючись на відповідне законодавство, та вказуючи, що дана інформація є конфіденційною. Це свідчить, на мою думку, про необхідність вдосконалення законодавства в даній сфері.

Так, наприклад, рішенням Броварського міськрайонного суду Київського області від 10.01.2018 року частково задоволено позов особи, визнано протиправними дії комунального закладу Броварської районної ради «Броварський районний центр первинної медико-санітарної допомоги» щодо неналежного розгляду запиту та зобов'язано даний заклад надати позивачу на його письмовий запит копію медичної документації особи, яка померла. Крім того, зобов'язано надати особі на її письмовий запит від 14 липня 2017 року: – копію витягу з журналу фіксації часу надходження виклику з телефонів з диспетчером філії «Броварська станція екстреної медичної допомоги» з телефонів у період з 08 год. 00 хв. до 12 год. 00 хв.; – інформацію про склад бригади невідкладної допомоги, що виїздила на виклик до хворої особи, у тому числі прізвища, імена, імена по батькові, медичну освіту, стаж роботи в галузі медицини, посади медичних працівників; – перелік оснащення цієї бригади швидкої невідкладної медичної допомоги; – забезпеченість бригади невідкладної швидкої допомоги лікарськими препаратами, обладнанням; – копію медичної документації про реанімаційні процедури, що були зроблені хворій з моменту виклику [7].

Як ми бачимо, в Україні високо піднята планка задекларованих гарантій держави щодо медичного обслуговування населення. Однак реалії сьогодення, фінансовий ресурс та економічний потенціал держави не в змозі задовольнити потреби населення в медичному обслуговуванні на гарантованому державою рівні.

Іншим не менш важливим питанням є відсутність медичних стандартів надання первинної та вторинної медичної допомоги, або їх застарілість (ще з радянських часів), які є фактично єдиним правовим критерієм встановлення правоти чи неправоти лікаря та лікувального закладу під час лікувального процесу.

З юридичної точки зору, надзвичайно важливою є також відсутність зрозумілих критеріїв, еталонів, з якими можна порівняти бажану та/або рекомендовану поведінку лікаря в тому чи іншому випадку та фактично призначені ним медичні процедури чи медичні засоби. на практиці це виливається у неможливість захистити ані інтереси пацієнта, ані права лікаря у конфліктних ситуаціях, довести, що лікарем були вжиті або не були вжиті всі необхідні заходи для надання якісної медичної допомоги пацієнту. Але навіть наявності стандартів надання медичної допомоги не достатньо для належного регулювання відносин між лікарем та пацієнтом, бо законодавством України майже не передбачено відповідальності за недотримання медичних стандартів або за порушення прав пацієнтів.

Таким чином, можна сказати, що законодавством встановлено, що кожен громадянин має право на отримання безоплатної медичної допомоги у державних та комунальних закладах охорони здоров'я. З проаналізованих мною рішень суду, зрозуміло, що виникає безліч порушень з боку працівників медичного права. Тому вважаю доцільним, запровадити більш ефективні гарантії захисту прав пацієнтів.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. С. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України* 18.12.2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv/page>
3. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування № 16/98-ВР від 14 січня 1998 р. *ВВР України*. 1998. № 23. С. 121.
4. Прасов О. О. Стеценко С. Г. Право людини на медичну допомогу та прокурорські засоби його захисту в Україні: Навчальний посібник. К., 2010. 149 с.
5. Медичне право: нормативно-правові акти. Ч. 2 / Упорядники: І. Я. Сенюта, Ю. С. Гуменюк, М. М. Семерак, Х. Я. Терешко. Львів: Вид-во ЛЮБФ «Медицина і право», 2008.
6. Сенюта І. Право пацієнта на медичну інформацію. *Управління охороною здоров'я: Матеріали науково-практичної Інтернет-конференції з міжнародною участю. Львів, 29 січня–14 березня 2003 р.* Львів, 2003.
7. Рішення Броварського міськрайонного суду Київського області від 10.01.2018 року. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71677155>

Жежук М. Р.,

студентки 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ ПРИ НАБУТТІ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛЮ ТА ЇХ ВИРІШЕННЯ ВЕРХОВНИМ СУДОМ

Постановка проблеми. Важко не погодитися з тезою, що земля – найважливіший актив. Тому, громадяни крок за кроком оформлюють право власності на земельні ділянки. Законодавство України передбачає достатньо підстав і способів набуття права власності на землю. Кожен обирає найбільш прийнятний для себе. І як тільки розпочинається процедура набуття права власності, на практиці виникає чимало проблем. Так, законодавство до найдрібніших деталей регламентує порядок набуття права власності на землю, проте практична сторона вносить свої корективи.

За останні роки судами була розглянута велика кількість справ щодо земельних спорів. У даній роботі спробуємо виокремити актуальні проблеми, що виникають саме при набутті права власності на землю громадянами та їх вирішення Верховним Судом, який забезпечує єдність та сталість судової практики в Україні.

Огляд літератури. Значний внесок у розробленні загальних теоретичних питань виникнення права власності на землю зробили В. Андрейцев, Г. Балюк, А. Гетьман, І. Каракаш, П. Кулинич, В. Мунтян, В. Носік, О. Погрібний, В. Семчик, Н. Титова, М. Шульга та ін. Проте актуальність цієї проблеми зумовлює проведення окремого і комплексного дослідження підстав та умов набуття права власності на землю громадянами України.

Мета доповіді. З'ясування особливостей набуття права власності на землю громадянами України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підставою виникнення права власності на землю є юридичний факт, з яким закон пов'язує виникнення такого права. Земельний кодекс України до юридичних фактів, на підставі яких виникає право приватної власності на землю, відносить: 1) рішення органу влади про передачу земельної ділянки громадянину у приватну власність; 2) цивільно-правову угоду; 3) успадкування земельної ділянки.

Особливістю зазначених юридичних фактів є те, що за змістом вони є активними діями органів влади та осіб, які набувають права власності на землю. Ці дії є складними за змістом, і вчинення їх регулюється правовими нормами, які у сукупності становлять порядок набуття права приватної власності на землю [2].

Громадяни України набувають права власності на земельні ділянки на підставі: а) придбання за договором купівлі-продажу, ренти, дарування, міни, іншими цивільно-правовими угодами; б) безоплатної передачі із земель державної і комунальної власності; в) приватизації земельних ділянок, що були раніше надані їм у користування; г) прийняття спадщини; ґ) виділення в натурі (на місцевості) належної їм земельної частки (паю). Їх право на земельну ділянку посвідчується відповідними документами (договором купівлі-продажу, свідоцтвом про спадщину, державним актом про право власності на землю, рішенням суду тощо), і набуває чинності після державної реєстрації земельної ділянки [1].

Статтею 81 Земельного кодексу України закріплено право громадян на безоплатну приватизацію земельних ділянок. Стаття 118 Земельного кодексу України регламентує порядок набуття права власності на землю шляхом безоплатної приватизації. Однак, незважаючи на закріплену в законодавстві процедуру, на практиці громадяни стикаються з низкою проблем, однією з яких є ненадання дозволу на розроблення документації із землеустрою.

Відповідний орган місцевого самоврядування або орган виконавчої влади в місячний термін розглядає клопотання і надає дозвіл підприємствам, установам та організаціям на розробку проекту приватизації земель [1]. Верховний Суд при розгляді справи № 509/4156/15-а у постанові від 14.03.2018 року зробив висновок, що ненадання відповідним органом виконавчої влади або органом місцевого самоврядування дозволу або вмотивованої відмови у його наданні у встановлений строк не перешкоджає

розробці проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки, оскільки особа має право замовити розробку такого проекту самостійно [4].

Однак, у постанові від 17.12.2018 року Верховний Суд вирішив, що відмова органу у наданні дозволу фактично створює перешкоди для подальшого позитивного вирішення питання на користь особи, яка замовила і розробила проект землеустрою всупереч відмові у наданні такого дозволу, а тому може бути предметом судового оскарження [6].

Відповідно у випадку звернення зацікавленої особи з позовом до адміністративного суду останній повинен надати правову оцінку діям суб'єкта владних повноважень при прийнятті того чи іншого рішення та перевірити його відповідність критеріям правомірності, які висувуються до рішень суб'єктів владних повноважень та які закріплені у статті 2 КАС.

Громадяни, які добросовісно, відкрито і безперервно користуються земельною ділянкою протягом 15 років, але не мають документів, які свідчили б про наявність у них прав на цю земельну ділянку, можуть звернутися до органу державної влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування з клопотанням про передачу її у власність або надання у користування [1]. Проаналізувавши практику Верховного Суду, спробуємо зрозуміти, які ж перспективи набути право власності на землю за набувальною давністю.

Зокрема, у справі № 742/2916/15-ц від 11.04.2018 позивач звернувся із позовом про визнання права власності на земельну ділянку на підставі статті 119 Земельного кодексу України – «Набуття права на земельну ділянку за давністю користування (набувальна давність)». У позовній заяві, надаючи підтверджуючі документи, він стверджував, що вже 15 років відкрито та безперервно користується земельною ділянкою, сплачує податки та здійснює її обробку. Суд першої інстанції позов задовольнив.

За апеляційної скаргі прокурора суд апеляційної інстанції скасував рішення суду першої інстанції та відмовив у задоволенні позову, суд касаційної інстанції залишив рішення суду апеляційної інстанції без змін.

Верховний Суд мотивував своє рішення таким чином: «Аналіз статті 119 ЗК України дає підстави для висновку, що не передбачено жодних переваг для осіб, зазначених у частині першій цієї статті, оскільки навіть дотримання всіх умов набувальної давності не призводить до виникнення права власності на землю та фактично відсилає до загального порядку надання земельних ділянок у власність або в користування (статті 118, 123 ЗК України). Ця норма надає лише право звернення до органу державної влади або місцевого самоврядування з клопотанням про передачу земельної ділянки у власність чи користування і не передбачає обов'язкової передачі земельної ділянки у власність чи користування таким особам при дотриманні передбаченої законом процедури звернення та подання необхідних документів» [3].

Житловий будинок, будівля, споруда, інше нерухоме майно вважаються самочинним будівництвом, якщо вони збудовані або будуються на земельній ділянці, що не була відведена для цієї мети, або без відповідного документа, який дає право виконувати будівельні роботи чи належно затвердженого проекту, або з істотними порушеннями будівельних норм і правил. Особа, яка здійснила або здійснює самочинне будівництво нерухомого майна, не набуває права власності на нього [7].

Враховуючи наведені обставини справи № 910/5702/17 (Постанова Верховного Суду від 15 лютого 2018 р.), відсутність у відповідача – власника торгівельного центру правостановлючих документів на земельну ділянку, на якій торгівельний центр розташований, не може розцінюватися як правопорушення, за яке настає відповідальність передбачена ст. 212 ЗК України: знесення будівлі та повернення земельної ділянки у власність міста [5].

Висновки. Узагальнюючи вищевикладене, в ході дослідження особливостей набуття права власності на землю, можемо виокремити актуальні проблеми, що виникають при набутті громадянами права власності на землю та їх вирішення Верховним Судом.

Ненадання відповідним органом виконавчої влади або органом місцевого самоврядування дозволу або вмотивованої відмови у його наданні у встановлений строк не перешкоджає розробці проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки, оскільки особа має право замовити розробку такого проекту самостійно. Проте, у випадку звернення зацікавленої особи з позовом до адміністративного суду останній повинен надати правову оцінку діям суб'єкта владних повноважень при прийнятті того чи іншого рішення та перевірити його відповідність критеріям правомірності, які висувуються до рішень суб'єктів владних повноважень та які закріплені у статті 2 КАС.

Аналіз статті 119 ЗК України дає підстави для висновку, що не передбачено жодних переваг для осіб, зазначених у частині першій цієї статті, оскільки навіть дотримання всіх умов набувальної давності не призводить до виникнення права власності на землю та фактично відсилає до загального порядку надання земельних ділянок у власність або в користування (статті 118, 123 ЗК України). Ця норма надає лише право звернення до органу державної влади або місцевого самоврядування з клопотанням про передачу земельної ділянки у власність чи користування і не передбачає обов'язкової передачі земельної ділянки у власність чи користування таким особам при дотриманні передбаченої законом процедури звернення та подання необхідних документів.

У вирішенні питання про застосування відповідальності за самовільне зайняття земельної ділянки необхідно враховувати, що саме по собі встановлення судом наявності фактичного користування земельною ділянкою без документів, що посвідчують права на неї, не є достатньою підставою для кваліфікації такого використання земельної ділянки як самовільного її зайняття.

Список використаних джерел:

1. Земельний кодекс України : Закон України від 25.10.2001 р. № 2768-III. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 21.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14#n631>.
2. Корнєєв Ю. В. Правове регулювання права приватної власності на земельні ділянки в Україні. *Юридичний вісник*. 2016. №2 (39). С. 144–150.
3. Постанова Верховного Суду від 11 квітня 2018 р., судова справа № 742/2916/15-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73627618>.
4. Постанова Верховного Суду від 14 березня 2018 р., судова справа № 509/4156/15-а. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72790743>.
5. Постанова Верховного Суду від 15 лютого 2018 р., судова справа № 910/5702/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72335333>.
6. Постанова Верховного Суду від 17 грудня 2018 р., судова справа № 509/4156/15-а. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/78626478>.
7. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/ed20200213>.

Караван О. В.,

студентка 3 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ЯК ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО

Постановка проблеми. Сьогодні відбувається постійний потік інформації та ідей, і вільний доступ до нього лежить в основі самого поняття демократії та є передумовою ефективного дотримання прав людини. Кожна держава зобов'язана забезпечити свободу слова, гарантувати вільний потік інформації.

Право на свободу вираження поглядів, яке передбачає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів знайшло своє відображення в багатьох міжнародних документах.

Актуальним питанням є досягнення розумного балансу між суспільним інтересом та секретною інформацією, знаходження адекватних заходів та засобів для забезпечення права на інформацію. А також не менш важливе значення займає інформування громадськості про її права та механізми доступу до інформації та участі в прийнятті управлінських рішень.

Важливі аспекти доступу до інформації та суміжні з ним питання розглядаються в роботах зарубіжних науковців та політичних діячів Д. Банісар, Д. Кей, Т. Мендела, Е. Пудефатт, та багато вітчизняних дослідників – А. О. Кодинець, О. В. Кохановська, М. В. Буроменський, С. І. Іщук, О. І. Антонюк тощо. Також багато судової практики та роз'яснень органів державної влади з-приводу досліджуваного питання.

Метою цієї доповіді є аналіз поняття інформації та дослідження світової практики в реалізації права суспільства на доступ до інформації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конституцією України передбачене та гарантоване право на доступ до інформації, а саме, право кожного на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань; право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб на свій вибір [1].

Згідно Закону України «Про інформацію», інформацією вважаються будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді [2]. Ідентичне визначення даного поняття надає нам і Цивільний кодекс України [3].

Інформація може мати різні прояви, а саме – в якості об'єкта немайнового блага в комплексі благ, як результат інтелектуальної діяльності; як інформаційний продукт, ресурс, документ, тобто об'єкт, який може бути інформаційним товаром і предметом будь-яких правочинів, з урахуванням особливостей та специфіки його як особливого об'єкта.

У науці цивільного права інформацію класифікують за наступними типами:

- Інформація, яка є самостійним особливим об'єктом цивільних прав;
- Інформація як об'єкт виключних прав інтелектуальної власності;
- Інформація як об'єкт особистих немайнових прав [4, с.214].

Законодавством передбачено різноманітні види інформації: про фізичну особу; довідково-енциклопедичного характеру; екологічна інформація; інформація про товар, роботу чи послугу; науково-технічна; податкова; правова; статистична; соціологічна тощо.

Суб'єктами права на інформацію є будь – які фізичні та (або) юридичні особи, в тому числі: фізичні особи, які мають право на інформацію як особисте немайнове право з моменту народження і юридичні особи, які мають право на інформацію з моменту утворення; творець (творці) інформації; виробник (виробники) інформації; володілець інформаційного продукту (ресурсу, документу тощо); володілець інформаційної системи, мережі тощо; особа, яка використовує, споживає, знає інформацію та інші особи, яким належать особисті немайнові та (або) майнові інформаційні права відповідно до ЦК України, іншого закону чи договору.

Інформація в якості об'єкта цивільних прав, має певні особливості: вона є нематеріальним благом і не зводиться до нематеріального носія, може існувати довше свого нематеріального носія, залишитись у пам'яті людей, або навпаки, втратити значення до моменту знищення носія чи втратити свою цінність. Вона не підлягає фізичному зносу, проте підлягає моральному старінню. Інформація характеризується поширюваністю та має різноманітні форми відокремленості від носія інформації [5, ст. 237].

Однією з важливих ознак інформації є можливість оборотоздатності, тобто можливість надання прав на інформацію іншим особам на підставі цивільно-правових договірних зобов'язань. Інформація в цивільному обороті виступає насамперед як особливий об'єкт договірних відносин, пов'язаних із її збиранням, пошуком, зберіганням, переробкою та використанням [6, ст. 71].

Зокрема, стаття 19 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права передбачає «свободу шукати, одержувати і поширювати будь-яку інформацію» [7]. Стаття 10 Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачає право одержувати і передавати інформацію [8].

За порушення законодавства України про інформацію передбачена дисциплінарна, цивільно-правова або кримінальна відповідальність, яку несуть особи, винні у вчиненні таких порушень, як необґрунтована відмова від надання відповідної інформації; несвоєчасне надання інформації; надання інформації, що не відповідає дійсності; навмисне її приховування тощо.

Для захисту свого права на інформацію особа може звернутись до суду, врегулювати спір за участі судді, шляхом проведення переговорів, медіації, вживання негайних заходів щодо попередження порушення права на інформацію тощо. Застосовуючи дані способи, такі фактичні дії спрямовані на припинення порушення та ліквідацію його наслідків.

На сьогодні значна увага приділяється міжнародному захисту прав людини: через неможливість захистити свої права згідно з національною процедурою, можна захистити їх на міжнародному рівні. Для цього створені спеціальні міжнародні інституції.

У прецедентній практиці Європейського суду з прав людини є низка рішень що захисту права на інформацію, які включають також і захист свободи слова, втручання державних органів та їх посадових осіб у дії суб'єктів, що стосується інформації, також передбачено регулювання журналістської діяльності, реклами, роботи архівів та комерційних підприємств тощо.

Таким чином, на основі викладеного матеріалу можна зробити такі висновки. Кожному гарантоване право на доступ до інформації, право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб на свій вибір. Поняття «інформація» закріплене в Цивільному Кодексі та законі «Про інформацію». У науці цивільного права інформація може мати різні прояви, класифікації, види. Світова практика в реалізації права суспільства на доступ до інформації є дуже різноманітною і аналізує його в різних аспектах.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96ВР. Законодавство України: база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>
3. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 12.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
4. Кохановська О.В. Теоретичні проблеми інформаційних відносин у цивільному праві: [монографія]. К. : ВПЦ «Київський ун-т», 2006. 463 с.
5. Цивільне право України. Загальна частина : [підручник] / за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової, Р. А. Майданика. 3 вид., перероб. і доп. К. : Юрінком Інтер, 2000. 976 с
6. Українське цивільне право : [навч. посібник] / за ред. Ю.О. Заїки. 3-тє вид., перероб. і доп. К. : ЦУЛ, 2014. 356 с.
7. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Організація Об'єднаних Націй від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043
8. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Рада Європи від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004

Корень М. В.,*студентка 2 курсу**Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"***ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ПРАВОСУДДЯ**

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вказано поняття гендерної рівності – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Рівність у трудових спорах та заборону дискримінації у сфері праці за ознакою приналежності до певної статі закріплено як у міжнародних актах, наприклад, Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, так і у законодавстві України, наприклад, у Конституції України (ст. 21, 24, 42, 43), у Кодексі законів про працю України. Так, в ст. 22 Конституції України зазначено «Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.» [1] Також Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації», тощо. З цього можна зробити висновок, що в Україні досить добре на законодавчому рівні закріплений захист та рівність обох статей, проте на практиці виникають проблеми, особливо у сфері праці на приватних підприємствах.

Згідно з ст. 17 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» визначається забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї. Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

1. Створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
2. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
3. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
4. Вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
5. Вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. [2]

На практиці ситуація інша. Під час пошуку роботи можна зустріти оголошення де у вимогах до кандидата конкретно вказана стать потенційного майбутнього працівника, а також відмова по телефону задовго до співбесіди. Згідно статистики дискримінація у трудовій сфері частіше стосується жінок. Чоловіки мають більший шанс працевлаштуватися на високооплачувану роботу. Роботодавці аргументують таку дискримінацію тим, що існує більш стійка ймовірність, що жінка перестане приділяти увагу роботі у зв'язку з народженням та доглядом за дітьми. Особливо часто це слугує причиною для відмови у працевлаштуванні молодим жінкам, що ще не народжували або тим, хто має дітей до чотирнадцяти років або приймають їх на роботу без офіційного оформлення, що дає змогу роботодавцю не нести відповідальність та обмежити права людини, що закріплені у законах. Саме жінки найчастіше підпадають під скорочення та змушені довше шукати роботу. Це є однією із причин чому вони змушені заробляти у тіньовому секторі економіки.

За даними служби статистики середня заробітна плата чоловіків і жінок на однаковій посаді різняться приблизно на чверть, проте існує тенденція скорочення різниці між ними. За даними кадрового порталу *rabota.ua* серед «білокомірцевих» професій середній розрив у зарплатах навіть 36%. Лише кожен п'ятий топ-менеджер – жінка, зате серед фахівців початкового рівня їх дві третини. Найбільша різниця – у фінансовій сфері, там чоловіки досі мають зарплати на 52% більше, ніж жінки (2015 року було більше на 56%). А найменша різниця у бюджетників: наприклад, у вчителів, де заробітки практично однакові, але все ж у чоловіків на 3% більше (було більше на 5%). Невелика різниця і на низькооплачуваних роботах: так, в готельному бізнесі та громадському харчуванні, де, за даними Держстатистики, найнижчі заробітки, у чоловіків доходи на 10% більше, ніж у жінок. Єдина область, де жінкам платять більше, – це адміністративний і допоміжний персонал – офіс-менеджери, гардеробниці, прибиральниці. І то, середня різниця – всього 40 грн, або 0,7% (5480 грн. проти 5440) [3].

В Україні дуже поширений гендерний стереотип особливо щодо вибору професій. Так, спеціальності (наприклад, токарь, програміст, помічник машиніста) вважаються суто чоловічими, а жіночими вважаються касир, перукар, медична сестра тощо. Часто охочі освоїти певну спеціальність стикалися з тим, що їх відмовляють від цього аргументуючи їх статевою приналежністю. Це призводить до того, що частина населення переважно вибирає професії, по своїй статевій приналежності і в подальшому не працюють за фахом або взагалі відмовляється від ідеї побудови кар'єри та не виходить на роботу взагалі. Гендерна приналежність професій бере свій початок ще з середньовіччя. У той час почали з'являтися нові професії. Так першими військовими були чоловіки а медсестрами-жінки. На даний час такий поділ утратив своє значення і є не актуальним. Наприклад ще нещодавно юрист вважався суто чоловічою професією, хоча зараз жінок у даній сфері більше. У сьогоднішній Україні існує брак робочих спеціальностей. Можливість допущення жінок у дані сфери могло б зменшити розрив. В 2017 році наказом МОЗ було скасовано перелік зі 450 заборонених для жінок професій. Тепер доступними для жінок стали ливарні роботи, будівництво метрополітенів, добування руд, видобуток нафти й газу, тощо. Зняття цього обмеження повинно збільшити нагляд за безпечністю умов праці для обох статей.

Гендерна дискримінація також існує і у сфері правосуддя. Провівши опитування «Дослідження гендерної дискримінації у професійному середовищі адвокатів та суддів» було встановлено, що у професійному середовищі є визначення сфер, де існує проблема рівності чоловіків і жінок. Обидві професійні групи із запропонованого переліку обрали найбільш проблемні з точки зору гендерної рівності позиції. Найчастіше обирали: доступ до керівних посад в органах державної влади, участь у політиці та прийнятті суспільно важливих рішень та сферу винагороди за працю. Стосовно останньої є різниця між відповідями суддів та адвокатів, оскільки останні відчувають цю дискримінацію гостріше, оскільки працюють у недержавному секторі.

На запитання в опитуванні, чи має значення: 1) стать адвоката – для клієнта та для суду; 2) стать судді (загалом чи для певної категорії справ); 3) стать сторони – для судді більшість адвокатів відзначають, що стать не має значення для клієнта, однак серед адвокатів-жінок таких суттєво менше (56%), аніж чоловіків (68%). Решта вважає, що клієнти так чи інакше обирають стать адвоката. Причому цей показник суттєво вище серед жінок – 12% вважають, що стать адвоката завжди має значення, і ще 31% – що має значення для певної категорії справ. У цілому, адвокати-чоловіки більш схильні нівелювати значення статі для клієнта (відповідно, 6 % вважають, що стать має значення завжди, 26 % – для певної категорії справ). Відповідно, адвокати-жінки кажуть, що не стикались з тим, що клієнти наполягають на співпраці з адвокатом певної статі у 40%, чоловіки – у 64%. Тобто адвокати-жінки відчувають вплив своєї статі на професійне життя гостріше, аніж їхні колеги-чоловіки. У 21–27% випадків клієнт-чоловік віддає перевагу адвокатам-чоловікам і у 12–13% випадків клієнт-жінка віддає перевагу адвокатам-жінкам. Клієнти-жінки у 8% наполягають на адвокатах-чоловіках, клієнти-чоловіки ніколи не наполягають на адвокатах-жінках. Такий дисбаланс свідчить про певні упередження з боку чоловіків-клієнтів – вони здебільшого формують попит на адвокатів-чоловіків – та про існування гендерних стереотипів. Частина клієнтів віддають перевагу адвокатам-чоловікам, особливо у кримінальних справах, – через необхідність контактувати з правоохоронними органами. Вважається, що адвокатам-жінкам це робити важче. Крім того, досить поширені стереотипи, що чоловіки більш витривалі, наполегливі та дають більше впевненості клієнту. Загалом, на думку адвокатів, клієнти вважають, що:

- адвокати-чоловіки вселяють більшу впевненість клієнту, виглядають більш статусно й солідно;

- адвокати-чоловіки більш упевнені й цілеспрямовані; вони фізично витриваліші; їм притаманна більша психологічна стійкість, відповідно, вони менш емоційні та їм легше знайти спільну мову з правоохоронцями; отже, їм легше довірити свою долю, зокрема захист в кримінальному провадженні, тоді як адвокат-жінка на певному етапі морально не витримає навантаження, особливо у складних справах, її емоції переважатимуть над розумом, і вона відмовиться захищати клієнта;

- адвокати-чоловіки більше можуть працювати в стресових ситуаціях і присвячують більше часу справі;

- адвокати-чоловіки не настільки заклопотані домашніми справами і дітьми, вони менше витрачають часу на себе, а більше на клієнта;

- адвокат-чоловік в розумінні клієнта є більш сильною особистістю;

- в суспільстві є стереотип, що адвокат – чоловіча професія, а розгляд «складних» справ – не жіноча справа;

- жінку не асоціюють з кваліфікованим спеціалістом; сприймають не серйозно, а винятково як сексуальний об'єкт; існує негативне ставлення слідчих до адвокатів-жінок;

- адвокат-жінка неспроможна захистити клієнта через свою слабкість, адже в роботі необхідно спілкуватися з правоохоронцями, які переважно є чоловіками; необхідно виїжджати за потреби в нічний час; бувати серед ув'язнених, у закладах тимчасового тримання;

Стосовно адвокатів-жінок респонденти запропонували менше варіантів, що зводяться, по суті, до двох основних мотивів: «жінка краще розуміє жінку», «жінка-клієнт не хоче бачити чоловіків у справах про розірвання шлюбу».

Вважається, що адвокат-жінка:

- краще зрозуміє та співчуватиме клієнтці;

- легше порозуміється з клієнткою.

Загалом, клієнти-жінки у справах про розірвання шлюбу бажають співпрацювати з адвокатом-жінкою, однак трапляється, що і клієнт-чоловік чомусь обирає адвоката-жінку.

Таким чином, як засвідчили результати опитування, вибір статі адвоката пояснюється набором стереотипів: маскуліності-фемінності, поєднання сімейних і професійних ролей та професійної діяльності чоловіків та жінок. До цих стереотипів можемо віднести варіанти відповідей на кшталт «в суспільстві є стереотип, що адвокат – чоловіча професія, а розгляд «складних» справ – не жіноча справа», «існує негативне ставлення слідчих до адвокатів-жінок» тощо. Крім клієнта, стать адвоката може мати значення також для суду. Судді категорично заперечують значення статі адвоката – 95% стверджують, що стать адвоката не має жодного значення. Натомість адвокати вважають, що все не так гендерно нейтрально, як думають судді, – 37% вважають, що стать має значення для певної категорії справ або завжди має значення (9%).

Щодо питання чи має значення стать судді при вирішенні справи були отримані такі результати що стосується строків покарання в кримінальних справах, коли справу розглядає чоловік чи жінка?» 15,5% суддів відповіли ствердно (причому частка чоловіків, які відповіли ствердно, є вищою – 18,4%, тоді як жінок – 11,8%). На подібне запитання – про різницю у постановлених рішеннях залежно від статі судді – у справах про розірвання шлюбу та визначення місця проживання дитини ствердно відповіли 19,9% суддів (15,1% жінок і 24,1% чоловіків), залежно від категорії справ 15–20% з них визнавали зв'язок між статтю судді та прийнятим рішенням.

Результати є досить очікувані. Суттєва різниця між оцінками адвокатів і суддів значення статі суді. Лише 18% суддів вважають, що стать має значення, адвокати ж рахують, що у 33%. Більшість відповідей адвокатів (20%) на питання, в чому виявляється значущість статі судді, стосуються емоціональної нестабільності жінок-суддів, їх симпатій до жінок у справі (12%) та просто поганого настрою (10%). Водночас серед відповідей адвокатів зустрічаються характеристики суддів-жінок як таких, що:

- ретельніше вивчають справу;

- більш чутливі і уважні в справах, пов'язаних з дітьми;

- виносять адекватніші рішення;

- ставатимуть, скоріш за все, на сторону матері у справі про дітей;

- більш м'які при вирішенні кримінальних справ;

- у сімейних спорах упереджено ставляться до чоловіків;

- завжди «краще» зрозуміють жінку;

- займають позицію сторони-жінки.

Отже, відповіді адвокатів свідчать про те, що якщо стаття має значення, то це дістає вияв у «жіночій солідарності» жінок-суддів з жінками – учасницями процесу, а також у більшій ретельності та чутливості суддів-жінок. Прикметно, що жодна характеристика не стосувалася судді-чоловіка, що свідчить про сприйняття чоловіка у суддівській професії як «норми».

Питання щодо статті позивачів у різних категоріях спорів викликало багато розбіжностей в оцінках суддів і адвокатів, а відтак – задля уникнення некоректних висновків – вимагає докладнішого вивчення. Однак слід зазначити, що 65% опитаних адвокатів відзначають лояльніше ставлення до жінок з боку суддів. Стосовно значення статті сторони: судді більше ніж адвокати оцінюють значення статті – 37% відзначають її значення для певної категорії справ або те, що стаття завжди має значення. Серед адвокатів такий сумарний показник – 23%. В оцінці значення статті сторони для судді є цікава відмінність всередині адвокатської спільноти: більший відсоток адвокатів-чоловіків (порівняно з жінками) наголошують на важливості статті сторони – так вважають 26% чоловіків і лише 13% жінок, тоді як 81% жінок вважають, що стаття не має значення; відсоток чоловіків є нижчим, однак також високим – 69%. Всередині суддівського корпусу ситуація протилежна – частка суддів-жінок, які вважають, що стаття сторони має значення для розгляду певної категорії справи, є вищою порівняно з чоловіками – 41%. На відкрите питання, у чому це виявляється, переважна більшість респондентів 65% відзначають більш лояльне ставлення до жінок з боку суддів. Особливо це очевидно у справах «сімейних» – розлучення, дитина тощо. Проте «сімейні» справи не є винятком – суттєва частина адвокатів відзначають загалом більш лояльне ставлення до жінок, особливо з боку суддів-жінок.[4]

У трудових спорах ситуація є змішаною, адже і адвокати і судді зазначали, що рішення буде залежати від багатьох обставин та пред'явлених доказів.

Отже, можна зробити такі висновки, що гендерна нерівність є присутньою у наш час. У сфері праці є дискримінація обох статей, а особливо жіночої. На даний час в Україні діють закони, що захищають гендерні права людини, і в разі їх порушення можна звернутися за захистом до суду. Проте і в системі правосуддя відіграє роль статевий та людський фактори. У ній також є частково присутніми гендерний фактор не лише до сторін судового процесу, але й серед суддів та адвокатів. Можливістю вирішення зменшення людського фактору у справі є чітке регулювання норм законодавства.

Список використаних джерел:

1. Про працю: Закон від 10.12.1971. №322. VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
3. Сегодня. Київ, 1997. URL: <https://www.segodnya.ua/economics/enews/v-ukraine-sokrashchaetsya-raznica-v-zarplatah-mezhdu-muzhchinami-i-zhenshchinami-1057399.html>
4. Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. URL: <http://www.nsj.gov.ua/files/1486454518GendRivnist-p.pdf>. С. 35–46.

Костенко А. М.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ІНСТИТУТ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНИМИ ПРАВАМИ: ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ

Зловживання правом та, зокрема, процесуальним правом – досить актуальне деструктивне явище, тенденція вітчизняного правозастосування, що нажаль досить поширена у правовій культурі не лише України але і всіх пострадянських держав. Зловживання є крайнім способом використання особами своїх прав, що виходить за межі дозволеного та фактично посягає на права інших осіб.

Із метою підвищення дисциплінованості й добросовісності суб'єктів права юридична наука із часом почала розвивати поняття зловживання процесуальними правами, однак єдності в поглядах вчених щодо цього поняття досі немає. Наразі існує не надто велика кількість наукових досліджень, присвячених питанню зловживання процесуальними правами. Лише окремі праці вчених присвячені дефініції поняття «зловживання процесуальними правами», ознакам такого поняття тощо. Враховуючи вищесказане, актуальність дослідження поняття зловживання процесуальними правами зумовлена відсутністю достатніх наукових досліджень та відсутністю достатнього законодавчого закріплення такого поняття.

Теоретичною базою здійсненого дослідження є праці таких вчених: І. Г. Андрущенко, А. А. Богаченка, О. О. Вдовиченка, В. П. Грибанова, Р. А. Калюжного, В. В. Резнікова, О. Я. Рогача, Д. О. Тихомирова та інших.

Метою доповіді є дослідження поняття, ознак та видів зловживання процесуальними правами, визначення можливих шляхів запобігання існуючим недолікам інституту недопущення зловживанням процесуальними правами.

Вирішення проблеми визначення поняття зловживання правом наведено в Цивільному кодексі України, оскільки ЦК України використовує термін «зловживання правом». Відповідно до ст. 13 ЦК України особа здійснює цивільні права у межах, наданих їй договором або актами цивільного законодавства. При здійсненні своїх прав особа зобов'язана утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб [1]. Ця стаття прямо вказує на те, що не допускаються дії особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах.

Вважаємо, що у вказаній нормі ЦК України відображено загально правовий принцип неприпустимості зловживання правом. Зазначений принцип являє собою «вимогу до суб'єктів не виходити за межі права в процесі виконання обов'язків і реалізації прав, реалізовувати свої права належним чином». При цьому саме виникнення і існування в цивільному праві України зазначеного принципу неприпустимості зловживання правом поряд із принципами справедливості, добросовісності та розумності пов'язане насамперед з об'єктивною неможливістю законодавчо встановити конкретні межі здійснення цивільних прав.

Верховний Суд трактує зловживання як особливий різновид цивільного процесуального правопорушення, що полягає у зловживанні процесуальними правами, за якого відбувається порушення умов реалізації суб'єктивних цивільних процесуальних прав, і визначається як поведінка, що перевищує (або порушує) межі здійснення суб'єктивних прав (ухвала ВС від 6.09.2018, справа №552/2378/17).[3]

Ч. 1 ст. 44 ЦПК України передбачено, що учасники судового процесу та їхні представники повинні добросовісно користуватися процесуальними правами та те, що зловживання процесуальними правами не допускається. [2]Так, справді, під час дії попередньої редакції ЦПК України було багато фактів зловживань процесуальними правами з боку сторін судового розгляду, але ні визначення поняття «зловживання процесуальними правами», ні обов'язку сторони добросовісного користування своїми процесуальними правами не існувало.

Ознаками зловживання процесуальними правами є:

– недобросовісність;

- нечесність;
- відсутність відкритості поведінки;
- відсутність поваги до інтересів іншої сторони договору або відповідних правовідносин.

Зловживання процесуальними правами є можливим, якщо внаслідок реалізації права створюється перешкода у вирішенні завдань судочинства. Механізм зловживання процесуальними правами зводиться до того, що особа, яка прагне до досягнення певних правових наслідків, здійснює процесуальні дії (бездіяльність), зовні «схожі» на юридичні факти, з якими закон пов'язує настання певних наслідків. Незважаючи на те, що такі дії мають повністю штучний характер, тобто не підкріплюються фактами об'єктивної дійсності, певні правові наслідки, які вигідні особі, все ж таки можуть існувати.

Наслідки зловживання правом можуть бути різними. Хоча при цьому, зауважимо, що юридичні наслідки зловживання правом не традиційні: тут відсутня юридична відповідальність, характерна для правопорушення. Лише у виняткових випадках – за наявності великого ступеня суспільної небезпеки зловживання правом – законодавець визначає його як правопорушення, встановлюючи заборонну норму і забезпечуючи її юридичною санкцією.

Правові наслідки, які настають за зловживання правом, є невідворотними, так само як невідворотною є юридична відповідальність. Лише реальна дія цього принципу вжитті може забезпечити правомірну поведінку всіх членів суспільства. Усвідомлюючи невідворотне настання відповідальності, особа не лише перестане порушувати право, але й перестане зловживати ним.

Законодавець не лише передбачив обов'язок учасників судового процесу добросовісно користуватися процесуальними правами, а і передбачив у ч. 2 ст. 44 ЦПК випадки такого зловживання. Їх було названо «дії, що суперечать завданню цивільного судочинства», та до них віднесено, зокрема: подання завідомо безпідставного позову, позову за відсутності предмета спору або у спорі, який має очевидно штучний характер; укладення мирової угоди, спрямованої на шкоду правам третіх осіб, умисне неповідомлення про осіб, які мають бути залучені до участі у справі та інші.

Дуже часто саме умисне чи неумисне нехтування своїми процесуальними правами та обов'язками призводить до затягування розгляду справи або до неправильного її вирішення. Суди не завжди готові припиняти такі зловживання та застосовувати відповідні заходи.

Суд зобов'язаний вживати заходів для запобігання зловживанню процесуальними правами. У випадку зловживання процесуальними правами учасником судового процесу суд застосовує до нього заходи, визначені кодексом.

Можна виділити такі заходи для запобігання зловживанню процесуальними правами:

1. Заходи процесуального примусу (присвячена окрема глава в кодексах).

Види заходів процесуального примусу: попередження; видалення із залу судового засідання; тимчасове вилучення доказів для дослідження судом; привід свідка (тільки для цивільного процесу); штраф.

Всі заходи процесуального примусу застосовуються судом шляхом винесення ухвали.

Також виділяють й інші заходи: повернення позовної заяви, скарги, клопотання, залишення їх без розгляду, покладення на сторону судових витрат повністю або частково, незалежно від результатів вирішення, забезпечення судових витрат, постановлення окремої ухвали. [4]

Таким чином, заходи для запобігання зловживанню процесуальними правами – це дії суду та учасників процесу, спрямовані на усунення зловживань процесуальними правами іншими учасниками процесу.

Поміж іншого, звертаємо увагу на те, що нормою передбачено, що «...суд може визнати зловживанням процесуальними правами дії...». Таке формулювання дає підстави вважати, що суд не зобов'язаний визнавати такі дії зловживанням. Це його право, а не обов'язок. Тобто, залежно від конкретних обставин справи суд на свій розсуд може визнати, а може і не визнати дії учасника справи зловживанням процесуальними правами.

Підсумовуючи вище викладене, поняття зловживання процесуальними правами існує в межах більш абстрактного поняття – зловживанням правом, тобто вони співвідносяться між собою як частина цілого і ціле. Зловживання процесуальними правами розуміють як дії, що суперечать меті процесуального права та меті судочинства, тобто діяльність суб'єкта щодо недобросовісної реалізації свого суб'єктивного права не за його призначенням. Процесуальні закони, запровадивши принцип недопущення зловживання процесуальними правами, наразі обмежуються тільки наведенням переліку видів зловживань процесуальними правами та санкціями, які суд застосовує в разі виявлення таких процесуальних зло-

вживань. Проте, на жаль, такі закони не деталізують поняття зловживання процесуальними правами, що призводить до неоднозначного розуміння такого поняття та законодавцем не зносяться зміни для вдосконалення інституту недопущення зловживання процесуальними правами тощо.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV.
2. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 40-41, 42, ст. 492.
3. Ухвала Верховного Суду від 06.09.2018, справа №552/2378/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/76350143>.
4. Шевердін М. Зловживання процесуальними правами: як запобігти? №17 (619). URL: <http://jur-gazeta.com/publications/practice/inshe/zlovzhivannya-procesualnimi-pravami-yak-zapobigti.html>.

Кравчук О. М.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

РЕПРОДУКТИВНІ ОСОБИСТІ НЕМАЙНОВІ ПРАВА ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Постановка проблеми. Питання щодо репродуктивних особистих немайнових прав фізичних осіб є досить актуальним в умовах сьогодення, оскільки останнім часом спостерігається тенденція щодо зменшення чисельності населення країни та зменшення народжуваності. Поряд із цим постає питання про їх правову природу в цивілістичному аспекті. Науковці досить по-різному розуміють, яке місце посідають репродуктивні права в системі особистих немайнових прав фізичних осіб у сфері охорони здоров'я

Огляд літератури. Незважаючи на актуальність цієї проблеми, вона залишається малодослідженою в юридичній літературі. Окремі її аспекти розглядалися у вітчизняній та зарубіжній юридичній літературі такими авторами, як: С. Булеца, О. Кашинцева, О. Кохановська, Л. Красавчикова, Р. Майданик, М. Малєїна [6], Е. Мухамедова, О. Пунда, Г. Романовський, З. Ромовська, Р. Стефанчук, та інші.

Мета доповіді. Метою даної статті є визначення правової природи репродуктивних прав та їх місця в системі особистих немайнових прав фізичних осіб у сфері охорони здоров'я.

Виклад основного матеріалу. Цивільним кодексом України від 16.01.2003 (далі – ЦК України) [1] репродуктивні права в системі особистих немайнових прав фізичних осіб окремо не виділяються. Так, лише у ст. 281 ЦК України у контексті права на життя зазначено, що штучне переривання вагітності, якщо вона не перевищує дванадцяти тижнів, може здійснюватися за бажанням жінки. У випадках, встановлених законодавством, штучне переривання вагітності може бути проведене при вагітності від дванадцяти до двадцяти двох тижнів. Перелік обставин, що дозволяють переривання вагітності після дванадцяти тижнів, встановлюється законодавством. Повнолітні жінка або чоловік мають право за медичними показаннями на проведення щодо них лікувальних програм допоміжних репродуктивних технологій згідно з порядком та умовами, встановленими законодавством. У статті 290 ЦК України також зазначається, що повнолітня дієздатна фізична особа має право бути донором крові, її компонентів, а також органів та інших анатомічних матеріалів та репродуктивних клітин. Донорство крові, її компонентів, органів та інших анатомічних матеріалів, репродуктивних клітин здійснюється відповідно до закону.

На міжнародному рівні питання репродуктивних прав також не досліджене в повному обсязі. Так, у міжнародно-правових документах, що стосуються прав людини і є ключовими у цій сфері (зокрема Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. [2], Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. [3], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. [4], Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. [5]), не згадується про вищезазначені права. Щодо міжнародної судової практики, тут також немає єдності, причиною цього є відсутність визначення репродуктивних прав як на міжнародному рівні, так і в національному законодавстві багатьох країн. Досить часто Європейський суд з прав людини надає право вибору для врегулювання таких питань окремим державам, сторони яких звернулися до міжнародної установи. Але є поодинокі спроби тлумачення поняття «репродуктивних особистих немайнових прав фізичних осіб». Так, у європейській правозастосовній практиці під ними розуміють право особи жіночої та чоловічої статі мати генетично рідну дитину, а для особи жіночої статі до репродуктивних прав також відносять право самостійно виносити дитину (право завагітніти і бути вагітною) та право на фізіологічні пологи.

Проте погодитися із таким визначенням важко, оскільки воно є звуженим – репродуктивні права мають набагато більше складових, наприклад, право на профілактику та лікування безпліддя, штучне запліднення, імплантацію зародку, кріоконсервацію репродуктивних клітин, сурогатне материнство, використання контрацепції, стерилізацію, штучне переривання вагітності тощо.

Проаналізувавши висловлені думки науковців на підтримку тих чи інших позицій щодо місця репродуктивних особистих немайнових прав фізичних осіб у системі особистих немайнових прав особи, вважаємо, що ці права варто розглядати як складову права на охорону здоров'я. Розглядаючи механізм здійснення права на здоров'я, доцільно вирізняти такі способи реалізації прав у цій сфері: звернення за медичною допомогою; відмова від надання медичної допомоги; штучне переривання вагітності. У нашому законодавстві питання абортів регламентоване у частині шостій статті 281 ЦК України та у статті 50 Основ законодавства України про охорону здоров'я [6]. Загалом питання про право на переривання вагітності завжди було дискусійним, оскільки в зазначеній ситуації є багато різноманітних чинників «за» і «проти» дозволу реалізації такого права жінкою. Так, із релігійної точки зору – це взагалі вважається вбивством, морально зважитися на такий крок для жінки теж досить не просто. Проте категорично вести мову про заборону чи дозвіл на здійснення цього права не можна.

Сурогатне материнство – це штучне запліднення яйцеклітини з наступним поміщенням ембріона в порожнину матки іншої жінки (сурогатної матері). На думку представників Української Асоціації Репродуктивної Медицини [7], сурогатне материнство – це метод лікування безпліддя, при якому ембріон, отриманий від генетичних батьків, переноситься в порожнину матки іншої жінки [8]. У вітчизняному законодавстві реалізація такого права недостатньо врегульована. Так, у Положенні про запліднення *in vitro* і трансплантацію ембріонів від 01.10.1987. [9] визначено, що у випадку, якщо доросла жінка не має матки, може бути використаний метод так званого замісного чи сурогатного материнства, якщо це не заборонено відповідними законами чи етичними правилами Національної Медичної Асоціації [10] чи інших відповідних медичних організацій. У міжнародному стандарті закріплена необхідність отримання добровільної інформованої згоди від сторін, які беруть участь у такому методі.

На практиці, зважаючи на те, що випадків використання цього методу не так вже й багато, батькам досить важко довести своє право на народжену дитину. Проте, відповідно до вітчизняного законодавства, жінка все-таки має право здійснити своє право на материнство, скориставшись при цьому послугами сурогатної матері, а та, в свою чергу, може надати таку послугу, крім випадків, коли це може бути небезпечно для її здоров'я. Для уникнення проблем, що можуть виникати у сфері репродуктивних технологій, краще всі деталі врегулювати у договірному порядку.

Висновок. Отже, ми бачимо, що окремі з репродуктивних прав є способами реалізації права на охорону здоров'я особи і таким чином аргументують висловлену нами позицію щодо трактування репродуктивних прав як складової права на здоров'я.

Об'єктом права на життя є саме життя особи, а об'єктом репродуктивних прав є здатність до зачаття нового життя. На мою думку, варто внести зміни до статті 281 ЦК України. Зокрема, до репродуктивних прав фізичної особи має бути віднесено право на відтворення собі подібних. Штучне переривання вагітності, якщо вона не перевищує дванадцяти тижнів, може здійснюватися за бажанням жінки. У випадках, встановлених законодавством, штучне переривання вагітності може бути проведене при вагітності від дванадцяти до двадцяти двох тижнів.

Отже, під репродуктивними особистими немайними правами фізичних осіб слід розуміти особисті немайнові права фізичних осіб щодо відтворення собі подібних, щодо штучного переривання вагітності та права фізичних осіб жіночої та чоловічої статі бути батьками, в тому числі й шляхом звернення до сурогатної матері та застосування інших штучних репродуктивних технологій, та інші права, що дозволені законодавством України та не суперечать правам та інтересам інших осіб.

Список використаних джерел

1. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40-44. С. 356.

2. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. База даних «Законодавство України». URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. ULR : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. 2-ге вид. Київ : Юрінформ, 2014. 200 с.

5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. ULR : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 4. С. 19.
7. Про реалізацію статті 281 Цивільного кодексу України: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2006 р. № 144. Офіційний вісник України. 2006. № 7. С. 114.
8. Офіційний сайт Української Асоціації Репродуктивної Медицини. ULR: <http://www.uarm.org.ua/>.
9. Положення про запліднення in vitro і трансплантацію ембріонів (ВМА від 1 жовтня 1987 р.)
Международные акты о правах человека : сб. док. Москва : НОРМА (Изд. Группа НОРМА-ИНФРА•М), 2000. 586 с.
10. Офіційний сайт Національної Медичної Асоціації. ULR: <https://plus.google.com/101633297125582873553/posts>.

Лисанець М. В.,

студент 4 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОНАННЯ ДОГОВОРУ ДОВІЧНОГО УТРИМАННЯ

Постановка проблеми. Договір довічного утримання відіграє важливу роль в нашому суспільстві протягом тривалого часу. Оскільки, до кожної людини в будь-якому випадку приходиться старість, або просто стає потрібен догляд, але не завжди є можливість його безкорисного отримання, тобто не всі мають таку родину, яка надасть піклування у скрутну хвилину. І саме в такому випадку стає у пригоді договір довічного утримання, за яким відчужувач, тобто особа, якій потрібен догляд, вдається до передачі певного належного їй майна, а натомість отримує необхідний догляд чи допомогу. Практика застосування договору довічного утримання (догляду) породжує низку питань щодо реалізації прав сторін договору, які потребують свого теоретичного обґрунтування та практичного дослідження. На даний момент відносяться до найактуальніших положення, які достатньо чітко характеризували б практичні аспекти і випадки порушення прав сторін договору при невиконанні належним чином умов за договором довічного утримання.

Саме тому, зважаючи на вищезазначені обставини дослідження договору довічного утримання як цивільно-правового договору становиться особливо актуальним.

Огляд літератури. Договір довічного утримання в своїх працях досліджували такі відомі вітчизняні науковці, як О. В. Дзера, М. К. Галянтич, В. Ф. Маслов, Є. О. Мічурін, О. С. Яворська та інші. Але сучасний розвиток цивільних правовідносин вимагає більш змістовного аналізу правового регулювання договору довічного утримання.

Мета доповіді. Дослідження особливостей виконання договору довічного утримання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Слід відзначити, що думки вчених щодо реальності чи консенсуальності договору довічного утримання (догляду) є різними, але все ж більшість науковців наполягають на його реальній природі, тобто передання майна здійснюється на стадії його укладення. Право власності на майно за договором довічного утримання у набувача виникає з моменту нотаріального посвідчення такого договору – у разі відчуження за договором рухомого майна, та з моменту реєстрації правочину – у разі відчуження нерухомого майна. Таким чином сам факт передання майна не має вагомого ефекту.

Основна мета укладення і виконання договору не тільки передання майна у власність набувачеві, перш за все надати догляд, утримання від особи, яка може його надати.

Проблеми виконання договору довічного утримання мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. До перших слід віднести смерть набувача, коли за договором довічного утримання майно і зобов'язання переходять до кола його спадкоємців. До других – необґрунтовану відмову від виконання умов договору (з боку набувача – невиконання належним чином взятих на себе зобов'язань, а з боку відчужувача – безпідставні вимоги поза договором); створення перешкод для виконання умов договору, а також інші психологічні розлади та фактори індивідуального характеру [1].

Можна окреслити основні випадки невиконання або неналежного виконання набувачем своїх обов'язків за договором довічного утримання.

Порушення умови договору довічного утримання (догляду) відповідно до ст. 744 ЦК України, яке полягає у ненаданні відчужувачу не тільки грошового утримання, але й відповідного догляду, якщо це передбачено умовами договору.

Предметом договору довічного утримання (догляду) має бути майно, яке відчужувач передає набувачеві та утримання та (або) догляд, яким набувач повинен забезпечити відчужувача. Аналізуючи сутність договірних відносин сторін, вважаємо, що відчужувач за договором має основну мету – одержати догляд, утримання від особи, яка може його надати як за матеріальними, так і за моральними крите-

ріями, а набувач взамін переданого йому у власність майна зобов'язується забезпечити відчужувана чи третю особу утриманням та (або) доглядом довічно [3, с. 176, 180].

Складовою частиною матеріального забезпечення відчужувана майна може бути догляд за ним. У договорі має бути чітко обумовлено, в чому полягатиме цей догляд. Такий догляд може включати і медичне обслуговування [2, с. 118]. Також у договорі зазначаються обов'язки набувача, а саме: надавати відчужувану довічно конкретні види матеріального забезпечення (у натуральній та/або грошовій формі) та/або догляду (опікування) у строки, передбачені договором; забезпечувати відчужувана житлом у випадку, якщо такий обов'язок передбачений договором [5, с. 272].

У договорі необхідно визначити, коли та з якою періодичністю набувач повинен здійснювати надання на користь відчужувана майна, тобто забезпечення останнього утриманням і доглядом довічно [6, с. 9]. Мається на увазі, що умови утримання мають бути чітко визначені у часі: один (два чи три) раз на день, кожного дня, один раз на тиждень, місяць тощо, залежно від характеру необхідних дій утримувача за договором довічного утримання.

Сторонами у договорі мають бути визначені обсяг і способи догляду. Якщо набувач спирається на те, що він виконував умови договору довічного утримання, оскільки надавав позивачу харчування, здійснював прибирання будинку та прибудинкової території, але не в терміни, визначені договором, або проводив частковий ремонт у будинку, а не поточний, як зазначено у договорі, то це є лише свідченням певної допомоги, яка не є доглядом у розумінні вимог договору довічного утримання.

Якщо виникає спір із приводу неналежного виконання набувачем обов'язку надання утримання, то висновки по справі у суді не повинні базуватися на неповно досліджених обставинах справи і на припущеннях, які суперечать наявним матеріалам справи та вимогам норм матеріального права. Тому слід наводити конкретні факти з приводу неналежного виконання або його відсутності.

Невиконання або неналежне виконання набувачем обов'язку поховання, оплати ритуальних послуг і встановлення надгробку за договором довічного утримання.

У договорі можуть зазначатися обов'язки набувача поховати відчужувана, навіть якщо такий обов'язок не був передбачений договором. Якщо частина майна відчужувана належить спадкоємцям за законом або заповітом, то витрати на поховання мають бути розділені між ними та набувачем [4, с. 272].

За невиконання або неналежне виконання умов договору набувач майна несе відповідальність. Вона полягає у тому, що відчужувач має право відповідно до ЦК України вимагати розірвання договору, якщо набувач майна не виконує узятих на себе обов'язків.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 755 ЦК України на вимогу відчужувана або третьою особою, на користь якої був укладений договір, у разі невиконання або неналежного виконання набувачем своїх обов'язків незалежно від його вини договір довічного утримання (догляду) може бути розірваний за рішенням суду.

Таким чином, ситуація ускладнюється тим, що договір може бути розірваний незалежно від вини набувача. Отже, щоб у задоволенні позову було відмовлено, потрібно довести факт належного виконання набувачем своїх зобов'язань за договором, а не лише відсутність його вини.

Висновки. Проблеми виконання договору довічного утримання мають комплексний характер. Ураховуючи всі особливості правовідносин між відчужувачем і набувачем, у кожному конкретному випадку можна гарантувати їх законне вирішення.

Відтак, можна впевнено стверджувати, що на практиці спостерігаємо порушення прав за цим договором як із боку відчужувана, так і набувача. Це, безумовно, потребує уваги при укладенні цього договору і чіткого виконання своїх обов'язків сторонами.

Список використаних джерел:

1. Богайчук В. В. Договір довічного утримання : зобов'язання сторін та проблеми їх виконання. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі : збірник наукових статей за матеріалами II міжнародної науково-практичної конференції (м. Житомир, 10 квітня 2014 року)*. Житомир : ЖНАЕУ, 2014. С. 228–230.

2. Великорода О. М. Виникнення договору довічного утримання в Україні. *Проблеми вдосконалення правового регулювання щодо забезпечення прав та основних свобод людини та громадянина в Україні : матеріали регіональної міжвузівської наукової конференції молодих вчених та аспірантів (м. Івано-Франківськ, 19 квітня 2003 року)*. Івано-Франківськ: Плай, 2003. С. 118–121.

3. Цивільне право : підручник. У 2 т.; за ред. В. І. Борисової, І. В. Спасиво-Фатеевої, В. Л. Яроцького. Т. 2. Х.: Право, 2011. 816 с.

4. Цивільне право України : підручник : у 2-х кн. за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. К. : Юрінком Інтер, 1999. Кн. 2. 320 с.
5. Цивільне право України : Підручник. У 2 т.; За заг. ред. В. І. Борисової, І. В. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. К. : Юрінком Інтер, 2007. Т.2.- 552 с.
6. Цивільне право України: навч. посібник.; За ред. Р. О. Стефанчука ; М-во освіти і науки України. К. : Прецедент, 2004. 448 с.

Лобай В. В.,

студент 3 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського

Національний університет "Острозька академія"

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ

Актуальність даної теми полягає в тому, що впродовж усієї своєї життєдіяльності людство так чи інакше комунікувало між собою. Зокрема дана комунікація простежується і в трудових правовідносинах, в яких кожна сторона бажає задовільнити власний інтерес. Так, якщо спостерігати дане питання у ретроспективі відносин між роботодавцем та працівником, то інтерес роботодавця заключається в отриманні значних доходів від діяльності, в якій залучені працівники, а працівники в свою чергу бажають отримати гідну винагороду за результати своєї праці. При цьому зачасти в гонитві за даного роду інтересами можуть призвести до різного роду порушень, які будуть не вигідні для протилежної сторони. Наприклад, працівник не вийшов на роботу, у зв'язку з чим не було виконано денну норму на підприємстві і в результаті чого власник втратив потенційну частину своїх доходів. Або ж оглянувши дану ситуацію з іншого боку, де наприклад роботодавець економить на засобах для забезпечення належних умов праці, в результаті чого це може призвести до травмування працівників у процесі виконання своїх обов'язків.

Тому тут важливо визначитись у яких випадках та власне в чому полягає накладення матеріальної відповідальності на роботодавця за порушення у сфері трудового права. Адже досить часто порушення з його боку можуть здійснюватись на різних стадіях, зокрема:

- при укладенні трудового договору (шляхом необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу працівника, встановлення обмежень у прийнятті на роботу, які ідуть в розріз з положенням законодавства);
- при виконанні трудового договору (несвоєчасна виплата заробітної плати, незабезпечення належних умов праці);
- при припиненні трудових відносин (непроведення усіх належних розрахунків з працівником, затримка у видачі трудової книжки, у зв'язку з чим працівник не може працевлаштуватись).

Тому важливим є постановка питання до якого конкретного виду матеріальної відповідальності приймається роботодавець на окремих етапах трудових правовідносин та в чому вона заключається.

Як уже зазначалось як приклад раніше, на етапі укладення трудового договору, які символізують в певній мірі виникнення трудових правовідносин, до правопорушень на даному етапі варто віднести такі, як відмова в укладенні трудового договору, порушення розумних строків укладення трудового договору та порушення інших обов'язків стосовно укладення трудового договору, які можуть бути покладені на роботодавця. В даних випадках, якщо це спричинило вимушений прогул, здійснюється його оплата за ч. 2 ст. 235 Кодексу законів про працю як незаконно звільненому працівнику [1,2]. Також існують законодавчо встановлені гарантії для осіб, які бажають стати працівниками. Зокрема, що згідно ст. 5 Закону "про зайнятість населення" визначено, що держава гарантує у сфері зайнятості захист від дискримінації, необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу [3]. Тому роботодавцю на даному етапі варто бути уважним, якщо він хоче відмовити працівнику у прийнятті на роботу.

Варто також окремо зазначити, що подібні закріплення вони не носять за собою "беззмістовний характер", а навпаки – є досить важливими з точки зору практики. Так у справі № 607/16424/18 від 8.01.2019 [4] року було прийнято рішення стосовно визнання незаконною відмову Державного підприємства спеціального зв'язку у прийнятті позивача на посаду фельд'єгер та зобов'язати Державне підприємство спеціального зв'язку укласти трудовий договір. Суть справи заключалась в тому, що коли позивач звертався до підприємства з питань працевлаштування, то йому там відповіли, що вакантної посади немає, оскільки було доручено одному з кандидатів на дану посаду пройти медичний огляд, у зв'язку з чим на думку відповідача дану посаду було зайнято. Проте суд з даними висновками не погодився і відповідно до зазначеної вище ч. 2 ст. 235 КЗпП зобов'язав підприємство укласти з позивачем трудовий договір та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Щодо етапу виконання трудового договору, то він на відміну від попереднього характеризується тим, що тут вже наявні трудові відносини. Відповідно до цього тут питання щодо відповідальності роботодавця вже напряму впливає з невиконання чи неналежного виконання умов трудового договору. У процесі виконання трудового договору найчастіше виникають порушення з боку роботодавця щодо виплати заробітної плати, наданні відпусток, незабезпечення належними засобами згідно правил охорони праці, незаконне переміщення/ переведення працівника тощо. Так у випадках, якщо має місце несвоєчасна виплата заробітної плати з вини керівника підприємства, установи, організації понад один місяць, то він несе матеріальну відповідальність у повному розмірі завданої шкоди на підставі пункту 9 статті 134 КЗпП[4]. В даному випадку також суди як правило стають на сторону захисту прав працівників і відповідно задовільняють позови стосовно стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати.

Наступним етапом, на якому можуть мати місце порушення трудового законодавства з боку роботодавця, і як наслідок притягнення його до матеріальної відповідальності є етап припинення трудових правовідносин. Характерними особливостями порушень на даному етапі є те, що порушення на даному етапі можуть полягати як в процесуальній формі (наприклад, порушення процедури звільнення за певною правовою підставою або звільнення за неправильною правовою підставою), так і в матеріальній формі (не проведення усіх належних розрахунків з працівником). У випадках, коли має місце звільнення без законної на те підстави, то ст. 235 КЗпП зазначає що у разі коли мають місце зазначені правопорушення, працівник якого було звільнено без законної на те підстави та незаконного переведення повинен бути відповідно відновлений на роботі. При цьому одночасно вирішується питання щодо виплати такому працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Якщо ж роботодавець і в цьому випадку не бажає поновлювати на роботу працівника, тоді такому працівнику підлягають виплати середнього заробітку за час затримки. Крім того, не варто забувати, що до роботодавця внаслідок незаконного звільнення може застосовуватись також відповідальність щодо відшкодування моральної шкоди, у зв'язку з чим таке незаконне звільнення завдало працівнику негативних наслідків у виді необхідності докладень від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Також можуть мати місце випадки, коли працівнику в ході звільнення не було надано трудову книжку, у зв'язку з чим він не може в повній мірі реалізувати своє право на працевлаштування. У випадку, коли після звільнення працівника йому не було надано його трудову книжку з вини роботодавця, тоді працівникові виплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу (ч. 5 ст. 235 КЗпП). До даних висновків доходять також судові інстанції, що можна простежити з аналізу Постанови Пленуму ВСУ Постановою Пленуму ВСУ від 6.11.1992 р., яка в п.32 вказує, що “оскільки згідно зі ст.235 КЗпП оплати підлягає вимушений прогул, вимоги працівника про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку підлягають задоволенню в тому разі і за той період, коли з вини власника або уповноваженого ним органу була затримана видача трудової книжки або неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника” [2].

В результаті вище переліченого можна дійти висновку, що роботодавці можуть нести матеріальну відповідальність на різних стадіях трудових правовідносин. При цьому, в практиці наявні деякі ситуації, коли трудових правовідносин як таких фактично ще немає (у зв'язку з тим, що працівник не виконує своїх трудових функцій, і як наслідок не приносить прибуток для роботодавця, як наприклад у ситуаціях з відмовою у працевлаштуванні). Зачасту суди стають на сторону захисту порушених прав працівників, де як наслідок здійснюється притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця у формі проведення усіх належних виплат. Хоча на даному етапі чинний Кодекс законів про праці підходить дещо без чітко вираженої системи щодо притягнення роботодавців до матеріальної відповідальності, проте це загалом не впливає на “картину” вирішення трудових спорів на користь працівників.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України про практику розгляду судами трудових спорів від 06.11.1992 №9 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>;
3. Закон України “про зайнятість населення” від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>;
4. Відповідальність роботодавця за невиплату заробітної плати. *Головний кадровий журнал «Кадровик»*. 2019. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/vidpovidalnist-robotodavcya-za-nevyplatu-zarobitnoyi-platy>.

Луга Х. С.,

студентка 2 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»

РІШЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У 1950 році була відкрита для підписання Європейська Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, яка вважається значним досягненням, що створило дієвий механізм захисту прав та свобод людини. Україна ратифікувала Європейську Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод у 1997 році і тим самим засвідчила, що юрисдикція Європейського суду з прав людини на тлумачення та застосування Конвенції 1950 року. Україна вже 23 роки є активною у європейському судочинстві, щоб ефективно забезпечувати та захищати права та свободи людини, оскільки у статті 3 Конституції України визначено, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Із цією метою був прийнятий Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року, який виклав численні дискусії, особливо у зв'язку з статтею 17 «суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Європейського суду з прав людини як джерело права». Тому і виникла потреба у дослідженні наступних питань.

Актуальність теми полягає у вирішенні питання про вплив та застосування рішень Європейського суду з прав людини у трудовому законодавстві України.

Отримані в результаті виконання реферату дані про рішення Європейського суду з прав людини у системі джерел трудового законодавства можуть бути використані студентами та викладачами на заняттях із трудового права України.

Трудове законодавство (законодавство про працю) – це складна, узгоджена система нормативно-правових актів, які ухвалюються органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань праці [7, ст. 55].

Оскільки Україна належить до романо-германської правової сім'ї, то основним джерелом цього типу правової системи є нормативно правовий акт. Серед таких актів, що застосовуються у трудовому праві, ми виділяємо:

- Конституцію України;
- Міжнародні договори;
- Кодекс законів про працю України;
- Закони України;
- Акти соціального партнерства;
- Локальні нормативні акти.

На думку російських професорів А. М. Лушнікова та М. В. Лушнікової, акти Європейського суду з прав людини займають самостійне місце в системі джерел права і поєднують у собі властивості нормативно-інтерпретаційного акту і судового прецеденту [1, с. 463].

Російський науковець О. О. Єршова стверджує, що Європейський суд з прав людини, здійснюючи судочинство, може лише подолати прогалини та колізії нормативно-правових актів у кожному конкретному спорі – «ad hoc» шляхом індивідуального судового регулювання. Тому, вчена вважає, що рішення Європейського суду з прав людини є актами тлумачення, які мають обов'язковий характер для органів державної влади та місцевого самоврядування, у той час як самостійними джерелами трудового права або ж судовим прецедентом вони не є [1, с. 463].

О. С. Волохов вважає, що стаття 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» формально визначає практику Європейського суду з прав людини, яка міститься у рішеннях винесених проти України джерелом національного права. Проте дане нормативне положення є радше логічним висновком аніж нормативним приписом, оскільки поняття

джерело права та поняття усталеної судової практики співвідносяться як родові та видові. Віднесення ж того чи іншого правового феномену до джерел права, не означає автоматично, що він передбачає обов'язковість [1, с. 464].

Вплив рішень Європейського суду з прав людини на національну правову систему обмежений принципом субсидіарності, оскільки не передбачено у чинному законодавстві обов'язку застосовувати при розгляді справ Європейську конвенцію з прав людини та практику Європейського суду з прав людини.

Як зазначає О.С. Волохов рішення Європейського суду з прав людини можна віднести до інтерпретаційно-правових прецедентів, які мають обов'язковий прецедентний характер лише для самого Європейського суду з прав людини, оскільки національні суди чи інші органи державної влади не можуть тлумачити багатосторонній міжнародний договір, яким є Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. з точки зору формальної визначеності, рішення Європейського суду з прав людини не входять до системи джерел трудового права України, хоча вони й мають деякі властивості елементів системи.

Список використаних джерел:

1. Волохов О. С. Рішення Європейського Суду з прав людини у системі джерел трудового права України. *Правове забезпечення ефективного виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини* : зб. наук. ст. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 15 вересня 2012 р.) / за ред. С. В. Ківалова ; НУ «ОЮА». Одеса : Фенікс, 2012. С. 462–469.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 року. *Урядовий кур'єр*. 2010. № 215.
3. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України 23 лютого 2006 року № 3477-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 30. Ст. 260.
4. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Долгов проти України» (заява № 72704/01): Рішення від 19.04.2005 р. *Офіційний вісник України*. 2006 р. № 51. Ст. 339.
5. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Трофимчук проти України» (заява № 4241/03): Рішення від 28.10.2010 р. *Офіційний вісник України*. 2013 р. № 7. Ст. 206.
6. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Чергинець проти України» (заява № 37296/03): Рішення від 29.11.2005 р. *Офіційний вісник України*. 2006 р. № 13. Ст. 466.
7. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
8. Трудові правовідносини у практиці Європейського суду з прав людини. URL: <https://uba.ua/ukr/news/2693/print/>.

Мамчур Л. М.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ОГЛЯД ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАЙНОВИХ ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ ПОДРУЖЖЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Постановка проблеми. Найстародавнішим соціальним інститутом є сім'я. Формування сім'ї так само як і розуміння цього поняття має досить тривалий час становлення. Шлюб – це вільна рівноправна спілка жінки та чоловіка, укладена з дотриманням порядку та умов, установлених законом, яка утворює сім'ю і породжує взаємні особисті й майнові права та обов'язки між подружжям, які повинна регулювати держава та яких повинні дотримуватися особи, що сприяють створенню сім'ї. Важливим питанням стала необхідність розрізняти сімейні фактичні відносини і сімейні правовідносини; Так, сім'я, яка склалась фактично, наприклад співжиття чоловіка і жінки, які не знаходяться в шлюбі, ведуть спільне господарство, не породжує сімейних правовідносин, оскільки не оформлена у встановленому порядку, фактичні шлюбні відносини не регулюються нормами сімейного права і у цих осіб не виникає сімейних прав і обов'язків. Відповідно на основі створеної сім'ї, яка зареєструвала шлюб, виникають сімейні права та сімейні обов'язки, які поділяють на особисті немайнові та майнові правовідносини. Тобто регулювання чи одних чи других відносин вимагає законодавчого втручання.

Огляд літератури. Загальні питання майнових прав і обов'язків досліджувалися в працях Рясенцев В. А., Муратова С. А., Шевченко Я. Н., Єршова, Харченко А. Г.

Мета доповіді є огляд особливостей правового регулювання майнових прав та обов'язків подружжя через призму судової практики.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сімейне законодавство регулює відносини, які склалися між подружжям, стосовно майна, що належить їм на праві спільної сумісної власності, визначаючи порядок володіння, користування та розпорядження таким майном (статті 60, 61, 62 СК). Також воно чітко закріплює, яке майно належить кожному з подружжя на праві приватної власності і не входить до спільного подружнього майна (статті 57–59 СК) [1]. Це означає, що подружжя володіє майном, яке належить кожному із них окремо і не входить до складу спільного майна подружжя. Тобто відбувається процес користування чужим майном.

Прикладом вирішення спірності питання належності та визначення правового режиму майна яке було придбане на спільні кошти і кошти, що належали одному з подружжя, то частка у цьому майні, відповідно до розміру внеску, є його особистою приватною власністю і важливість розуміння даної норми дає Постанова ВСУ у справі № 6-399цс17 від 05 квітня 2017 р. в якій зазначено, що у випадку укладення одним із подружжя, наприклад, кредитного договору в інтересах сім'ї, подружжя є солідарними боржниками за цим договором, а тому один із подружжя, який виконав зобов'язання, що виникло з кредитного договору, має право пред'явити до іншого вимогу про відшкодування частини сплачених за кредитним договором коштів. При цьому, майно, яке набуто подружжям за час шлюбу за кошти, одержані в кредит, який не сплачений на час вирішення спору, всеодно підлягає поділу між подружжям [2]

Майно, що набуто в результаті спільної праці та за спільні грошові кошти членів сім'ї, є їхньою спільною сумісною власністю, якщо інше не встановлено договором, укладеним у письмовій формі (ч. 4 ст. 368 ЦК України) [3]. Проте не завжди майно набуто під час шлюбу за рішенням суду буде віднесено до спільної сумісної власності на прикладі, Постанови ВСУ від 15. 11. 2017 року у справі № 6-2921цс16, ВСУ звертає увагу на те, що правова природа набуття права власності на новобудову відрізняються від набуття права власності на інше майно, оскільки новобудова може бути зведена та здійснена за рахунок інших осіб, у тому числі й за рахунок колишнього подружжя, а прийнята в експлуатацію вже під час укладення нового шлюбу. Визначення частки права власності подружжя в новобудові здійснюється відповідно до часток вкладу у зведення будівлі у період шлюбу. А сам по собі факт оформлення права власності на новобудову в період шлюбу не є безумовною підставою для віднесення

такого майна до об'єктів права спільної сумісної власності подружжя. Визначення наявності факту чи підстав для віднесення майна до спільної сумісної власності потребує детального вивчення способу фінансування цієї забудови, тобто за чий кошти та в який період воно здійснювалося [4].

Іншим цікавим випадком врегулювання майнових відносин є наявність або відсутність факту проживання однією сім'єю і не тільки, так у Постанови Верховного суду від 15 серпня 2019 року, справа № 588/350/15-ц зазначено, що навіть факт спільного відпочинку сторін, спільна присутність на святкуванні свят, пересилання іншим із подружжя коштів протягом, самі по собі, без доведення факту ведення спільного господарства, наявності спільного бюджету та взаємних прав і обов'язків, притаманних подружжю, не можуть свідчити про те, що між сторонами склались та мали місце, протягом вказаного періоду часу, усталені відносини, які притаманні подружжю [5].

В ч. 1 статті 62 СК України також зазначено, що речі які належали кожному із подружжя окремо до шлюбу, можуть судом зараховуватися до числа спільної сумісної власності, якщо вартість такого майна істотно збільшиться за період цих шлюбних відносин [6]. Прикладом є Постанова ВСУ від 08.11. 2017 р. у справі №6-1447цс17 ВСУ у цій справі звернув увагу на те, що застосування ст. 62 СК України правил збільшення вартості майна повинно відбуватися внаслідок спільних затрат подружжя, незалежно від інших чинників, ще однією ознакою має бути істотне збільшення вартості майна, а також якісних характеристик. Такі збільшення підлягають з'ясуванню шляхом порівняння на час вирішення спору вартості об'єкта до та після поліпшення. Зараховується не лише розмір грошових затрат на такі поліпшення і визначену на час розгляду справи вартість ремонтних робіт, але і інші чинники [7].

Що ж стосується поділу майна між подружжям то здебільшого суд виносить рішення про поділ майна на рівні частини, або виплати компенсаційної вартості тої частини майна, яку один із подружжя забажав отримати у вигляді грошей. Проте рішення стосовно поділу майна можливе не лише в судовому порядку, а і на основі шлюбного договору який був укладений між такими особами, із встановлення для наречених або подружжя майнових прав та обов'язків. Цей спосіб здається простим, проте містить ряд обмежень, одними із яких є заборону ставити одного із подружжя у надзвичайно невігідне матеріальне становище, а також за шлюбним договором не може передаватися у власність одному із подружжя нерухоме майно та інше майно, право на яке підлягає державній реєстрації.

Висновки. Отже, із проведеного аналізу положень чинного законодавства і судової практики постає проблема у відсутності достатньої деталізації окремих норм права, яким і регулюється зазначене сфера. Проте сфера Сімейного законодавства стосовно майнових прав та обов'язків розвивається і до сьогодні, а тому прогалини та відсутність тлумачення застосування окремих норм ще вивчається та удосконалюється. А на даний момент єдиним правильним рішенням для розуміння цих положень є перегляд наявної судової практики.

Список використаної джерел:

1. Баранова Л. М., Борисова В. І., Жилінкова І. В. та ін. Сімейне право України : Підручник. К. : Юрінком Інтер, 2006.- 264с.
2. Постанова ВСУ у справі № 6-399цс17 від 05 квітня 2017р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS170120.html
3. Цивільний кодекс України : Загальні положення про особисті немайнові права фізичної особи. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
4. Постанови ВСУ від 15. 11. 2017 року у справі № 6-2921цс16. URL: https://www.ukrainepravo.com/law-practice/practice_court/vsu-roz-yasniv-osoblivosti-nabuttya-prava-vlasnosti-na-novobudovu-pid-chas-perebuvannya-u-shlyubi/
5. Постанови Верховного суду у справі № 588/350/15-ц від 15.08.2019 р. URL: <https://blog.liga.net/user/emorozov/article/36133>
6. Сімейний кодекс України : майнові права та обов'язки подружжя. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>
7. Постанова ВСУ від 08.11.2017 р. у справі №6-1447цс17. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipozicii/vsu/6-1447cs17>

Мартинюк А. О.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ЗАХОДИ ЗАОХОЧЕННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Одним із важливих засобів підтримання високої продуктивності праці працівників на організаціях, підприємствах і установах є моральне та матеріальне заохочення.

Заохочення проявляється у публічному визнанні трудових заслуг працівника і застосовується роботодавцем або уповноваженим органом держави передбачених законодавством або колективним договором заходів заохочення.

Питання заохочення віднесені до сфери локального правового регулювання.

Суб'єктом заохочення є працівник або трудовий колектив структурного підрозділу, підприємства. Окремий роботодавець, у тому числі, й роботодавець – фізична особа, може бути суб'єктом заохочення.

Заохочення є позитивно стимулюючим впливом суб'єктів (посадової особи, органу тощо) на потреби, інтереси, свідомість, волю, поведінку працівників, а, отже, на результат його праці. Застосування заохочення базується на правових засадах, має бути своєчасним, значущим, вагомим [1, с. 102].

Заохочення за своєю суттю є визнанням результатів сумлінної праці. Тому заохочення, передбачене чинним законодавством застосовується до працівників за наявності певних підстав. Виділяють безумовні та умовні підстави. Безумовні – це ті обставини, за відсутності яких настання певної події неможливе (за трудові досягнення є юридичні підстави). Умовні – ті обставини, які сприяють настанню певних подій [2, с. 35].

Підставою заохочення є високий рівень виконання працівником своїх трудових обов'язків, а також їх пряме передбачення у нормативному акті (КЗпП України, правилах внутрішнього трудового розпорядку, положеннях, статутах, трудовому договорі). Юридична підстава застосування заохочення до працівника є обов'язковою підставою.

Ознаками заходів заохочення є:

- вираження позитивної, схвальної та публічної оцінки поведінки працівника;
- вчиняється відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів (правил внутрішнього трудового розпорядку);
- не застосовуються протягом періоду дії дисциплінарних стягнень;
- можуть мати моральний або матеріальний вираз;
- застосовуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим спеціальним органом відповідно до закону;
- фіксуються у наказі (розпорядженні) роботодавця про застосування заохочення та заносяться до трудової книжки.

Згідно із ст. 143 КЗпП України, до працівників або трудового колективу можуть застосувати заохочення, що передбачені трудовими колективами правилами внутрішнього трудового розпорядку [3].

Форми заохочення поділяються на:

- за успіхи в роботі (стаття 143 КЗпП України);
- за особливі трудові заслуги (стаття 146 КЗпП України).

Види заохочення поділяються на:

- за способом впливу на працівників: моральні та матеріальні;
- за сферою дії: загальні та спеціальні.

За працею С. Запари, види заохочення для формування ефективної дисциплінарної праці (з урахуванням можливостей установ, підприємств та організацій) поділяються на:

1. Матеріальне заохочення трудової діяльності індивідуального та колективного характеру: забезпечення житлом працівника; надання кредиту для придбання житла, автомобіля тощо; зростання заробіт-

ної плати адекватно до розширення вмінь та навичок працівника, ефективності результату праці; преміювання працівника; нагородження цінним подарунком; надання санаторно-курортної путівки тощо.

2. Покращення організаційно-технічних умов праці працівника: ремонт приміщень, в яких здійснюється праця; обладнання службових приміщень сучасною оргтехнікою, меблями; закупівля літератури тощо.

3. Морально-професійне заохочення працівників: створення психологічно-комфортних умов праці працівника; створення умов для професійного зростання та реалізації творчих здібностей працівника; надання творчих відпусток; нагородження працівника за досягнення та успіхи в роботі грамотою тощо [4, с. 282–283].

Згідно з ст. 145 КЗпП України, працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і та ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі (надання більш кваліфікованої роботи або переміщення на вищу посаду).

Специфічні види заохочень передбачені статутами та положеннями про дисципліну, а також окремими законами («Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту», Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», Закон України «Дисциплінарним статутом прокуратури України» та ін.).

У Дисциплінарному статуті прокуратури України, заходами заохочення за ст. 5 Статуту є: подяка; грошова премія; подарунок; цінний подарунок; дострокове присвоєння класного чину або підвищення у класному чині; нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України». За особливі заслуги в роботі працівник прокуратури може бути представлений до нагороди державними нагородами і присвоєння почесного звання «Заслужений юрист України» [5].

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією (ст. 146 КЗпП України).

Отже, заохочення у трудовому праві можна визначити як комплекс заохочувальних заходів, закріплених і що гарантуються чинними нормативно-правовими актами держави, або локальними актами роботодавця, які надаються останнім привселюдно з метою спонукання працівника до добровільних, активних і кращих трудових досягнення.

Список використаних джерел:

1. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування. *Юридичний журнал*. 2009. № 1. С. 102–104.
2. Машков К. Підстави застосування до працівників заохочень за трудові досягнення. *Право України*. 2007. № 11. С. 35–40.
3. Кодекс законів про працю України. К., 2020.
4. Запара С. Підвищення ефективності правового регулювання дисципліни праці. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XII регіональної науково-практичної конференції (9-10 лютого 2006 р.)*. Львів, 2006. С. 282–283.
5. Дисциплінарний статут прокуратури України, затв. постановою Верховної Ради України від 06. 11. 1991 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 4. Ст. 15.

Мартинюк Т. О.,

студентка 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

НОВЕЛИ СІМЕЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПОСИЛЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА НЕВИКОНАННЯ ОBOB'ЯЗКУ СПЛАТИ АЛІМЕНТІВ

Частиною другою статті 51 Конституції України та статтею 180 Сімейного кодексу України (далі – СК України) визначено, що батьки зобов'язані утримувати дітей до їхнього повноліття. Батьки повинні добровільно виконувати обов'язок щодо виховання та утримання дитини. Однак закріплені права дитини на її утримання та обов'язок батьків забезпечити дитину належним рівнем життя, харчування та виховання не завжди виконуються належним чином. Сучасні тенденції у розвитку сімейного законодавства свідчать про посилення відповідальності за невиконання обов'язку сплати аліментів.

Важливим кроком законодавця України у сфері посилення прав дитини на належне утримання стало прийняття Закону України № 2037-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту права дитини на належне утримання шляхом вдосконалення порядку стягнення аліментів» від 17.05.2017, що набрав чинності 08.07.2017 [7].

Так, стаття 179 СК України доповнена положенням щодо обов'язкового цільового призначення аліментів на дитину, оскільки аліменти, одержані на дитину, є власністю дитини. [1] Важливим нововведенням стала норма СК України щодо можливого способу обрання присудження аліментів за вибором позивача. Тому частина 3 статті 181 СК України передбачає, що за рішенням суду кошти на утримання дитини (аліменти) присуджуються у частці від доходу її матері, батька або у твердій грошовій сумі за вибором того з батьків або інших законних представників дитини, разом з яким проживає дитина.

Окрім цього, у липні 2018 року було прийнято Закон України № 2475-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України про створення економічних передумов для посилення захисту права дитини на належне утримання», який набрав чинності 28 серпня 2018 року (далі – Закон України № 2475-VII), яким внесено зміни до низки законодавчих актів. Метою цього Закону є створення економічних передумов для вдосконалення механізму забезпечення права дітей на достатній рівень життя [6].

Законом були внесені зміни в частині збільшення мінімального розміру аліментів. Так, у новій редакції СК України зазначено, що розмір аліментів має бути необхідним та достатнім для забезпечення гармонійного розвитку дитини. Мінімальний розмір аліментів на одну дитину не може бути меншим, ніж 50 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Вперше на законодавчому рівні визначено мінімальний рекомендований розмір аліментів на одну дитину, який становить розмір прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку і може бути присуджений судом у разі достатності заробітку (доходу) платника аліментів.

Оскільки найпоширенішою проблемою щодо можливості визначення розміру аліментів є приховування платником аліментів своїх реальних доходів, було розширено коло обставин, які мають враховуватися для визначення розміру аліментів. Так, до статті 182 СК України було включено положення, яке зазначає, що при визначенні розміру аліментів суд також враховує наявність на праві власності, володіння та/або користування у платника аліментів майна та майнових прав, у тому числі рухомого та нерухомого майна, грошових коштів, виключних прав на результати інтелектуальної діяльності, корпоративних прав. Окрім цього, повинні враховуватись доведені стягувачем аліментів витрати платника аліментів, у тому числі на придбання нерухомого або рухомого майна, сума яких перевищує десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи, якщо платником аліментів не доведено джерело походження коштів.

Санкції сімейного законодавства спрямовані на захист особи, яка має право на аліменти, а не на притягнення до відповідальності боржника. Вони обмежують неплатників аліментів у зловживанні їхніми правами та спонукають виконувати свої обов'язки. Заборгованість за аліментами має неспри-

ятливі наслідки для боржника. Тому Законом № 2475-VIII були внесені зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), Кримінального кодексу України (далі – КК України), Кримінального-виконавчого кодексу України (далі – КВК України).

Важливим моментом у застосуванні санкцій для осіб, які не виплачують аліменти є внесення їх до Єдиного реєстру боржників. До цього реєстру, потрапляють особи, які мають заборгованість за виконавчими провадженнями про стягнення аліментів понад 3 місяці. Станом на 26 січня 2020 року кількість записів у реєстрі становить 165688 тисяч осіб. Ці дані демонструють важливість запровадження механізмів подолання проблеми несплати аліментів [8].

Відповідно до КУпАП встановлено адміністративну відповідальність за несплату аліментів на утримання дитини, одного з подружжя, батьків або інших членів сім'ї, що призвела до виникнення заборгованості, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання, яка тягне за собою виконання суспільно корисних робіт на строк від ста двадцяти до двохсот сорока годин.

Водночас у КК України було встановлено відповідальність за злісне ухилення від відбування адміністративного стягнення у виді суспільно корисних робіт, яка становить два роки позбавлення волі. Злісним ухиленням необхідно вважати неприбуття до місця виконання суспільно корисних робіт протягом двох днів з дати, визначеної у направленні уповноваженою посадовою особою уповноваженого органу з питань пробації без поважних причин, невихід на суспільно корисні роботи або відмова від виконання роботи більше двох разів протягом місяця без поважних причин, а також поява на робочому місці у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Отож, за несплату аліментів боржнику загрожує не тільки адміністративна відповідальність, а й притягнення до кримінальної відповідальності.

Законом України № 2475-VIII також було внесено зміни до КВК України. Встановлено, що ув'язненні, які мають заборгованість за виконавчими документами, зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості. Тобто засудженні, які мають заборгованість по аліментах мають обов'язок виконувати суспільно корисні роботи до погашення свого боргу, але з правом на двадцять п'ять відсотків свого заробітку.

Важливими нормами було доповнено Закон України «Про виконавче провадження». Зокрема статтю 8 було доповнено частиною 5 в якій йдеться про те, що автоматизована система виконавчого провадження забезпечує автоматизований арешт коштів боржника за виконавчими провадженнями про стягнення аліментів у порядку, визначеному Міністерством юстиції України за погодженням з Національним банком України. Згідно із Законом № 2475-VIII державний виконавець виносить вмотивовані постанови, якщо наявна заборгованість зі сплати аліментів, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за чотири місяці. Постанови державного виконавці стосуються тимчасового обмеження права на виїзд із України; обмеження в праві керування транспортними засобами; обмеження в праві користування зброєю й у праві полювання. Вказані обмеження діють до моменту погашення заборгованості зі сплати аліментів у повному обсязі. Через внесені зміни до українського законодавства за даними Державної прикордонної служби України в базах даних прикордонників на даний час знаходиться близько 120 тисяч осіб, яким виконавчими службами обмежено виїзд за межі України через несплату аліментів [12].

У Законі України «Про дорожній рух» з'явилася норма відповідно до якої органи МВС України повинні відмовляти особам, які внесені до Єдиного реєстру боржників, у перереєстрації, знятті з обліку транспортного засобу з метою його відчуження та повідомляти про факт звернення такої особи відповідні органи державної виконавчої служби або приватного виконавця із зазначенням відомостей про транспортний засіб.

Водночас відповідно до Закону України «Про нотаріат» наявність особи, яка звернулася з проханням про вчинення нотаріальної дії щодо відчуження належного їй майна, у Єдиному реєстрі боржників, зокрема за виконавчими провадженнями про стягнення аліментів за наявності заборгованості з відповідних платежів понад три місяці є підставою у відмові вчинення нотаріальної дії.

Санкції через несплату аліментів стосуються також і можливості працювати у сфері державної служби. У Законі України «Про державну службу» встановлено, що на посаду державної служби категорії «А» або «Б» не може бути обрана особа, яка має заборгованість зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців з дня пред'явлення

виконавчого документа до примусового виконання. Особа, яка бажає зайняти посаду державної служби має подати заяву про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дитини.

Окрім цього, працівники прокуратури та інші високопосадовці, народні депутати та депутати місцевих рад також не зможуть займати відповідні посади та брати участь у виборах, якщо вони мають заборгованість по аліментах. Адже вводиться необхідність подавати заяву про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дітей понад 6 місяців.

Проаналізовані новели сімейного законодавства України, дозволяють мінімізувати можливості для приховування реальних доходів та майна осіб, у яких є обов'язок зі сплати аліментів, конкретизувати розмір аліментів та диференціювати його залежно від реального фінансового стану платників аліментів.

Список використаних джерел:

1. Сімейний кодекс України: Закон України від 10 січня 2002 року. № 2947-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002, № 21-22, ст. 135.
2. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року. № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004, № 40-41, 42, ст. 492.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 грудня 1984 року. № 8073-X *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984, додаток до № 51, ст.1122.
4. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05 квітня 2001 року. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001, № 25-26, ст.131.
5. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11 липня 2003 року. № 1129-IV. *Верховної Ради України*. 2004, № 3-4, ст. 21.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення економічних передумов для посилення захисту права дитини на належне утримання: Закон України від 3 липня 2018 року. № 2475-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2018, № 36, ст. 272.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту права дитини на належне утримання шляхом вдосконалення порядку стягнення аліментів: Закон України від 17.05.2017. № 2037-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2017, № 25, ст. 291.
8. Про виконавче провадження: Закон Україна від 02 червня 2016 року. № 1404-VIII. *Верховної Ради України*. 2016, № 30, ст. 542.
9. Про дорожній рух: Закон України від 30 червня 1993 року. № 3353-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993, № 31, ст. 338.
10. Про нотаріат: Закон України від 2 вересня 1993 року. № 3425-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993, № 39, ст. 383.
11. Близько 120 тисяч осіб через несплату аліментів перебувають у базах прикордонників з обмеженням у виїзді за межі України//dpsu.gov.ua : веб-сайт. URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/news/%20VIDEO%20Blizko-120-tisyach-osib-cherez-nesplatu-alimentiv-perebuwayut-u-bazah-prikordonnikiv-z-obmezhennyam-u-viizdi-za-mezhi-Ukraini-/> (дата звернення 26.01.2020).

Матляк Т. М.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ОСОБЛИВОСТІ СПАДКУВАННЯ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ АКТУАЛЬНОЇ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Як в теоретичному, так і в практичному значенні відносини спадкування завжди досить складно характеризуються і пов'язані зі складнощами їх регулювання, оскільки вони застосовуються щодо регулювання одразу в декількох сферах суспільних відносин. З одного боку, використовується правовий режим спадкування, з іншого – комплекс правових засобів регулювання режиму майна чи обсягу прав та зобов'язань, які успадковуються.

За Цивільним кодексом України, перехід прав та обов'язків від фізичної особи, яка померла до інших осіб є спадкуванням. Особа, яка передає свої права та обов'язки виступає спадкодавцем, а особа, до якої переходять права та обов'язки спадкодавця є спадкоємцем.

Однак, саме під час переходу прав та обов'язків від спадкодавця до спадкоємців, на практиці виникає багато питань та проблем. Наприклад, що робити, якщо на момент спадкування, набрав чинності новий Цивільний кодекс?

В таких випадках Верховний Суд Постановою Пленуму від 30 травня 2008 року № 7 Про судову практику у справах про спадкування, підкреслив що потрібно перевірити коли було відкрито спадщину. Оскільки, якщо спадщина відкрилась до 1 січня 2004 року то спадкування здійснюється за ЦК УРСР, а якщо після, – то за ЦК України [6].

Як і з багатьох правил – тут теж є винятки. Прикінцеві та перехідні положення Цивільного кодексу України містять норму, яка дозволяє застосовувати правила книги шостої Цивільного кодексу України «Спадкове право» до спадкових відносин, які виникли до 01.01.2004. За існування двох умов: 1) особа померла, тобто спадщина відкрилася до набрання чинності ЦК України та 2) ніхто із спадкоємців не прийняв спадщину згідно з вимогами ЦК УРСР до набрання чинності ЦК України.

Відомим є той факт, що законодавством виділено два порядки спадкування: за законом і за заповітом[8]. Я вважаю, що у випадку наявності заповіту, спадкодавцям легше захистити і відстояти свої права та інтереси, і виконати волю та бажання спадкодавця.

Законодавчо закріплено декілька видів заповітів: звичайний, секретний, заповіт з умовою, заповіт подружжя.

Виникають випадки, коли заповідач склав декілька заповітів, що ж робити в даній ситуації? Невже усі вони дійсні? Відповідь на це запитання дає частина 2 статті 1254 ЦК України, відповідно до якої заповідач має право у будь-який час скласти новий заповіт. Заповіт, який було складено пізніше, скасовує попередній заповіт повністю або у тій частині, в якій він йому суперечить. Дану норму підтвердив Верховний Суд Постановою від 26 червня 2019 року у справі № 369/3186/17.

Судом встановлено, що заповідачем було складено два заповіти на одну і ту ж саму особу в один день. Першим вона заповідала усе своє майно, а другим лише земельну частку(пай). Спадкоємець і водночас позивач просила визнати за нею право на майно, що закріплено у першому заповіті. Проте судьями Верховного Суду було визначено, що позивач спадкуватиме лише майно визначене другим заповітом, а все інше майно спадкуватиметься за законом на загальних підставах [3].

В Україні заповіт не є надто поширеним, чи то через правову несвідомість або ж впевненість в тому що спадкоємці зможуть мирно дійти консенсусу між собою, чи можливо тому що більшість населення вважає, що їм немає чого передати у спадок.

Так, за даними Міністерства юстиції України, дві третини спадщини в Україні не оформлено заповітами. Щороку лише близько 30% спадкоємців отримують свідоцтва про право на спадщину за заповітом, а решта 70% отримують право на спадщину за законом.

За словами міністра юстиції, щорічні статистичні звіти про роботу державних та приватних нотаріусів свідчать про те, що кількість посвідчень про спадкування за законом вдвічі більша ніж за заповітом [7].

Ще одне актуальне на сьогодні запитання що таке спадкова трансмісія та спадкове представництво?

Статтею 1276 Цивільного кодексу України, визначено що, якщо спадкоємець за заповітом або за законом помер після відкриття спадщини і не встиг її прийняти, право на прийняття належної йому частки спадщини, крім права на прийняття обов'язкової частки у спадщині, переходить до його спадкоємців (спадкова трансмісія).

Постановою від 4 вересня 2019 року у справі №450/328/15-ц Верховний Суд встановив, що право на обов'язкову частку у спадщині не входить до складу спадщини (спадкова маса) і не може бути передано спадкоємцеві в порядку спадкування (спадкова трансмісія) [4].

За спадковою трансмісією перехід права на спадкування здійснюється не за правом черговості, а за правом закликання до спадщини правонаступника померлого спадкоємця [1, с. 76].

Стаття 1266 Цивільного Кодексу України передбачає, що внуки, правнуки спадкодавця спадкують ту частку спадщини, яка належала б за законом їхній матері, батькові, бабі, дідові, якби вони були живими на час відкриття спадщини.

По своїй суті спадкування за правом представлення – це специфічний порядок набуття права на спадкування за законом, який не є окремою підставою або видом спадкування і за яким суб'єктами спадкування стають певні спадкоємці за законом [2, с. 113].

Останнім та не менш важливим запитанням є особливості спадкування особистих майнових і немайнових прав.

Стаття 1218 ЦК України закріплює, що спадщину формують усі права та обов'язки, що належали спадкодавцеві на момент відкриття спадщини і не припинилися внаслідок його смерті.

Разом з тим, доцільно наголосити на практику Верховного Суду, зокрема висновок, зроблений у Постанові від 13 березня 2019 року у справі № 178/922/15-ц: право користування земельною ділянкою, що виникло в особи на підставі державного акта на право користування земельною ділянкою, не входить до складу спадщини і припиняється зі смертю особи, якій належало таке право [5].

Що ж стосується особистих немайнових прав, то вони відповідно до частини 1 статті 268 ЦК України належать кожній фізичній особі від народження або ж за законом.

Відповідно до статті 1219 Цивільного кодексу України особисті немайнові права не входять до складу спадщини.

Аналізуючи норму ч. 1 ст. 271 ЦК України щодо того, що «зміст особистого немайнового права становить можливість фізичної особи вільно, на власний розсуд визначати свою поведінку у сфері свого приватного життя» можна зробити висновок, що в деяких випадках було б цілком логічним передбачити законодавцем можливість спадкування особистих немайнових прав.

Так, частина 1 статті 270 Цивільного кодексу України відносить до складу особистих немайнових прав, право на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості. У випадку якщо особа реалізувала своє право, створила певну наукову модель, запатентувала її і передала право на її використання іншій особі, однак не отримавши винагороди померла. В такому випадку, вважаю, було б справедливим надати право спадкоємцям вимагати від особи яка користується науковою моделлю отримання винагороди за неї, і в подальшому можливості розпоряджатися правами на зазначену модель.

Підводячи підсумок, варто відзначити, що як майнові, так і не майнові права спадкодавця можуть виступати об'єктом спадкування, крім винятків визначених законодавством.

Отож, незважаючи на досить громіздку практику судів, зокрема Верховного Суду та кількість наукових статей, есе та інших праць науковців і практиків з цього приводу, питання спадкування постійно піднімаються та оновлюються, залишаючись завжди актуальними.

Список використаних джерел:

1. Борисов В. І., Фатєєва І. В., Яроцький В. Л. Цивільне право: у 2 т. Київ.: Юрінком Інтер 2014. Т.2: Особлива частина. 168 с.
2. Дзера О. В. Цивільне право України: в 2 т. Київ.: Юрінком Інтер 2014. Т.2: Особлива частина. 235 с.
3. Постанова Верховного Суду від 26 червня 2019 року № 369/3186/17: офіц. веб-сайт. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/82797694>.

4. Постанова Верховного Суду №450/328/15-ц від 4 вересня 2019 року: офіц. веб-сайт. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/C010768>.
5. Постанова Верховного Суду від 13 березня 2019 року у справі № 178/922/15-ц: офіц. веб-сайт. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/85033644>.
6. Постанова Пленуму Верховного Суду від 30 травня 2008 року № 7 Про судову практику у справах про спадкування: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0007700-08>.
7. Федченко Т., Сліпаченко Л. Спадкування та оподаткування. Вісник офіційно про податки 2017. №29(933).
8. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 року № 435-IV. Законодавство України: база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

Мельник І. О.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ТРУДОВЕ ТА ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО: СПІЛЬНІ ТА ВІДМІННІ РИСИ

Дві галузі приватного права: цивільне та трудове, – є історично взаємопов'язаними, адже трудове право виокремилася з системи цивільного, до цього перебуваючи його частиною. Дана теза підтверджується, якщо розглядати історію розвитку права, ще з часів Римської імперії, яка дала світу колосальну за значенням правову систему – римське право, правонаступником якого нині є цивільне право, яке займає центральне місце у правових системах держав світу і залишається найбільш розробленою галуззю права. Відомий кодекс Наполеона містив норми щодо регулювання відносин найманої праці. На основі цивільного права переважно відбувалося і відбувається формування нових галузей правових систем, таких як трудове право, природоохоронне право, патентне право та ін.. Можна зробити висновок, що трудове право виокремилася з цивільного права в процесі розвитку суспільства та еволюції суспільних відносин. Тому цілком логічним є те, що цивільне та трудове право мають багато спільних рис, проте мають вони і дещо відмінне. Розпочнемо із спільних рис.

Цивільні і трудові відносини мають чітко виражений майновий (матеріальний) характер. Дана теза знаходить своє підтвердження в наступних законодавчих актах.

Відповідно до ст.1 ЦК України цивільним законодавством регулюються особисті немайнові та майнові відносини (цивільні відносини), засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їх учасників.

Відносини, що встановлюються між працівником і роботодавцем, зобов'язують цих суб'єктів проводити певні дії по виконанню трудової функції, виплаті винагороди за проведену роботу. Ці зобов'язання носять майновий характер. Для прикладу, відповідно до ст.2 КЗпП працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Для цивільного та трудового права властивим є спільний диспозитивний метод правового регулювання. Важливо зазначити, що диспозитивний метод передбачає вільну саморегуляцію суб'єктами їхньої поведінки на основі принципів права, встановлює тільки межі та процедури такої саморегуляції. Він є характерним передусім для приватного права, оскільки передбачає самостійність суб'єктів у виборі ними варіанта поведінки. У цьому випадку право поважає автономію суб'єктів, виходить з того, що їм краще відома специфіка відповідних відносин, визнає можливість децентралізованого координаційного правового регулювання (зокрема, завдяки укладенню правочинів) [3, с. 100]. Якщо переглядати загальні засади цивільного законодавства, то відповідно до ст.3 ЦК України для цивільного права характерні свобода договору; свобода підприємницької діяльності, яка не заборонена законом. Також, відповідно до ст.6 ЦК України сторони мають право укласти договір, який не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним засадам цивільного законодавства. Що стосується трудового права, то для прикладу, відповідно до ст.13 КЗпП колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. Тобто, ми бачимо, що законодавець наділяє певною самостійністю суб'єктів цивільного та трудового права, в питаннях, що стосуються укладення договорів, та ін.

Суб'єкти цивільного права можуть виступати суб'єктами трудових правовідносин. Відповідно до ст.9 ЦК України положення Цивільного Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Проте, в даному випадку, на нашу думку, законодавець некоректно застосував формулювання «до врегулювання трудових відносин». Таке формулювання є недопустимим. Але якщо справа лише у формулюванні і законодавець під трудовими відносинами мав на увазі всі відносини, що регулюються Кодексом законів про працю, то необхідно було конкретизувати, що йдеться про відносини цивільно-правового характеру. Тоді має місце субсидіарне застосування, яке полягає в зверненні до норм ЦК України у випадках, якщо відносини, які мають цивільно-правовий характер, не врегульовані (що абсолютно закономірно) актами трудового законодавства [4, с. 32].

Також спорідненими для цих двох галузей права є такі інститути, як:

- відшкодування шкоди, заподіяної працівником роботодавцю;
- відшкодування моральної шкоди;
- матеріальної відповідальності посадової особи, що має ознаки цивільно-правової відповідальності.

Перейдемо до відмінних рис цивільного і трудового права.

Основна відмінність цих двох галузей права полягає у джерелах. Відповідно до ст. 4 ЦК України основним актом цивільного законодавства України є Цивільний кодекс України. Актами цивільного законодавства є також інші закони України, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу. А щодо трудового права, то відповідно до ст. 4 КЗпП законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Також, для трудового права характерні специфічні джерела права не притаманні для цивільного права, такі як акти соціального партнерства та локальні нормативні акти.

Своєрідні принципи, притаманні трудовому праву. Для прикладу, це свобода праці; поєднання централізованого, договірної і локального регулювання з питань праці; розвиток трудового права і законодавства відповідно до міжнародних стандартів.

Відповідальність. Для цивільного права характерна майнова (цивільно-правова) відповідальність (ст.22 ЦК України). В свою чергу, для трудового права характерна дисциплінарна та матеріальна відповідальність (ст.130,147 КЗпП).

Своєрідність цивільного і трудового договорів. Зокрема, для трудових договорів властивою є наявність чіткої процедури укладення, виконання і припинення, що супроводжується відповідними соціально-трудовами гарантіями працівникам (глава 3 КЗпП).

Таким чином, можна сказати, що трудове та цивільне право мають доволі багато спільного, що й не дивно, якщо брати до уваги той факт, що трудове право виокремилася з цивільного в процесі розвитку права. Проте, трудове право має і відмінні, притаманні лише йому риси.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Ст. 461.
2. Кодекс законів про працю. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. додаток до №50.
3. Загальна теорія права: Підручник / За заг. ред. М. І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.
4. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

Мельник О. О.,

студент 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ВАЖЛИВІСТЬ УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

З розвитком ринкової економіки регулювання трудових відносин набуває особливого значення. Договір найкраще дозволяє враховувати інтереси обох сторін даних відносин: працівника та роботодавця. Колективний договір є важливим елементом засобу регулювання трудових відносин, з одного боку, виявляючи гнучкість у встановленні умов праці, а з іншого – спонукаючи роботодавця враховувати вигоди працівників.

Колективний договір це угода, яка укладається між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони та одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами- з іншої, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними та уповноваженими трудовим колективом, що регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем та працівниками.

Деякі історичні джерела вказують, що перший вітчизняний колективний договір був укладений ще за часів Російській імперії робітниками харківського металургійного заводу в ході боротьби пролетарного класу за свої права. Після Жовтневої Революції 1917 року колективні договори набули значної актуальності. Однак чи є необхідність укладання колективних договорів сьогодні?

Сучасний стан колективно-договірних відносин в Україні характеризується суттєвою кількістю випадків невиконання умов колективних угод, їх неврахування в положеннях колективних договорів, які також часто не виконуються на належному рівні. Досить частими є випадки відмови роботодавців від укладання нових колективних договорів та угод і відповідно затягнення без того тривалого процесу колективних переговорів між роботодавцями й трудовими колективами в особі їх уповноважених представницьких органів [5, с. 1].

У статті 11 Кодексу законів про працю передбачено, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи (стаття 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» і стаття 65 Господарського кодексу України).

Закономірно, що чим більший трудовий колектив, тим вища ймовірність виникнення конфліктів через різницю інтересів та поглядів учасників трудових відносин. Тому укладання колективного договору необхідне, перш за все, через мету запобігання таким спорам, які виникають або можуть виникнути в трудовому колективі.

Колективний договір сприяє стабільній і продуктивній роботі, створенню надійних засад для соціального захисту працівників, що помітно зменшує ризик виникнення трудових конфліктів і соціальної напруженості в колективі за умови, що, він укладений з урахуванням реальних можливостей підприємства.

В деяких випадках законодавством передбачено, що певні норми мають бути закріплені в колективному договорі. Наприклад, згідно зі статтею 15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом [6, ст. 15].

Хоч і законодавством не передбачено санкцій за відсутність колективного договору або не прояв ініціативи по його укладенню, але згідно відповідно до статті 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади [2, ст. 17].

Отже, укладення колективного договору є важливим засобом врегулювання інтересів працівників і роботодавців. Відсутність колективного договору тягне за собою дуже багато негативних наслідків, що в свою чергу заважає нормальній роботі підприємства та, як наслідок, сповільнює його розвиток. Найголовніше - це чітко прописати в ньому всі тонкощі, щоб не допустити питань у органів уповноважених на перевірку чи конфлікту з трудовим колективом.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.05.2020).
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» : Закон України від 01.07.1933 № 3356-XII. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 11.05.2020).
3. Господарський кодекс України : Закон України від 16.03.2003 № 436-IV. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення : 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/436-15> (дата звернення: 11.05.2020).
4. Мельник К. Ю. Трудове право України. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
5. Напрями вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод. *Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «ПРАВО»*. 2015. № 2. С. 8.
6. Закон України «Про оплату праці» : Закон України від 24.04.1995 №108/95-ВР. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 13.02.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 11.05.2020)

Мельникович І. М.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ВРЕГУЛЮВАННЯ СПОРУ ЗА УЧАСТЮ СУДДІ І МЕДІАЦІЯ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Закон України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів» № 2147-VIII, який набув чинності 15 грудня 2017 року, запровадив у господарському, цивільному та адміністративному процесах нову для українського судочинства процедуру – врегулювання спору за участю судді [3]. У зв'язку із вказаними змінами у науковій доктрині з'явилося багато різних поглядів на правову природу цієї процедури і її спорідненість з одним із альтернативних способів вирішення спорів – з медіацією.

Вказані питання були предметом наукових досліджень Прущак В. Є., Романадзе Л. Д., Тиханського О. Б., Кібенко О. Р., Кисельової Т. С.

Метою цієї доповіді є порівняння процедури врегулювання спору за участю судді і медіації як однієї з альтернативних способів врегулювання спорів.

Визначення терміну «врегулювання спору за участю судді» відсутнє як в міжнародному, так і в національному законодавстві. Однак, в правовій доктрині вже запропоновано ряд дефініцій, зокрема В. Прущак, визначає, що врегулювання спору за участю судді являє собою переговорний, структурований та конфіденційний процес, в якому сторони спору намагаються самостійно, на добровільній основі вступити у перемовини за підтримки нейтрального неупередженого посередника – судді, що за допомогою власних професійних навичок та знань спрямовує сторони до мирного врегулювання спору [5, с. 56-62]. Наразі наведене визначення процедури врегулювання спору за участю судді є найбільш повним і змістовним.

В Україні термін «альтернативне вирішення спорів» прямо кореспондується з ч. 5 ст. 55 Конституції України, яка передбачає що «кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» [2]. Наразі не існує єдиної загальноприйнятої класифікації альтернативних способів вирішення спору, однак до однієї із найбільш поширених процедур належить медіація.

В Україні значну роль на шляху до легітимізації процедури медіації відіграло внесення до Верховної Ради України ряду законопроектів «Про медіацію». Зокрема, 3 листопада 2016 року Верховною Радою України у першому читанні було прийнято проект Закону України «Про медіацію», однак 28 лютого 2020 року у другому читанні проект було відхилено та знято з розгляду. Отже, нині процедура медіації досі не регламентована на законодавчому рівні. Не зважаючи на те, що законопроект № 3665 не було прийнято, найбільш доцільним видається проведення аналізу процедури медіації саме на основі цього законопроекту, адже основні його положення кореспондуються зі змістом Директиви № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах [1].

Отже, відповідно до змісту законопроекту № 3665, медіація – це альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються у рамках структурованого процесу за участі медіатора досягти згоди для вирішення їх спору, а медіатор – незалежний посередник, який допомагає сторонам спору у його вирішенні шляхом медіації.

Згідно ч. 1 ст. 7 законопроекту № 3665, медіатор не залежить від сторін медіації, державних органів, інших юридичних і фізичних осіб.

Законопроект № 3665 визначав, що медіація може проводитися медіатором самостійно або за сприяння організації, яка забезпечує проведення медіації. Сторони самостійно обирають медіатора або медіаторів для вирішення їх спору.

Окрім цього, законопроектом № 3665 було закріплено право судді виключно надати рекомендацію сторонам звернутися до конкретного медіатора для розв'язання їх спору [4].

З огляду на вищенаведене, процедура врегулювання спору за участю судді має певні подібні риси з медіацією. Серед спільних рис медіації і врегулювання спору за участю судді є, зокрема, наявність нейтрального посередника, конфіденційність процедури, безпосередня відповідальність сторін за прийняте рішення.

Не зважаючи на це, позиція, відповідно до якої, врегулювання спору за участю судді є самостійною процедурою видається більш обґрунтованою.

Наприклад, Л. Д. Романадзе пояснює співвідношення інституту врегулювання спору за участю судді та медіації таким чином: «Процедура врегулювання спору за участю судді є самостійною процедурою, що не має нічого спільного з класичною фасилітаційною моделлю медіації, що понад 20 років поширюється в Україні». На думку науковиці, більш слушним для медіаторів є розгляд інституту врегулювання спору за участю судді просто як нової в українській практиці гібридної примирної процедури, що не є медіацією [6].

Основною відмінністю цих двох процедур є особа посередника. В процедурі врегулювання спору за участю судді таким посередником виступає суддя, який є безпосереднім і повноважним представником судової гілки влади. На відміну, в процедурі медіації, посередник не має повноважень органу судової влади. Варто зауважити, що особі медіатора необхідно пройти певне навчання для отримання відповідних навичок медіатора, водночас для судді-посередника законодавець не встановлює жодних обов'язків стосовно підвищення його професійного рівня задля можливості участі у врегулюванні спору як посередника, що здійснює примирення сторін.

Наступною ознакою, яка розмежує ці дві процедури, що розглядаються, є можливість сторонами вибору посередника. Зокрема, особливістю медіації є право сторін самостійно обрати особу медіатора. Водночас, процедура врегулювання спору за участю судді такого права не передбачає, натомість проведення процедури здійснюється тим суддею, якого було визначено автоматизованою системою документообігу суду.

Ще однією підставою для розмежування цих процедур є темпоральні обмеження. Так, відповідно до ч. 1 ст. 201 ЦПК України, врегулювання спору за участю судді проводиться за згодою сторін до початку розгляду справи по суті, водночас, медіація може мати місце на будь-якій стадії судового провадження.

Також, розмежовуючи поняття «медіації» та «врегулювання спору за участю судді», варто зазначити, що врегулювання спору за участю судді у порівнянні з медіацією включає ширше коло повноважень судді-посередника, наприклад, проведення переговорів, роз'яснення мети та порядку проведення процедури, проведення індивідуальних переговорів у формі спільних чи закритих нарад, і в результаті укладення сторонами мирової угоди, звернення до суду із заявою про її затвердження або звернення позивача до суду із заявою про залишення позовної заяви без розгляду, або в разі відмови позивача від позову чи визнання позову відповідачем.

Ще одним критерієм для розмежування цих процедур є можливість примусового виконання угоди сторін. Так, ухвала суду про затвердження мирової угоди є виконавчим документом, в той час як медіаційна угода такого статусу не має.

Підсумовуючи, очевидним видається, що хоча й процедура врегулювання спору за участю судді і має певні суміжні ознаки із медіацією, однак не можна вважати ці процедури тотожними. Тут варто зазначити, що врегулювання спору за участю судді взагалі не належить до альтернативних форм захисту цивільних прав. Це пояснюється тим, що альтернативність будь-якої форми захисту прав та інтересів обумовлюється зверненням особи до несудових форм захисту. А врегулювання спору за участю судді відбувається вже після звернення особи до суду і відкриття провадження у справі, тобто, правовідносини, які виникають під час проведення цієї процедури регулюються процесуальними кодексами України, тобто нормативними актами, які регламентують розгляд справи в суді.

Список використаних джерел:

1. Директива №2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради Євросоюзу про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах від 21.05.2008. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a95 (дата звернення: 03.05.2020 р.).

2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254> (дата звернення 03.05.2020 р.);
3. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 03.10.2017 р. № 2147-VIII. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147-19> (дата звернення 03.05.2020 р.);
4. Проект Закону про медіацію № 3665 від 17.12.2015 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463 (дата звернення: 01.05.2020 р.);
5. Прущак В. Є. Правові основи врегулювання спору за участю судді. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. № 17. С. 56–62;
6. Романадзе Л. Д. Какие пробелы в проектах новых ХПК, ГПК и КАС будут мешать примирению сторон судьей или медиатором. URL: https://zib.com.ua/ru/128584-kakie_probely_v_proektah_novih_hpk_gpk_i_kas_budut_meshat_pr.html (дата звернення: 01.05.2020 р.).

Мірченко І. О.,

студент 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудове право є однією із найважливіших галузей права з точки зору сучасних реалій, тому що кожен хто зацікавлений у певній якості життя, повинен працювати, а це у свою чергу змушує людей, тим чи іншим чином стикатись із цією частиною права. Будь то робітник чи роботодавець, знання своїх прав та обов'язків пов'язаних із роботою є бажаним, як зі сторони держави, яка зацікавлена в кількості таких трудових відносин, та усвідомлює потребу регулювати їх, так і учасників таких відносин, задля покращення умов праці, покращення продуктивності і звісно отримання певних гарантій захисту своїх прав. І щоб детальніше зрозуміти систему цієї галузі права нам потрібно зрозуміти місце одного із найбільших джерел цього права, тобто – Кодексу законів про працю України(далі «Кодекс про працю»).

Для розгляду цього питання ми звісно використаємо безпосередньо сам Кодекс про працю і його текст, також будемо посилатись на нормативно-правові акти, які тим чи іншим чином впливають на нього і цим визначають його місце. Для всебічного огляду цього питання також доцільно використати якомога більше статей з інтернету, але варто зазначити, що до таких робіт, треба ставитись дуже скептично і вони мають відповідати певним критеріям, перший із яких –актуальність, другий – це достовірність, тобто посилання на діючі закони та правдиву інформацію, статті які стали основою цієї доповіді вважаю доволі достовірними, тобто такими на які можна посилатись.

Отже, метою цієї доповіді, є саме спроба, на основі різної інформації, такої як: статі на тему джерел, кодекси законів, деякі нормативно-правові акти, зрозуміти та пояснити, яким є місце Кодексу про працю у системі джерел трудового права, що дасть нам змогу чіткіше керувати знаннями про джерела та розуміти основу системи цих джерел.

Для початку варто розуміти що трудове право є давно сформованою галуззю права зі величезною нормативною базою, яка й визначає основне джерело трудового права – нормативно-правові акти. До таких актів відносять: Конституцію України, Закони України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», та інші нормативно-правові акти, які існують в системі права України, ну і звісно Кодекс законів про працю.

Варто виокремити що безумовно особливим джерелом трудового права є міжнародні договори у цій сфері, вони впливають на усе трудове законодавство України у випадку ратифікування таких, в тому числі й на Кодекс про працю місце якого ми і намагаємось зрозуміти.

Крім, того існують міжнародні акти загального значення метою яких є регулювання інших сфер права, а не саме трудового права, ці акти певною мірою теж зачіпають трудові відносини в державі за умови їх прийняття.

Вони справляють потужний вплив і формують певну основу і мають велику вагу для законодавства про працю в цілому. Та повертаючись до кодексу про працю ми згадуємо що найвищою формою систематизації законодавства вважається кодифікація. І норми трудового права мають таку форму систематизації – Кодекс законів про працю (КЗпП). І на разі він вважається найзмістовнішим нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини працівників. Він вміщає в собі безліч аспектів трудового права, і щоб досягнути цього результату його з часу створення неодноразово змінювали.

Як джерело права Кодекс про працю він поділений на розділи згідно тим що регулює дана частина кодексу, ось деякі з них: Глава 3. Трудовий договір, Глава 4. Робочий час, Глава 5. Час відпочинку, і інші, тобто загалом 18 глав, які всебічно охоплюють галузь трудового права.

Отже, аналізуючи дану інформацію можна сказати, що це, вказує на певні особливості Кодексу законів про працю як джерела трудового права і до них, за загальною думкою, можна віднести наступні:

Кодекс законів про працю відносно комплексно регламентує трудові та інші пов'язані з ними відносини з питань праці, це вказує навіть не на те який вплив він має, а на те яким чином він здійснює цей

вплив, тобто – обширно, комплексно, намагаючись вирішити максимальну кількість питань. Кодекс про працю визначає систему основних трудових прав, мається на увазі те що саме він формує фундамент для інших актів щодо трудового права. Він також визначає обов'язки працівника і роботодавця – це говорить про те що саме він регулює основні моменти в трудових відносинах і забезпечує виконання обов'язків сторін, тобто визначає як можна захистити свої права. Кодекс про працю розкриває систему повноважень професійних спілок з питань праці, це важлива частина кодексу на які формується діяльність профспілок. Також він визначає засади правового статусу трудового колективу, це вказує на позицію Кодексу як регулятора відносин (саме трудових) у колективі. Беззаперечно Кодекс про працю виступає правовою основою ухвалення актів трудового законодавства, хоч і має певне підпорядкування Конституції та міжнародним договорам України.

І це є причиною того що він визначає загальну сферу локальної нормотворчості. Останньою загальною ознакою у цьому списку є те що Кодекс про працю регламентує загальні засади здійснення нагляду і контролю з питань праці – це у свою чергу відображає його вплив на органи влади що ведуть нагляд за виконанням законів про працю загалом на всій території України.

Враховуючи очевидні недоліки КЗпП України, прогалини законодавчого регулювання, Верховною Радою України в порядку, передбаченому Конституцією та Регламентом ухвалено цілу низку законів з питань праці.

Це говорить про те що кодекс є важливим елементом який охоплює велику кількість елементів трудового права та не робить це у повному обсязі тому потребує умовної підтримки за допомогою інших нормативно-правових актів, взаємодіючи з якими трудове право регулюється майже досконально. А за потреби такі додаткові акти повинні створюватись і закривати усі прогалини Кодексу, і бажано ще до того, як це впливе якоюсь проблемою через недосконалість законодавства. Це показує нам його залежність від інших актів.

Також Верховною Радою України ухвалено цілу низку комплексних законів, які є джерелами трудового та є частинами інших галузей права. Тобто вони також є вагомою частиною цієї системи і шукаючи місце Кодексу про працю ми маємо не забувати про їх існування. До них відносять наприклад: Цивільний Кодекс України, Цивільно-процесуальний кодекс України, та інші.

Але слід зауважити, що застосування цих кодексів до відносин з питань праці має виключний характер, тобто йдеться про випадки, коли відповідні питання не вирішені у трудовому законодавстві.

Отже, проаналізувавши певні особливості Кодексу законів про працю та вплив інших джерел на трудове право (тобто і на кодекс, як його частину) ми бачимо його позицію, а саме: величезний вплив на більшість актів локального значення, та вплив на нормативну базу профспілок та загалом організацій пов'язаних з працею. І звісно прослідковується своєрідна залежність від інших джерел трудового права, які існують на разі. Ця залежність проявляється у: взаємодії з іншими джерелами, прикладом може слугувати регулювання певних відносин одночасно як Кодексом, так й іншими актами. Також ця залежність проявляється у відсутності регулювання за допомогою Кодексу про працю, що і компенсується іншими джерелами задля повного і всебічного контролю трудових відносин.

Очевидною є залежність, що помітна в певній ієрархії, тобто обов'язковому підпорядкуванню певним джерелам, які є вище стоячими над КЗпП, наприклад: підпорядкування міжнародним договорам та Конституції України як основному закону і навпаки вплив Кодексу на нижче стоячі акти.

Список використаних джерел:

1. Чинний Кодекс законів про працю України. № 540-IX: база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Перша стаття на тему джерел, що була взята як основа для роздумів: URL: <https://studfile.net/preview/5706258/page:2/>
3. Друга стаття на тему джерел: URL: https://pidruchniki.com/89411/pravo/kodeks_zakoniv_pratsyu_akti_zakonodavstva_ukrayini_sistemi_dzherel_trudovogo_prava
4. Конституція України Редакція від 01.01.2020, підстава – 27-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
5. Зібрання чинних міжнародних договорів: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/b94>

Мороз А. В.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ОПЛАТА ПРАЦІ – ЯК ІСТОТНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Умова про оплату праці є однією із найважливіших умов трудового договору. В переважній більшості випадків сторони трудового договору укладають його саме заради майнового інтересу, який для роботодавця становитиме отримання прибутку (чи іншої вигоди), що залежатиме від позитивно налагодженого процесу виробництва, який включає і успішне виконання трудової діяльності наявного трудового колективу (якщо такий є) чи окремого працівника, а для працівника – гідна оплата його праці. [1].

Отже, розпочну вступ із умов трудового договору. Умова трудового договору про оплату праці (винагороду за працю) – це умова про винагороду працівника відповідно до трудового договору. Умова про оплату праці визначається на підставі трудового договору з урахуванням штатного розпису (схеми посадових окладів) шляхом визначення конкретного розміру заробітної плати (посадового окладу) з урахуванням актів трудового законодавства та соціального партнерства. Умови поділяються на основні та додаткові. Основні (істотні) умови трудового договору – це умови, погодження яких означає, що трудовий договір укладено та він є чинним. У протилежному випадку, якщо будь-яка з основних умов не погоджена, то такий договір вважатиметься неукладеним. [2].

До основних (істотних) умов трудового договору, про які сторони повинні домовитись, належать наступні: 1) умова про трудову функцію; 2) умова про оплату праці (винагороду за працю); 3) умова про місце роботи (виконання трудової функції); 4) умова про момент початку роботи (виконання трудової функції).

Відповідно статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Структура заробітної плати поділяється на основну заробітну плату та додаткову. Основна – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Правове регулювання мінімальної заробітної плати в Україні регламентується нормами Конституції, міжнародних договорів, КЗпП, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативно-правових актів, прийнятих на його виконання. [3].

За змістом ст. 3 Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Законом України «Про Державний бюджет на 2020 рік» передбачено, що у 2020 році мінімальна заробітна плата у місячному розмірі: з 1 січня – 4723 гривень.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік.

Системи оплати праці – це сукупність способів визначення винагороди, належної виплати працівникам відповідно до витрат праці, а в ряді випадків і до її результатів. КЗпП України встановлює, що оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. (при почасовій системі оплата здійснюється за відпрацьований час, а при відрядній системі – за кількість виготовленої продукції, виконаних робіт).

Почасова система оплати праці – це визначений на підставі актів трудового законодавства та локально-правових актів спосіб визначення заробітної плати, коли мірою праці є витрачений працівником час на виконання одиниці роботи.

Відрядна система оплати праці – це визначений на підставі актів трудового законодавства та локально-правових актів спосіб визначення заробітної плати, коли мірою праці виступає кількість виготовленої продукції за встановлений проміжок робочого часу.

Окремим елементом системи оплати праці можна визначити преміювання.

Під преміюванням розуміється виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та їх заохочення. Відтак, окремі науковці вважають, що преміальна система оплати праці є додатковою (допоміжною) до почасової або відрядної.

Преміювання здійснюється в двох формах: 1) преміювання, передбачене системою оплати праці; 2) преміювання як вид заохочення (поза системою оплати праці).

Винагорода за підсумками роботи за рік – особливий вид преміювання з метою підвищити матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні ефективності виробництва і поліпшенні якості продукції, а також закріпити кадри на виробництві.

Окремим елементом систем оплати праці є тарифна система. Вона використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та продуктивності праці. Тарифна система – це система правових актів, за допомогою яких здійснюється оплата праці залежно від її кількості, якості, умов виконання роботи, характеру роботи та кваліфікації самого працівника.

За змістом КЗпП України (ст. 96) тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна ставка – це норма оплати праці працівника відповідної спеціальності та кваліфікації за одиницю часу. Як правило, встановлюється погодинна і поденна тарифні ставки. Поденна тарифна ставка обраховується у розрахунку на 7-годинний робочий день при нормальній тривалості робочого часу. При цьому, мінімальна тарифна ставка встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб, на 1 січня календарного року (ст.96 КЗпП України). Тарифна ставка покладається в основу оплати праці і є складником тарифної сітки.

Тарифна сітка – шкала (схема), за допомогою якої визначаються співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за більш складну роботу. Тарифна сітка формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок.

Тарифний розряд – це показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника. Тарифна ставка першого розряду встановлює розмір оплати праці найпростішої роботи: чим складніший вид роботи, тим вищий тарифний розряд.

За допомогою тарифної сітки встановлюється співвідношення тарифних ставок між розрядами.

Права працівника на оплату праці та їх захист.

Форми виплати заробітної плати: заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється. [4].

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Гарантійні виплати – це виплати у грошовому вигляді, які виплачуються працівникові у разі невиконання ним з поважних причин своєї трудової функції із збереженням заробітної плати.

Компенсаційні виплати – це грошові суми, які виплачуються роботодавцем працівникові поряд із заробітною платою для компенсації витрат, пов'язаних з виконанням ним своїх трудових обов'язків, а також інших витрат.

На підставі положень КЗпП України та інших актів законодавства можна виділити такі види компенсаційних виплат:

- 1) надання за рахунок коштів Державного бюджету України компенсацій середнього заробітку працівникам, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року;
- 2) виплати працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, які включають вартість проїзду працівника та членів його сім'ї;
- 3) витрати на перевезення майна, тощо.

Список використаних джерел:

1. Науково-практична Інтернет-конференція 14.12.2012 - Секція №3. http://legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=408%3A131212-18&catid=55%3A3-1212&Itemid=69&lang=ru
2. «Юридичний вісник України» від 21-27 лютого 2004 р. № 8 <https://www.zakon-i-normativ.info/index.php/component/lica/?href=0&view=text&base=1&id=191399&menu=298991>
3. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР

Мороз І. В.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ОГЛЯД ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СПАДКУВАННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Постановка проблеми. Спадкове право як підгалузь цивільного права становить собою сукупність правових норм, які регламентують порядок та умови переходу немайнових прав та обов'язків померлої особи (спадкодавця) до інших осіб (спадкоємців). Законодавчі основи правового регулювання спадкування фактично не змінювалися з моменту набрання чинності Цивільного кодексу України (далі – ЦК України).

Така нетипова стабільність та незмінність існуючих норм хоч і сприяє, на перший погляд, формування юридичної визначеності у сфері практики правового регулювання спадкових правовідносин, проте такий стан речей має і зворотню сторону медалі, а саме наявність широкої судової практики в якій проглядається особливість правового регулювання спадкових правовідносин.

Дослідження проблеми практичної реалізації права на спадщину має важливе практичне та теоретичне значення для забезпечення захисту прав спадкоємців та випрацювання дієвих механізмів їх реалізації під час спадкування.

Огляд літератури. Загальні питання спадкування досліджувалися в працях: С. Н. Братуся, О. В. Дзери, Б. О. Заїки, Н. С. Кузнецової, В. В. Луця, І. В. Спасібо-Фатєєвої, В. Я. Тацій, С. Я. Фурса, Є. О. Харитонов та інших.

Мета доповіді є огляд особливостей правового регулювання спадкування за законодавством України через призму судової практики.

На законодавчому рівні поняття спадкування закріплюється у ст. 1216 ЦК України відповідно до якої, під спадкуванням законодавець розуміє юридичний процес переходу прав та обов'язків (спадщини) від фізичної особи, яка померла (спадкодавця), до інших осіб (спадкоємців) [1]. Процес спадкування відбувається щодо спадщини до якої входять усі права та обов'язки, що належали спадкодавцеві на момент відкриття спадщини і не припинилися внаслідок його смерті, згідно положень ст. 1218 ЦК України [1].

Таке положення кодексу передбачає, що обсяг прав та обов'язків, які можуть бути успадковані спадкоємцями вичерпно не визначається нормами ЦК України, тому у судовій практиці цьому питанню відведено значну увагу.

У постанові Верховного Суду від 11 квітня 2018 року у справі № 752/10477/15–ц, провадження № 61–10950св18 суд дійшов висновку, що у тому разі, коли громадянин, який висловив волю на приватизацію займаної ним квартири, помер до прийняття компетентним органом рішення про приватизацію до його спадкоємців у порядку спадкування переходить право вимагати визнання за ними права власності на таку квартиру [8].

Варто вказати і про особливості спадкування корпоративних прав, які можуть входити до складу спадщини. У постанові Великої Палати Верховного Суду від 27 лютого 2019 року у справі № 761/27538/17 було сформовано позицію, що під час спадкування частки у статутному капіталі товариства спадкоємець спадкує права на частку у статутному капіталі, які належали спадкодавцеві щодо цієї частки на момент смерті. Однак спадкоємець не спадкує права участі у товаристві автоматично, з моменту прийняття спадщини [7].

Склад спадщини становлять не тільки права, але й обов'язки, про що неодноразово зазначалося судовій практиці. У постанові Верховного Суду від 23.01.2019 року у справі № 2–2697/11, провадження № 61–28147сво18 суд дійшов висновку, що боргові зобов'язання спадкодавця, які він набув за договором позики укладеним за життя спадкодавця передаються у спадщину його спадкоємцям, які в свою чергу зобов'язанні їх повністю виконати, але в межах вартості майна, одержаного у спадщину. Кожен

із спадкоємців зобов'язаний задовольнити вимоги кредитора особисто, у розмірі, який відповідає його частці у спадщині [6].

Спадкування як процес набуття спадкоємцями спадщини може відбуватися або за заповітом, або за законом.

Спадкування за заповітом відбувається на підставі чіткого особистого волевиявлення дієздатного спадкодавця щодо розпорядження його майном на випадок смерті, яке здійснюється із дотриманням спеціальної процедури та закріплюється у документі спеціальної форми, який називається заповітом.

Процедурні питання укладення та посвідчення заповітів, які впливають на дійсність заповіту становлять значну частину судових спорів у сфері спадкування. Зокрема, у постанові Верховного Суду від 16.05.2018 року у справі № 564/1226/16–ц, провадження № 61–1342св18 суд звертав увагу, що виготовлення секретарем сільської ради тексту спірного заповіту заздалегідь, тобто складення тексту не в присутності заповідача, не є підставою для визнання цього заповіту недійсним, якщо спірний заповіт було складено з дотриманням вимог закону, які встановлюють порядок написання заповіту зі слів заповідача у випадку, якщо заповідач не може самостійно прочитати заповіт [3].

За практичної точки зору питання встановлення дієздатності спадкодавця має важливе значення для доведення дійсності заповіту. Розглядаючи справу № 1111/4895/12 Верховний Суд зазначив, що висновок про тимчасову недієздатність заповідача слід робити на основі доказів, які свідчать про внутрішній, психічний стан заповідача в момент складання заповіту [4].

Окрім спадкування за заповітом чинним законодавством передбачається спадкування за законом. За загальним правилом спадкування за законом настає у разі, якщо фізична особа не залишила заповіту; заповіт недійсний; відсутні або не виконані умови, які зазначені у заповіті з умовою; спадкоємці за заповітом не прийняли спадщину або вони не закликаються до спадкування; фізична особа розпорядилася лише частиною свого майна.

Спадкування за законом здійснюється у порядку черговості. Проте встановлений законом склад черги може бути змінений за рішенням суду. Зокрема, у постанові Верховного Суду від 04.04.2018 року у справі № 233/6868/15–ц, провадження № 61–5921св18 суд дійшов загального висновку, що усунення від права на спадкування на підставі встановлення факту ухилення особи від виконання обов'язку щодо утримання спадкодавця суду потрібно враховувати поведінку особи і розуміння нею свого обов'язку щодо надання допомоги, необхідність такої допомоги для забезпечення існування спадкодавця, наявність можливостей у спадкоємця для надання такої допомоги та свідоме невиконання такою особою, встановленого законом обов'язку щодо догляду за спадкодавцем, який перебуває у безпорадному стані [5].

Крім всього вище вказаного загалом під час спадкування досить часто виникають випадки, коли спадкоємці пропускають відведений для прийняття спадщини строк. В такому випадку цей строк підлягає поновленню у судовому порядку. Відповідно у цій категорії спорів існує практика, що причини пропуску строків вважаються поважними, якщо пов'язані з об'єктивними, непереборними, істотними труднощами для спадкоємця на вчинення дій щодо прийняття спадщини [2].

Отже, із проведеного аналізу положень чинного законодавства та судової практики можемо зробити висновок, що особливість правового регулювання спадкування за законодавством України полягає в тому, що воно встановлює досить загальні положення, що регулюють ці правовідносини. В усіх питаннях, які виникають із нетипових юридичних ситуацій та колізій у правовому регулюванні на суд покладається завдання їх розв'язання шляхом надання правових висновків про правозастосування тих чи інших норм у подібних правовідносинах.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435–IV Законодавство України / Верховна Рада України. Дата оновлення: 28.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення 14.03.2020).
2. Про судову практику у справах про спадкування : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 30 травня 2008 року № 7 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0007700-08>
3. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 16.05.2018 року (у справі № 564/1226/16–ц) URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74342481>
4. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 06.03.2018 року (у справі № 1111/4895/12) URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72850443>

5. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 04.04.2018 року (у справі № 233/6868/15–ц) URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73469356>
6. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 23.01.2019 року (у справі № 2–2697/11) URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79516626>
7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 27 лютого 2019 року (у справі № 761/27538/17) URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80522364>
8. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 11 квітня 2018 року (у справі № 752/10477/15–ц) URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73627631>

Нечипорук Н. М.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ІНСТИТУТІВ СІМ'Ї ТА ШЛЮБУ В КОНТЕКСТІ ПРАВА

Як офіційна, так і неофіційна статистика зазначає, що люди, які виховувались у здорових сім'ях, значно стабільніші психічно та емоційно, вони виростають підготовленими до життя та співпраці з іншими людьми. Поряд із цим діти, які виховувались лише кимось одним з подружжя або не мали батьків узагалі, а також ті, хто в ранньому віці зазнавав насильства, дуже часто стають асоціальними особистостями. У кращому випадку згодом вони адаптуються до вимог навколишнього суспільства та держави, в гіршому – стають на злочинну стежку і завдають чималу шкоду для свого оточення.

Тема, яка розглядається нами, набуває актуальності у зв'язку з тим, що у модерному світі виникає дедалі більше загроз для інституту здорової сім'ї та міцного шлюбу. Держава, яка зобов'язалась охороняти його цінності, не до кінця регулює відповідні питання, а часто навіть блокує їх розвиток та поширення. Частково це пояснюється лише імітацією влади їхньої корисної діяльності. Також тут великий вплив має бажання якомога швидше здійснити інтеграцію до Європейського Союзу, який пропагандує ліберальні цінності, і в жертву цьому приносять цінності сімейні.

Боротьбу проти такого становища проводять багато громадських організацій, церков і окремих небайдужих впливових та освічених громадян. Серед них В.І. Кушерець, В.П. Удовиченко, А.Й. Буковинський, О.Д. Бакуменко та інші. На їхні праці я орієнтувалась при дослідженні цього питання. Важливий внесок здійснює також Національний університет «Острозька академія», особливо професор В.М. Жуковський та С.Б. Власова.

Метою цієї доповіді є висвітлення актуальних проблем чинного законодавства та практичного застосування норм права щодо інститутів сім'ї та шлюбу, а також способи їх вирішення.

Одна з найбільших сьогоденних проблем полягає у непомірній кількості розірвань шлюбу в Україні (за офіційними даними, тут Україна посідає перше місце в Європі). Замість того, щоб боротися із цим суспільно негативним явищем, держава лише робить видимість такого протистояння. Так, яскравим прикладом є умисне замовчування Міністерством юстиції справжньої статистики зареєстрованих шлюбів та розлучень за 2019 рік.

Прес-служба Мін'юсту хвалиться тим, що співвідношення між кількістю створених та розлучених сімей становить шість до одного (237858:38427) [1], тобто ситуація значно покращилась порівняно з минулими роками. Однак насправді це поліпшення пояснюється відповідними розрахунками, у яких бралися до уваги лише шлюби, розірвані в органах юстиції за взаємною згодою, в той час як більшість розлучень відбувається через суд. До того ж, ДО РАЦСи реєструють розірвання шлюбу лише тих пар, які не мають дітей до 18 років і майнових спорів, або ж у разі визнання партнера безвісно відсутнім чи померлим, а такі випадки становлять лише 30% справжньої кількості розлучень. Позитивна статистика щодо розлучень також викликана зростанням показника кількості пар, які проживають в цивільному шлюбі, тобто нереєстрованому в державних органах, що насправді погіршує становище сім'ї.

Державна служба статистики України каже, що кількість розлучень в Україні неухильно збільшується. Уже в 2018 році вона становила 67%, тож є підстави вважати, що, коли Державний комітет статистики обрахує їх кількість у 2019 році, цифри покажуть до 70%. Такий відсоток скоріше лякає, ніж обнадіює.

Нечітке визначення деяких статей Сімейного кодексу України (далі СК) лише сприяє негативній тенденції. Наприклад, стаття 111[2] говорить, що суд вживає заходів щодо примирення подружжя, якщо це не суперечить моральним засадам суспільства. Однак неможливо зрозуміти, чи це є обов'язком, чи правом суду. Поряд із цим відсутній перелік відповідних заходів, які може здійснювати суд (єдине, що згадується – відкладення розгляду справи та призначення строку для примирення згідно з ч.7 ст.240

ЦПК [3]). Постановою ВС/КЦС від 30.05.2019 року [4] встановлено, що надання строку для примирення є виключно правом, а не обов'язком суду.

У світлі вищезазначеного ми робимо акцент на необхідності прийняття на законодавчому рівні хоча б приблизного переліку заходів, які можуть застосовуватися судом до подружжя, яке бажає розлучитись. До таких, окрім призначення строку для примирення, можна також віднести призначення обов'язкової консультації із сімейним психологом, зобов'язання пройти курс для поліпшення сімейних стосунків тощо. Важливо також постановити, що застосування таких заходів має бути обов'язковим для більшості подружніх пар (що, однак, не стосується до сімей, у яких були випадки домашнього насильства чи інших злочинних дій).

Друга велика проблема для розглянутих інститутів полягає в неготовності молодих людей брати на себе відповідальність щодо створення сім'ї, народження та виховання дітей. На відміну від попередніх поколінь, сучасні підлітки надають перевагу саме розвитку кар'єри та розвагам, середній вік вступу у шлюб коливається від 25 до 30 років, багато пар спокійно проживають у цивільному шлюбі. Раніше для подолання цієї проблеми Кабінет Міністрів двічі постановою затверджував Державну програму підтримки сім'ї: перший раз на період до 2010 року[5], другий – до 2016 року[6]. Після того немає жодних чинних постанов чи інших законодавчих актів, які якимось чином поліпшували б становище вказаних інституцій. Існує так звана Державна цільова соціальна програма «Молодь України», але вона не висвітлює актуальні питання виховання сімейних цінностей серед молоді.

Держпрограма підтримки сім'ї до 2016 року розглядала 2 шляхи вказаних вище проблем. Перший – матеріальна підтримка соціально незахищених верств населення та надання соціальних послуг сім'ям, які опинились у складних життєвих обставинах, з приводу насильства сім'ї. Якщо коротко, то перевагами такого способу є соціальна та економічна захищеність потерпілих та малозабезпечених в умовах кризи та інфляції, а також допомога по реабілітації та адаптації і повернення до нормального життя. Недолік же, найперше, полягає в неможливості достатнього фінансування такого способу Держбюджетом нашої країни, а також в неможливості гарантії подальших самостійних спроб людини справлятися зі своїми проблемами.

Другий спосіб, на противагу першому, полягає в превентивності, тобто попередженні негативних наслідків. Акценти зміщуються на допомогу сім'ям в їхньому самостійному вирішенні проблемних питань, соціальну допомогу в такій діяльності та приєднання зусиль місцевої влади і громадських організацій. Це стимулює відповідальність кожного громадянина окремо щодо сумлінного виконання своїх обов'язків перед членами родини і державою. Єдиним недоліком такого шляху є недостатня кількість громадських формувань по підтримці сім'ї та складність взаємодії між ними і державними установами. Такий спосіб був визнаний Кабміном оптимальним.

Кандидат філософських наук та експерт з питань сімейної політики та сімейних відносин Адріан Буковинський розробив програму для школярів під назвою «Основи сім'ї» задля практичної підготовки учнів до майбутнього сімейного життя, а у жовтні 2018 року вона отримала схвалення Науково-методичною комісією з проблем виховання дітей та учнівської молоді Науково-методичної ради з питань освіти МОН та рекомендована до викладання у 10-11 класах. Запровадження такої програми до навчальних закладів середньої освіти є одним із засобів втілення політики, зазначеної в другому способі Держпрограми. Шкода, що ця Держпрограма не розроблена на 2020 рік. Проти підручника «Основи сім'ї» розгорнули цілий рух протесту ліберальні сили, які мають важелі впливу на багатьох українських політиків. Мовляв, у освітньому курсі зустрічаються сексистські та антинаукові твердження. Прихильники протесту насправді вирвали багато слів з контексту, та Міністерство освіти підтримало їх.

30 квітня 2020 року Інститут модернізації МОН все ж дозволив викладати програму, але вже 4 травня знову розпочалися протести. Що цікаво, ЗМІ висвітлюють у новинах батьків як основних активістів антипроектного руху, тоді як за підтримку проекту виступило близько 10 000 осіб – майже в сто раз більше, ніж адептів руху проти.

СК визначає сім'ю як первинний та основний осередок суспільства, а ч.2 ст.5 цього ж Кодексу говорить, що держава зобов'язана охороняти та створювати умови для її зміцнення. Але, судячи з останніх подій, держава натомість має схильність до послаблення інституту сім'ї та шлюбу. На це також вказує спроба внести зміни до чинного законодавства скандальним законопроектом №3316[7], який, власне, не має підстав для його прийняття, адже чинні закони достатньо регулюють протидію насильству та

дискримінації. Зате зміни, запропоновані цим законопроектом, фактично означають порушення права громадян на мирні протести та свободу вираження поглядів.

Підбиваючи підсумки зі сказаного вище, можна вказати, що Сімейний кодекс та інші закони, якими регулюються сімейні інститути, потребують змін, необхідні також інші нормативно-правові акти, які поширюватимуть та зміцнюватимуть сімейні цінності. Але найбільший ризик для традиційних сімейних цінностей становлять неодноразові спроби лібералістичних організацій захитати моральні устої української держави, і завдання влади – не допустити, щоб такі спроби увінчалися успіхом.

Список використаних джерел:

1. Від початку року українці розірвали понад 37,5 тис. шлюбів, – Мін'юст / 112.ua. URL: <https://ua.112.ua/suspilstvo/z-pochatku-roku-ukraintsi-rozirvaly-ponad-375-tys-shliubiv-miniust-519306.html>
2. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2012 р. №2947-III. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 30.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 06.05.2020).
3. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 30.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 06.05.2020);
4. Постанова ВС/КЦС від 30.05.2019 у справі № 442/6319/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/82119234> ;
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 19.02.2007 р. № 244. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2007-%D0%BF> (дата звернення: 06.05.2020);
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 р. № 341. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-2013-%D0%BF> (дата звернення: 06.05.2020);
7. Проект Закону про внесення змін до Кримінального кодексу України (щодо протидії злочинам на ґрунті ненависті за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності) №3316, зареєстрований 09.04.2020. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68552 ;
8. Буковинський А. Й. Освітня програма «ОСНОВИ СІМ'Ї». URL: <http://osnovy.info/>.

Оленіч І. В.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ІСТОТНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Праця – це діяльність людини, яка пов'язана зі створенням матеріальних і духовних благ, які необхідні для кожного [4, с. 11].

Стаття 43 Конституції України закріплює право громадян на працю. Громадяни реалізують своє право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою-підприємцем [1, ст. 43].

Одним із актів, що регулює трудові відносини є Кодекс законів про працю України. Він встановлює основні трудові права працівників, гарантії забезпечення такого права, поняття договору та регулює відносини між роботодавцем і працівником.

Закон України «Про оплату праці» також регулює трудові відносини.

Зміст трудового договору складає система умов, які сторони мають погодити для належного його укладення та чинності.

Умови трудового договору поділяються на обов'язкові і необов'язкові. До обов'язкових належать: трудова функція, оплата праці, місце роботи, момент початку роботи [2, с. 223].

Оплата праці – це будь-який заробіток в грошову виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці [3, ст. 2].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці [3, ст. 2].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, премії [3, ст. 2].

Робота за трудовим договором зараховується до загального трудового стажу, впливає на розмір допомоги з безробіття, має значення при виході на пенсію.

За видами оплата праці поділяється на грошову, натуральну і відробіткову.

Заробітна плата обчислюється в грошовому виразі. Натуральна оплата – сільськогосподарською продукцією і продуктами її переробки. Відробіткова – надання послуг та виконання різних робіт.

За формою оплату праці можна поділити на почасову та відрядну. При почасовій мірою праці виступає відпрацьований час. При відрядній мірою праці є вироблена працівником продукція.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [2, ст. 95].

Мінімальна заробітна плата в Україні станом на 1 січня 2020 року складає 4,723 грн.

Заробітна плата виплачується працівникам не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів [2, ст. 115].

Коли заробітна плата збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачується напередодні [2, ст. 115].

Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім встановлення розміру мінімальної заробітної плати та умов розміру оплати праці суддів, які визначаються законом.

Оплата праці працівників бюджетної сфери не знаходиться у сфері договірному способу регулювання оплати праці.

Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством [3, ст. 25].

Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи. [3, ст. 25]

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.[3, ст. 21]

Не оформлення належним чином трудових відносин із найманими працівниками є порушенням трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. Законодавство України : база даних / Верховна рада України. Дата оновлення: 01.01.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

2. Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №332-VIII. Законодавство України : база даних / Верховна рада України. Дата оновлення: 02.04.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Закон України про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Законодавство України : база даних / Верховна рада України. Дата оновлення: 13.02.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

4. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. К. : «МП Леся», 2015. 536 с.

Олійник А. Г.,

студентка 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО НА ЖИТТЯ

Постановка проблеми. Право на життя є базовим правом основного суб'єкта цивільного обороту – фізичної особи, набуття якого безпосередньо пов'язано появою правосуб'єктності фізичної особи. Конституція України у статті 27 визнає та охороняє право людини на життя. Так само у статі 281 Цивільного кодексу України закріплено, що фізична особа має невід'ємне право на життя. У цій статті закріплені також гарантії права на життя. Разом з тим, норми цієї статті не містять визначення права людини на життя. При цьому дослідивши проблематику захисту права на життя, як виявляє практика міжнародного та національного судочинства, жоден правовий аспект не врегульований в належній мірі. Важливим є й аспект розмежування суто цивільно-правового розуміння права на життя, від кримінально-правового та конституційно-правового.

Особисте немайнове право на життя було предметом дослідження таких вітчизняних науковців як Я. М. Шевченка, А. В. Соловійова, Р. О. Стефанчука, Є. О. Харитоновна, П. Рабіновича, В. Ф. Погорілка, М. Н. Малєиной, М. Хавронюка, І. О. Шумака, Г. Т. Терешкевича, О. М. Паньківа.

Дослідження проблематики визначення особистого немайнового права на життя, як цивільного-правового інституту, на основі, українського законодавства, теоретичного матеріалу та судової практики є метою цієї доповіді.

Виклад основного матеріалу дослідження. В Україні вперше на законодавчому рівні право на життя було закріплене у Конституції України, відповідно до ст. 27 якої кожна людина має невід'ємне право на життя. Ніхто не може бути свавільно позбавлений життя. Обов'язок держави – захищати життя людини. Кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань. Право на життя є одним із невід'ємних прав людини. Без дотримання цього права всі інші права не мають цінності для людини. Важливе значення має те, що це конституційне право, не може бути обмежене навіть в умовах воєного стану(ст 64) [1]. Отже, будь-яка людина, має право на захист свого життя від протиправних посягань. Конституція України проголошує, що конституційні права і свободи, зокрема право людини на життя, гарантуються і не можуть бути скасовані (частина друга статті 22) У главі 21 Цивільного кодексу України «Особисті немайнові права, що забезпечують природне існування фізичної особи» перша стаття присвячена саме праву на життя. Зокрема, у ст. 281 Цивільного кодексу України закріплено, що фізична особа має невід'ємне право на життя [2]. У цій статті закріплені також гарантії права на життя. При цьому до змісту права на власне життя автор включає право на фізичне існування, під яким розуміє природне право фізичної особи на існування як біологічного, психічного та соціального організму; право на фізичну (природну) смерть, яке охоплює абсолютну заборону задоволення прохання фізичної особи про припинення її життя; право на медичні, наукові та інші дослідження та право на усунення небезпеки, що загрожує життю [3].

Соловійов А. В. зазначає, що цивільно-правовий зміст права людини на життя розкривається через такі можливості, як право на розпорядження своїм життям, право піддавати своє життя ризику, право людини на самозахист життя, право вимагати від інших осіб утримуватись від протиправного позбавлення життя людини, право вимагати від інших осіб створення умов для зниження ризику для життя, право очікувати захисту свого життя з боку інших осіб, право на проведення (не проведення) еутаназії [4].

Заслуговує на увагу позиція професорів П. Рабіновича та М. Хавронюка, які окреслюють зміст права людини на життя такими можливостями, як право народитися, право вимагати усунення небезпеки, створеної внаслідок підприємницької чи іншої діяльності, яка загрожує життю та здоров'ю, право на самозахист від реальної небезпеки для життя, у тому числі право на необхідну оборону, право на звернення за охороною і захистом свого життя до державних, недержавних та міжнародних органів і організацій, право на захист і на рятування життя кожної людини як від умисних чи необережних проти-

правних посягань інших осіб, так і від нещасних випадків, що пов'язані з техногенними катастрофами, природними катаклізмами, дією джерел підвищеної небезпеки тощо, уповноваженими працівниками правоохоронних органів, рятувальних служб, медичними та іншими працівниками, а також право на рятування свого життя іншими людьми відповідно до існуючих в суспільстві моральних і правових норм, право на те, що законодавство не міститиме жодних підстав для свавільного позбавлення людини життя, право розпоряджатись життям на власний розсуд, у тому числі піддавати його ризику, а також вимагати, щоби природні процеси вмирання йшли своїм ходом у заключній стадії смертельного захворювання чи поранення і життя штучно не продовжувалось [5].

На жаль, національне законодавство і національна судова практика вважає цивільно-правовий захист субстантивного права на життя в основному факультативним по відношенню до кримінально – правового захисту. Основним цивільно-правовим інструментом захисту права на життя є цивільний позов у кримінальній справі. Недосконалість такого інструмента полягає в тому, що захист в більшості випадків відбувається вже після настання негативних наслідків, а ніяким чином не захищає від них. По суті це інструмент грошового або майнового відшкодування збитків завданих родичам особи, право на життя якої було порушено і внаслідок цього, вона померла.

У ст. 25 Цивільного кодексу України зазначено, що цивільна правоздатність фізичної особи виникає в момент її народження. Разом з тим, у цій же ст. 25 Цивільного Кодексу України зазначено, що у випадках, встановлених законом, охороняються інтереси зачатої, але ще ненародженої дитини.

Крім того у національному законодавстві відсутня кримінальна відповідальність за проведення абортів, адже у випадку наділення плоду правом на життя, такі дії повинні були б прирівнюватись до вбивства. Аналогічну думку щодо того, що плід не наділений жодними суб'єктивними правами висловив Європейський Суд з прав людини 8 липня 2004 р. у справі «Во проти Франції» [6]. В зазначеному рішенні Суд дійшов висновку, що «за обставин цієї справи життя зародка було безпосередньо пов'язане з життям матері та могло бути захищене нею, особливо враховуючи відсутність конфлікту прав матері та батька, так само як прав ненародженої дитини та її батьків, тоді як втрата зародка була викликана ненавмисною недбалістю з боку третіх осіб». Спираючись на практику судочинства приходимо до висновку, що право на життя виникає у фізичної особи тільки в момент народження [7].

Висновки. Національне законодавство містить значну кількість норм пов'язаних із цивільно-правовим регулюванням права на життя. Наріжним каменем такого регулювання є Цивільний Кодекс України, який не лише констатує право на життя, а й визначає основні права людини як цивільно-правові. Разом з тим примітною є відсутність будь-якої системності в регулювання права на життя як саме цивільно-правового і немайнового. Безліч норм розкидано по законодавству, вони складні для застосування як цілісний інститут, не враховують багатьох важливих складових права на життя та часто не кореспондують між собою.

Дослідження виявило недосконалість національного правового регулювання права на життя, як цивільно-правового, особистого, немайнового права. Тяглість права з радянського періоду призвела до зміщення акценту на кримінально-правове регулювання. Конституційно-правове регулювання є за своєю природою лише декларативним постулюванням об'єктивного права на життя. Цивільно-правові способи захисту в основному є похідними від кримінально-правових і доводити реальну загрозу праву на життя без наявності в діях особи елементів складу злочину констатованої національною правовою системою майже неможливо. Законодавство пов'язане з сучасними аспектами захисту права на життя знаходиться в зародковому стані

Список використаних джерел:

1. Конституція України// www.rada.gov.ua – офіційний сервер Верховної ради України
2. Цивільний кодекс України // www.rada.gov.ua – офіційний сервер Верховної ради України
3. Зобов'язальне право України: підручник / [под ред. Є.О. Харитонова, Н.Ю. Голубевої]. К.: Істина, 2011. 848 с.
4. Соловійов А. В. Право людини на життя: цивільно-правові аспекти: автореф. дис. канд. юрид. наук. Львів, 2004.
5. Рабінович П., Хавронюк М. Права людини і громадянина: [навч. посібник]. К. : Атіка, 2004. 463 с. [с. 117–118].
6. Рішення ЄСПЛ у справі «Во проти Франції» 8 липня 2004 року. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO1137.html
7. Довідник із застосування статті 2 Європейської конвенції з прав людини. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_2_UKR.pdf

Омельчук К. В.,

студентка 2 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ. РЕГУЛЮВАННЯ ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Інститут відповідальності займає важливе місце у будь-якій галузі права. Соціально-трудові відносини, які складають предмет трудового права також потребують врегулювання, а також встановлення санкцій за порушення основних норм. Якщо ми говоримо про трудове правопорушення, його суб'єктами можуть виступати, як працівники, так і роботодавці. Питання матеріальної та дисциплінарної відповідальності працівників достатньо врегульоване чинним законодавством, чого не можна сказати про відповідальність роботодавців. Тому виникає чимало питань, як теоретичних так і практичних щодо правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця.

Актуальність даного питання обґрунтовується не лише потребою регулювання даного питання у чинному законодавстві, а й необхідністю у формуванні чітких позицій щодо матеріальної відповідальності роботодавця у новому Трудовому кодексі України. [5, с. 94]

Проблема матеріальної відповідальності роботодавців в трудовому праві була предметом досліджень таких науковців, як І. А. Римар, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, В. С. Венедіктов.

Метою доповіді є дослідження проблематики матеріальної відповідальності роботодавця та її врегулювання чинним законодавством, а також аналіз норм, що стосуються цього питання у проекті Трудового кодексу України.

Загалом, матеріальна відповідальність роботодавця полягає у обов'язку, встановленому законодавством, відшкодувати шкоду, завдану працівникові внаслідок зловживання роботодавцем наданими йому правами, неналежного виконання роботодавцем своїх обов'язків або їх невиконання взагалі, чи в загальному порушенні норм законодавства про працю та охорону праці [6, с. 590].

Кодекс законів про працю містить деякі норми, які регулюють матеріальну відповідальність роботодавця. Зокрема, статті 47-49 КЗпП визначають обов'язок роботодавця провести розрахунок та видати трудову книжку в разі звільнення працівника, належно оформлювати трудову книжку та видавати довідки про роботу та заробітну плату на вимогу працівника. У відповідь їм, стаття 117 передбачає відповідальність за затримку розрахунку при звільненні. Також статті 235-237 передбачають обов'язок роботодавця виплатити середню заробітну плату за вимушений прогул Стаття 153 КЗпП передбачає обов'язок роботодавця створити безпечні та нешкідливі умови праці, спроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, систематично проводити інструктажі працівників з питань охорони праці тощо. А стаття 173 вказує про обов'язок виплати шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я у зв'язку з виконанням ними своїх службових обов'язків [1].

Аналізуючи дані норми можна помітити, що чинний КЗпП ніяким чином не закріплює процедуру відшкодування шкоди роботодавцем. Натомість це питання регулюється ЗУ «Про охорону праці» [2] та ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [3].

В загальному, Кодекс законів про працю передбачає відповідальність за порушення роботодавцем права працівника на працю. Таке порушення може бути у вигляді незаконного звільнення чи відсторонення від роботи, порушення порядку видачі документів чи невиплата заробітної плати. Окрім цього, трудове законодавство передбачає також можливість відшкодування роботодавцем моральної шкоди (ст. 237-1 КЗпП).

З огляду на зазначені факти все ж можна зробити висновок про недостатню систематизацію норм, які стосуються питання відповідальності роботодавця і воно не врегульоване достатньо чітко. Можливо, це пов'язане із тим, що роботодавець уповноважений законодавством на виконання організаційно-розпорядчих функцій і у деяких випадках здатний самостійно притягувати працівників до матеріальної

відповідальності. Проте, дане питання все ж потребує належного правового регулювання та законодавчого закріплення, що є можливим, з огляду на проект Трудового кодексу України.

Так, у проекті Трудового кодексу України ми вже бачимо не просто теоретичне існування інституту відповідальності, а виділення даних норм в окремий розділ. Книга восьма Трудового кодексу України під назвою «Відповідальність сторін трудових відносин» містить значно чіткіше регулювання підстав та порядку притягнення до відповідальності як працівника так і роботодавця.

Зокрема, у ч.2, ст. 362 закріплено так званий принцип презумпції вини. Вказано, що роботодавець несе відповідальність перед працівником, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок непереборної сили. Також важливим є те, що у ст. 362 вказано виключний перелік порушень за які роботодавець несе відповідальність у вигляді штрафу, розмір цього штрафу та порядок його сплати.

Варто звернути увагу на ще одну статтю даного кодексу. Так, ст. 267 визначає відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати. Дана норма не просто встановлює факт відповідальності за порушення, а визначає конкретний розмір відшкодування і навіть підстави звільнення від відповідальності. Не до кінця зрозумілим залишається лише той факт, що ч.1 ст. 175 Кримінального Кодексу України теж передбачає відповідальність за невиконання заробітної плати. Як на мене дана норма потребує уточнення щодо питання розмежування злочину від проступку та щодо порядку застосування цієї статті та відповідної статті Кримінального Кодексу України.

Останнє, що хотілося б зазначити, це відсутність статті, яка б закріплювала відповідальність роботодавця за шкоду, завдану життю і здоров'ю працівника, що зараз міститься у КЗпП. Я переконана, що дана норма є надзвичайно важливою в питанні відповідальності роботодавця і повинна бути закріплена в основному джерелі трудового права.

Інститут відповідальності є надзвичайно важливим елементом у будь-якій галузі права. Відповідальність роботодавця перед працівником не виняток. Саме тому варто звернути більшу увагу на дане запитання і його правове регулювання задля забезпечення рівності прав та обов'язків між суб'єктами трудового права. Як на мене, це дозволить зробити прийняття нового Трудового кодексу, в проекті якого значно більша увага приділяється даному питанню.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: станом на 20 лютого 2020 року. Харків: Право, 2020. 118 с.
2. «Про охорону праці», Закон України №2694-ХІІ від 14.10.1992 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49, ст. 668.
3. «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Закон України №1105-ХІV від 23.09.1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47, ст. 403.
4. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 р.
5. Римар І. А. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду заподіяну працівникові. URL: <https://cutt.ly/RybNvVu>
6. Обручков Р. І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/4740/Obruchkov%20R.%20%D0%86.%20V%D1%96dpov%D1%96dal%27n%D1%96st%27%20u%20trudovomu%20pra>

Оніщук О. В.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

БІОЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕВТАНАЗІЇ

Одною із центральних проблем у царині біоетики можна відзначити явище евтаназії, яке зумовлює численні обговорення багато років поспіль. Ставлення до даної процедури в історії завжди було неоднозначним. Сьогодні розгортається широка дискусія серед юристів, богословів, філософів, медиків, соціологів з приводу доцільності і обґрунтованості евтаназії. Головним аргументом прихильників евтаназії є твердження, що життя не може бути перетвореним на суцільне страждання та повинне бути гідним. Натомість противники вказують, що життя людини є недоторканим та є найвищою цінністю, а відтак – не може бути завершене всупереч природнім процесам вмирання.

Термін «euthanasia» – (від грец.) хороша, легка смерть. Цей термін був вперше вжитий в XVI ст. англійським філософом Френсісом Беконом. Він називав цим словом безболісну смерть вмираючої людини, котра звільняє його від фізичних мук. У сучасному розумінні евтаназія передбачає припинення життя невиліковно хворої людини, яка зазнає значних фізичних і психологічних страждань. Здійснення даної процедури покладається на медичних працівників із дозволу чи то самого хворого, чи то, у певних випадках, родичів важко хворого пацієнта.

У сучасному світі розрізняють два види евтаназії: активна і пасивна. Перший вид передбачає проведення активних дій, які призводять до припинення життя пацієнта (наприклад, введення ліків хворому). Пасивна евтаназія зводиться до поступового припинення лікування хворого, яке зводиться лише до подовження його життя.

Життя є найбільшою цінністю для людини і коли воно нероздільно пов'язане із нестерпними муками, які доводиться терпіти людині у зв'язку із важкою хворобою, то вона задається запитанням чи є таке життя гідним. У такій ситуації пацієнт виявляє бажання, щоб щодо нього була здійснена евтаназія, оскільки таке юридичне право, на його думку, впливає з його свободи вибору. Серед аргументів «за» евтаназію відзначають те, що право на евтаназію за своїм змістом і призначенням є особистим правом кожної фізичної особи, а тому держава не повинна позбавляти людину можливості його реалізувати. Держава і суспільство мають визнати це право не заради всіх, а заради тих небагатьох, які потребують його здійснення [1].

Прихильники евтаназії, здебільшого, відзначають, що головним аргументом на користь її легалізації є можливість гідного завершення життя людини, оскільки втрата гідності людини є більш негативною, ніж її смерть. «Найвищою цінністю є реальне благополуччя людини. Не кожен має сили лежати парализованим, обходитися без сторонньої допомоги, відчувати постійний та нестерпний біль; не у всіх однакове уявлення про якісні параметри життя» [2, с. 58]. Проте беручи до уваги якісні характеристики життя на його завершальній стадії, відкидається цінність людського життя як такого. Як відзначає О.О. Пунда, в сучасний період склалася парадоксальна ситуація: цінність життя людини, як особистого немайнового блага зростає, що призвело до міжнародного та національного правового закріплення норм, які забезпечують всебічний захист життя, в той самий час коли життя окремої людини день за днем знецінюється [3, с. 60].

Різно негативним є ставлення християнських церков до даної проблеми. Релігійна позиція чітко відзначає, що людське життя є творінням Бога, Його дарунком, а тому лише Він вправі вирішувати, коли людина має завершити земний шлях. Звідси впливає, що здійснення евтаназії порушує фундаментальні Божі закони. Окрім цього, не має значення «милосердний» мотив такого діяння. «Застосування евтаназії до невиліковно хворого чи хворого в термінальній фазі є спробою втекти від суворої правди смерті чи, у випадку з неповноцінними людьми та особами похилого віку, – уникнути нестерпно важкого чи небажаного життя. Але якою б не була причина, застосування евтаназії передбачає бажання заповідати

смерть чи собі, чи іншій особі. Тому її слід вважати формою самогубства чи вбивства і порушенням п'ятої Божої заповіді: «Не убий!» [4, с. 143].

Проблема легалізації евтаназії, як вже було зазначено, фігурує на міжнародному правовому полі вже дуже давно. Евтаназія була вперше у XX столітті узаконена Гітлером. Кожна з існуючих правових систем сьогодні має своє бачення цієї проблеми: чи то критичне, чи навпаки.

Країною-піонером у справі легалізації вбивства як милосердя у 1941 році стала Нідерланди. Традицію легалізації продовжили такі країни, як: Швейцарія, Бельгія, Австралія, Франція та США (штат Орегон). У кожній країні закон, який передбачає можливість застосування евтаназії, викладений у різних редакціях.

Нідерландах відповідний закон накладає суворі обмеження на проведення евтаназії. Пацієнт повинен страждати від невиліковного захворювання і кілька разів звертатися з проханням евтаназії до лікарів, які, своєю чергою, зобов'язані провести консилиум і, в разі позитивного рішення, вдатися до заведеної форми умертвіння пацієнта. Крім того, пацієнти можуть залишити письмове прохання лікареві на той випадок, якщо вони будуть занадто хворі фізично чи психічно, щоб прийняти таке рішення. При цьому із закону вилучили дозвіл звертатися по евтаназію дітям від 12 років. До досягнення 16 річного віку такі пацієнти можуть піти з життя лише з дозволу батьків.

Щодо Бельгії, то там закон визнає евтаназію як “правочинну дію” за певних обставин. Закон про евтаназію дозволяє лікареві умертвляти невиліковно хворого пацієнта за умови, що пацієнт письмово, багаторазово, добровільно, свідомо й без жодного тиску засвідчить своє бажання померти. Такий документ може скласти сам хворий або ж за посередництвом третьої особи, яку він обере і яка обов'язково мусить бути матеріально незацікавленою у його смерті. Як свідчать різноманітні опитування, в Бельгії щорічно фіксують від кількох сотень до кількох тисяч випадків евтаназії – шляхом відлучення пацієнта від апаратури або ліків, які штучно підтримують його життя, шляхом надмірного вживання ліків, які тамують біль тощо. Соціологічні опитування щодо евтаназії, які проводили не один раз у Бельгії, свідчать, що понад 70% бельгійців схвалюють узаконення евтаназії.

Щодо питання проблеми евтаназії в Україні варто зауважити, що попри незаперечне право будьякої людини на гідну смерть, підтвердженого, до речі, Декларацією прав людини, українське суспільство ще не скоро буде готовим до його закріплення на законодавчому рівні. Адже рівень розвитку системи охорони здоров'я у державі ще далекий від стандартів високо розвинутих постіндустріальних країн світу. Тож небезпека помилкового діагнозу і, як наслідок цього, неправомірне застосування евтаназії, є особливо вірогідними.

Врешті, практикуючим лікарям відомі приклади зцілення безнадійно хворих. Важко навіть уявити, як негативно вплине на розвиток медицини узаконена можливість уникнути пошуку нових методів лікування. Напевно, ніколи б не було знайдено ліків від більшості хвороб, які ще донедавна вважалися невиліковними, якби лікарі наперед знали, що їм не потрібно буде боротися за життя навіть безнадійно хворих пацієнтів.

Ще більше занепокоєння викликає небезпека можливих зловживань у цій сфері. Поки не прийнято окремого закону про евтаназію, правоохоронці стверджують, що її здійснення підпадає під дію статей Кримінального кодексу про навмисне вбивство. Юристам поки що й справді важко розмежовувати поняття самогубства, вбивства та евтаназії, адже безпосередньою причиною смерті людини у випадку застосування активної евтаназії буде не хвороба, а отруєння на фоні невиліковної хвороби. Одностайно проти практики евтаназії висловлюються представники основних християнських конфесій України. Священики, вважають, що так звана “легка смерть” – це лише один з різновидів вбивства чи самогубства. І головною проблемою тут є не так страждання від хвороби, як те, що через економічні труднощі таких хворих часто залишають наодинці зі смертю.

Список використаних джерел:

1. Харчук В. Право на евтаназію як особисте право людини. URL: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3477>
2. Малєина М. Н. О праве на жизнь. Советское государство и право. 1992. № 2. С. 50–57.
3. Пунда О. О. Право на життя. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2003. № 2 (6). С. 58–64.
4. Бойко І. Біоетика: Скрипти для студентів. Львів: Видавництво Українського Католицького Університету. 2-ге вид., виправлене. 2008. 177 с.

Остап'юк Р. О.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

АЛІМЕНТНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ НА УТРИМАННЯ ДИТИНИ: ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Кожна дитина потребує фінансової та емоційної підтримки від батьків. Навіть коли батьки не живуть разом, важливо, щоб їх зусилля були направлені на підтримку своєї дитини. Підтримка матеріального характеру може відбуватися по-різному – щомісячною сплатою аліментів, періодичною оплатою витрат медичного обслуговування чи освітніх послуг та інших навчальних витрат тощо. З. В. Ромовська, визначає, що «аліментне зобов'язання – це не тільки обов'язок однієї сторони. Це насамперед правовідносини, в яких обов'язку однієї сторони кореспондує право іншої. Аліментні зобов'язання можуть бути визначені як правовідносини, в яких одна сторона зобов'язана за наявності умов, передбачених законом, утримувати іншу сторону – члена своєї сім'ї чи родича, а остання може вимагати виконання даного обов'язку» [1, с. 74].

Витрати на утримання та виховання дитини зазвичай визначаються за формулою, яка складається з основних видів витрат, таких, як житло, харчування та одяг. Однак фактичні витрати на родину можуть відрізнятися від багатьох факторів, від потреб конкретної сім'ї, стану здоров'я того з батьків, з ким проживає дитина, і стану здоров'я дитини. Часто «витрати на дитину» можна віднести до оціночних понять. Наприклад, змінюється розмір комунальних платежів, вартість оренди житла, яке винаймає той з батьків, з ким проживає дитина, однак розмір аліментів залишається незмінним.

Статтею 181 Сімейного кодексу України визначені способи виконання обов'язків батьками утримувати дитину. Так, відповідно до зазначеної норми:

1. Способи виконання батьками обов'язку утримувати дитину визначаються за домовленістю між ними.

2. За домовленістю між батьками дитини той із них, хто проживає окремо від дитини, може брати участь у її утриманні в грошовій і (або) натуральній формі.

3. За рішенням суду кошти на утримання дитини (аліменти) присуджуються у частці від доходу її матері, батька або у твердій грошовій сумі за вибором того з батьків або інших законних представників дитини, разом з яким проживає дитина [2].

Обов'язок з утримання своїх дітей батьки, як правило, виконують добровільно. Проте окремі батьки нехтують своїми батьківськими обов'язками та ухиляються від надання матеріальної допомоги дітям. У цьому разі кошти на утримання дітей стягуються в примусовому порядку.

Частиною 1 ст. 189 Сімейного кодексу України батькам надано право укласти договір про сплату аліментів на дитину, умови якого (про розмір аліментів, строки їх виплати тощо) не повинні порушувати їх права. При цьому розмір аліментів сторони визначають за домовленістю між собою, але за жодних обставин він не може бути меншим від передбаченого у ч. 2 ст. 182 СК України. Якщо розмір аліментів визначено у твердій грошовій сумі, до договору треба включати умови про індексацію, як вимагає ч. 2 ст. 184 того ж Кодексу [2]. Договір має бути укладений письмово та підлягає нотаріальному посвідченню. У разі невиконання батьком (матір'ю) свого обов'язку за договором стягнення аліментів здійснюється не за судовим рішенням, а на підставі виконавчого напису нотаріуса органом державної виконавчої служби.

Утримання дітей – це в першу чергу обов'язок батьків або осіб, які їх замінюють, а потім, як допомогу за відсутності коштів і можливостей у батьків, бере участь в утриманні дітей держава. Так, якщо місце проживання батьків невідоме, або вони ухиляються від сплати аліментів, або не мають можливості утримувати дитину, державою призначається дитині тимчасова допомога, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України.

Постановою Кабінету Міністрів України передбачено: якщо місце проживання батьків невідоме, або вони ухиляються від сплати аліментів, або не мають можливості утримувати дитину, дитині призначається тимчасова допомога, що не може бути меншою за 30 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Виплата тимчасової державної допомоги здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України. Підставами для призначення тимчасової допомоги є підтверджені дані про те, що: рішення суду про стягнення аліментів з одного з батьків не виконується; один з батьків перебуває під арештом, слідством, на примусовому лікуванні, у місцях позбавлення волі або його визнано в установленому порядку недієздатним; місце проживання (перебування) одного з батьків не встановлено. Оскільки обов'язок батьків утримувати дитину триває до повноліття, то і тимчасова допомога призначається дитині віком до 18 років. Проте, якщо дитина перебуває на повному державному утриманні або над нею встановлено опіку чи піклування, тимчасова допомога не призначається. Якщо дитина, яка перебуває на повному державному утриманні, під час літніх канікул перебуває вдома, тимчасова допомога призначається на повні місяці такого перебування на підставі довідки відповідного закладу про те, що дитина в цей час не перебувала на повному державному утриманні.

Право дітей на матеріальне забезпечення посідає одне з провідних місць у загально визначених правах дитини, а обов'язок батьків щодо утримання своїх дітей є одним із головних обов'язків, що закріплені у ч. 2 ст. 51 Конституції України [3]. Цей обов'язок конкретизується у Сімейному кодексі України [2], а саме у ст. 180 СК України, яка закріплює: батьки зобов'язані утримувати дитину до досягнення нею повноліття. При цьому необхідно пам'ятати, що у певних випадках цей обов'язок поширюється і на повнолітніх доньку, сина, якщо останні є непрацездатними або продовжують навчання (ст. ст. 198–199 СК України). Вищезазначені положення законодавства стосуються не лише рідних дітей, а й усиновлених у встановленому законом порядку; а також не тільки повнолітніх, а й неповнолітніх батьків, незалежно від ступеня їхньої працездатності та цивільної дієздатності.

Визнаючи дітей рівними по відношенню до всіх учасників сімейних відносин, законодавець надає їм певний пріоритет перед батьками до досягнення ними повноліття, тобто батьки розглядаються як зобов'язані особи, які мають обов'язок щодо виховання, утримання дитини, всебічного розвитку та захисту її інтересів.

Важливе місце у судовій практиці займає питання стягнення додаткових витрат на дитину або повнолітніх дітей, в якій сформульовані такі наступні висновки, як повна або часткова компенсація додаткових витрат на дітей забезпечується із урахуванням матеріального становища батьків; витрати на навчання дітей, після досягнення ними повноліття, покладаються на обох батьків незалежно від того, з ким із них проживає дитина; стягнення аліментів на утримання повнолітньої дитини, що продовжує навчання, припиняються у зв'язку з закінченням навчання чи відрахуванням з навчального закладу, але не в зв'язку з канікулами.

Законодавство України покладає на особу зобов'язання у повному обсязі й своєчасно сплачувати аліменти. Якщо аліменти стягуються за рішенням суду, то невиконання чи неналежне виконання такого обов'язку має негативні наслідки у вигляді додаткової відповідальності.

Отже, проблеми виконання аліментних зобов'язань викликають сьогодні загальне занепокоєння, про що свідчить кількість дітей, які залишилися без матеріального забезпечення. Для їх усунення можна запропонувати такі варіанти: здійснювати більш жорсткий контроль над особами, які ухиляються від сплати аліментів; посилити міри відповідальності за ухилення від сплати аліментів навіть до припинення винної особи до кримінальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Ромовська З. В. Права та обов'язки батьків і дітей. Львів : Вища школа, 1975. 145 с.
2. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 // Законодавство України: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14> (дата звернення: 04.01.2020).
3. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141

Острогорова А. Ю.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

АВТОРСЬКЕ ПРАВО ЯК ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ІНСТИТУТ

Постановка проблеми. Основним напрямом духовною творчості людини є наукова діяльність, література і мистецтво. Результати цих видів творчої діяльності невичерпні за формами, прийомами, способами об'єктивного вираження духовного багатства людини, є предметом правової охорони. Певні суспільні відносини, що виникають у зв'язку з їх використанням, потребують правового регулювання, яке бере на себе авторське право.

У наш час, коли наша держава прагне називатися цивілізованою країною вкрай важливим є питання дотримання та захисту авторських прав щодо різних видів діяльності.

Проблеми авторського права частково висвітлювались в роботах таких вітчизняних та зарубіжних фахівців, як: Б. С. Антімонов, І. А. Бадиця, М. Й. Бару, Ю.Л. Бошицький, Л. М. Вишневецький, В. Вілле, Е. П. Гаврилов, Л. І. Глухівський, М. В. Гордон, І. І. Дахно, В.С. та ін.

Метою цієї доповіді є дослідження авторського права як цивільно-правового інституту.

Найчастіше авторське право розглядається в суб'єктивному та об'єктивному розумінні. З урахуванням викладеного формулюються дві дефініції авторського права щодо окремого об'єкта правової охорони – творів образотворчого мистецтва.

Авторське право на твори образотворчого мистецтва в об'єктивному розумінні – система правових норм, які регулюють суспільні відносини, що виникають внаслідок створення і використання творів образотворчого мистецтва [1].

Авторське право на твори образотворчого мистецтва у суб'єктивному розумінні – система особистих немайнових та майнових прав, які належать автору твору образотворчого мистецтва або його правонаступникам у зв'язку зі створенням та використанням творів мистецтва даної категорії [1].

Особисті немайнові права інтелектуальної власності належать до категорії особистих немайнових прав фізичної особи, що забезпечують її соціальне буття (глава 22 ЦК України) [2]. Тому доцільно з'ясувати ознаки особистих немайнових прав авторів, які характерні загалом для особистих немайнових прав фізичних осіб, та визначити їх особливості.

Ознаками особистих немайнових прав авторів, враховуючи правову природу особистих немайнових прав фізичних осіб, є:

Особистий характер прав. Особисті немайнові права інтелектуальної власності тісно пов'язані з фізичною особою (ч. 3 ст. 269 ЦК України). Особисті немайнові права інтелектуальної власності належать творцеві об'єкта права інтелектуальної власності. Відповідно до ч. 1 ст. 438 ЦК України, особисті немайнові права належать автору. За загальним правилом, фізична особа не може відмовитися від особистих немайнових прав, а також не може бути позбавлена цих прав (ч. 3 ст. 269 ЦК України). Однак наявність особистих немайнових прав інтелектуальної власності може бути безпосередньо пов'язана з фізичним існуванням матеріалізованого об'єкта. Питання про знищення твору виникає у разі неможливості реставрації твору, неможливості зміни його місцезнаходження (розташування), небезпеки для оточення, необхідності демонтажу тощо. Автор, оскільки він є власником даного об'єкта, вправі ним розпорядитися, зокрема його знищити. У цьому разі автор відмовляється і від особистих немайнових прав. Науковець Г. В. Чурпіта пропонує законодавчо заборонити знищувати твір усім, окрім автора [3, с. 10]. Коли автора немає в живих, відповідне рішення щодо цінних для суспільства творів має прийматися компетентним державним органом із попередженням спадкоємців.

Особисті немайнові права часто характеризуються як невідчужувані. У ч. 2 ст. 14 ЗУ «Про авторське право і суміжні права» вказано, що особисті немайнові права автора не можуть бути передані (відчужені) іншим особам [4].

Питання невідчужуваності особистих немайнових прав інтелектуальної власності є дискусійним у науці права. У науковій літературі обґрунтовується думка про необхідність розмежувати особисті немайнові права та немайнові права інтелектуальної власності. До особистих немайнових прав творців доцільно віднести лише ті права, які за жодних умов не можуть відчужуватись, оскільки це призвело б до розірвання зв'язку між автором і створеним ним об'єктом, а саме: права визнаватися творцем та права на ім'я. Інші немайнові права інтелектуальної власності, безперечно, також належать творцям, але з їхньої волі за договорами такі права могли б відчужуватись або у випадках, передбачених законом, належати іншим особам. Прикладом немайнового права творця є право на державну реєстрацію твору, право на недоторканність твору [5, с. 24].

Немайновий характер прав. Особисті немайнові права фізичної особи не мають економічного змісту (ч. 2 ст. 269 ЦК України). Відсутність економічного змісту особистих немайнових прав інтелектуальної власності означає, що здійснення цих прав не передбачає майнового задоволення з боку інших осіб, їх неможливо оцінити. Зі зростанням значення інтелектуальної власності у суспільстві відбувається своєрідна зміна погляду щодо повної відсутності економічного змісту особистих немайнових прав інтелектуальної власності [5, с. 20]. Проте основним є те, що творець отримує вигоди неекономічного характеру, реалізуючи себе у творчій праці, та здобуває певний соціальний статус завдяки результатам творчості. Таким чином він виявляє свою індивідуальність.

Особисті немайнові права автора не залежать від майнових прав. Тому в разі передання виключних майнових прав на твір особисті немайнові права належать авторові твору (крім випадків, встановлених ст. 423 ЦК України, окрім права на недоторканість твору – стаття 439 ЦК України) (п. 21 Постанови Пленуму ВС України «Про застосування судами норм законодавства у справах про захист авторського права і суміжних прав») [6]. Відповідно до ч. 1 ст. 6 Бернської конвенції про охорону літературних і художніх творів [7], незалежно від майнових прав автора і навіть після відступлення цих прав, він має право вимагати визнання свого авторства на твір і протидіяти будь-якому перекрученню, спотворенню чи іншій зміні цього твору, а також будь-якому іншому посяганню на твір, здатному завдати шкоди честі або репутації автора.

Абсолютний характер особистих немайнових прав. Це означає, що уповноваженій особі протистоїть невизначене коло осіб, що зобов'язані утримуватись від порушень цих прав. Наприклад, реалізуючи право на ім'я, автор вказує на творі своє ім'я (псевдонім), вимагає від усіх користувачів вказувати його ім'я (псевдонім) у разі використання твору, захищає це право у разі перекручення імені (псевдоніму) чи іншого спотворення або відсутності вказівки імені (псевдоніму) під час використання твору.

Таким чином, враховуючи вищенаведені ознаки особистих немайнових прав автора, можна запропонувати авторське визначення. Особисті немайнові права автора – це суб'єктивні права авторів, які мають особистий, немайновий, абсолютний, безстроковий характер та виникають з моменту вираження в об'єктивній формі оригінального результату творчої діяльності людини (твору).

Список використаної літератури:

1. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту) : монографія / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. К. : КНТ, 2008. 626 с.
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.
3. Чурпіта Г. Авторське право на твори образотворчого мистецтва : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Цивільне право та цивільний процес сімейне право міжнародне приватне право» / Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2003. 20 с.
4. Про авторське право і суміжні права : Закон України від 23 грудня 1993 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 13. Ст. 64.
5. Особисті немайнові права інтелектуальної власності творців : монографія / за заг. ред. В. Луця. Тернопіль: Підручники і посібники, 2007. 256 с.
6. Про застосування судами норм законодавства у справах про захист авторського права і суміжних прав : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 4 червня 2010 року. URL: <http://www.scourt.gov.ua/> [09.01.2015].
7. Бернська конвенція про охорону літературних і художніх творів. Паризький акт від 24 липня 1971 року Бернська конвенція про охорону літературних і художніх творів. *Авторське право і суміжні права. Законодавство та судова практика : зб. нормат. актів*. Київ: Юрінком Інтер, 2003. 400 с.

Патей Т. І.,

студентка 2 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З ПОЯВОЮ НА РОБОТІ У НЕТВЕРЕЗОМУ СТАНІ

Трапляються ситуації, коли працівник з'являється на роботі у нетверезому стані. Це може стати причиною не тільки зниження ефективності виконання робочих обов'язків, а навіть, причиною нещасного випадку. Зрозуміло, що така поведінка та подібні ситуації не влаштовуватимуть жодного роботодавця.

Тому у трудовому законодавстві передбачена можливість впливу на працівників, в тому числі звільнення з роботи. Основними нормативно-правовими актами, які регулюють це питання, є Кодекс законів про працю України та Постанова Пленуму ВСУ «Про практику розгляду трудових спорів»

Метою доповіді є з'ясувати усі етапи, необхідні для звільнення працівника за вказаною причиною, адже процедура непроста. Роботодавець повинен дотримуватись певної послідовності дій, робити усе у відповідності до вимог законодавства. Це допоможе уникнути в майбутньому спорів щодо неправомірного звільнення працівника.

У п.7 ст.40 Кодексу законів про працю України передбачена можливість звільнення працівника за появу на роботі у нетверезому або іншому стані. В статті зазначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку появи працівника на роботі у:

- нетверезому стані;
- стані наркотичного сп'яніння;
- стані токсичного сп'яніння [1].

Розірвання трудового договору на підставі п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП є мірою дисциплінарного стягнення. А отже, при звільненні слід урахувувати вимоги, передбачені КЗпП для застосування дисциплінарних стягнень (ст. 147 – 152 КЗпП).

Для кращого обґрунтування позиції роботодавця щодо звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП у випадку трудового спору з працівником є доречним проведення службового розслідування для з'ясування усіх обставин появи працівника на роботі у нетверезому стані, його вину у цьому та інші докази.

Для службового розслідування на підприємстві може бути створена спеціальна комісія. При проведенні відповідного розслідування комісія повинна звернути увагу на всі можливі чинники та вимоги законодавства, від яких залежать правомірність звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП.

В тому числі, таким чинником є час появи працівника на роботі у нетверезому стані. Існує думка, що у п.7 ст. 40 КЗпП передбачені лише ті випадки, коли працівник перебуває у нетверезому або іншому подібному стані на початку робочого дня. Але у п. 25 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснено, що вирішуючи справи про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння у будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену загальну тривалість вважається робочим [2].

Для прикладу можна навести наступну ситуацію. Підприємство працює з 8:00 до 18:00. Директор підприємства побачив, як о 18:30 один з водіїв, для якого відповідно до локальних нормативних актів підприємства встановлений ненормований робочий день, у салоні свого робочого автомобіля розпиває спиртні напої з слюсарем, робоча зміна якого вже закінчилася. В такому випадку звільнити за п.7 ст.40 КЗпП (при додержанні усіх інших вимог законодавства) можна лише водія.

Щоб мати можливість звільнити працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП, роботодавець повинен надати докази. Найвагомим доказом на користь роботодавця при трудовому спорі буде медичний висновок, оформлений належним чином.

Крім медичного висновку (у роботодавця не завжди є можливість його отримати) можуть бути представлені й інші докази. Згідно з п. 25 Постанови № 9 зазначається, що нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені:

- медичним висновком;
- іншими видами доказів, передбаченими цивільним процесуальним законодавством, яким суд має дати відповідну оцінку [2].

Факт перебування працівника на роботі у нетверезому стані або виникнення у роботодавця підозри щодо такого стану потрібно зафіксувати належним чином. В даній ситуації правильним рішенням буде скласти відповідний акт з підписами свідків, де вказані тільки ті обставини, які свідки спостерігали особисто. Акт може бути складений або відразу, або згодом, але не пізніше одного місяця.

Ніхто не має права примушувати працівника пройти медичний огляд для виявлення алкогольного чи наркотичного сп'яніння. Це може відбуватися тільки добровільно, тобто за особистою згодою працівника.

Згідно з ст. 149 КЗпП до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення де працівник має можливість пояснити, чому він перебуває у такому стані [1]. Порушник не зобов'язаний писати пояснювальну записку. При відмові складається акт про таку відмову. Далі роботодавець може сміливо діяти щодо вирішення питання про дисциплінарне стягнення.

Також згідно з ст. 148 КЗпП дисциплінарні стягнення, в тому числі і звільнення, можуть застосовуватися роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення (не враховуючи часу тимчасової непрацездатності працівника або його перебування у відпустці) та не пізніше ніж через шість місяців після вчинення проступку [1].

Якщо усі вищевказані дії зроблені і є достатні підстави, то роботодавець може прийняти рішення про звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП. Згідно з ч. 1 та ч. 8 ст. 43 КЗпП слід отримати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації чи профспілкового представника, членом якої є працівник (якщо працівник, який з'явився на роботі у нетверезому або іншому подібному стані, не є прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства), і звільнити відповідного працівника не пізніш як через місяць з дня одержання згоди профспілки. За відсутності на підприємстві первинної профспілкової організації звільнення проводиться без згоди профспілкового органу (профспілкового представника) (ст. 43¹ КЗпП) [1]. Але роботодавець також зобов'язаний дотримуватися гарантій, встановлених законодавством для окремих категорій працівників.

Після отримання згоди профспілки роботодавець (керівник підприємства) видає наказ про звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП, з яким слід ознайомити відповідного працівника під підпис згідно з вимогами ч. 4 ст. 149 КЗпП. У разі відмови працівника від підпису про ознайомлення з наказом, слід також скласти відповідний акт.

Згідно з наказом про звільнення порядок дій наступний: вноситься запис про звільнення до трудової книжки працівника, підготовлюється копія наказу для працівника, оформлюються відповідні документи бухгалтерією щодо остаточного розрахунку з працівником, зокрема, підраховуються відповідні суми і готується письмове попереднє повідомлення працівнику про ці суми.

Отже, можна підсумувати, що звільнення працівника у зв'язку з появою на роботі у нетверезому стані за наявності достатніх підстав відбувається у такому порядку:

1. Враховуємо час сп'яніння.
2. Забезпечуємо себе доказами появи працівника на роботі у нетверезому стані.
3. Фіксуємо це у відповідному акті з підписами свідків.
4. Просимо у працівника написати пояснювальну записку.
5. Отримуємо згоду профспілкового органу.
6. Видаємо наказ про звільнення.
7. Проводимо остаточний розрахунок працівника.

Якщо роботодавець врахував усі нюанси і має належні докази, то при трудовому спорі правда буде на його стороні.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 04.05.2020).

2. Про практику розгляду трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 25.05.1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 04.05.2020).

Пилипчук М. В.,

студент 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРАЦІВНИК ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Потрібно зазначити, що трудове право є однією із провідних галузей у системі вітчизняного права, яка історично виникла в зв'язку з об'єктивною необхідністю правового регулювання суспільних відносин у сфері застосування найманої праці.

У самій же структурі будь-яких правовідносин, у тому числі трудових, необхідним елементом виступають суб'єкти цих правовідносин, а саме в даній ситуації хочу звернути основну увагу саме на працівника. У зв'язку з цим важливе значення мають: дослідження поняття, юридичних властивостей таких носіїв трудових прав і обов'язків як працівники.

Не зважаючи на це у Кодексі Законів про працю, а також в проекті нового Трудового кодексу України відсутній самостійний розділ, що містив би характеристику суб'єктів трудового права. Окремі статті, які мають певне відношення до визначення кола суб'єктів трудового права, визначення їх правового статусу, регулювання прав і обов'язків, містяться майже в усіх розділах наведених нормативних актів.

В свою чергу належним чином урегульоване поняття, види та правовий статус суб'єктів трудового права (в даній ситуації концентрування уваги спрямоване більш на працівника) забезпечує їхнє ефективне функціонування, що сприяє на особливу пріоритетність для відносин які тісно залежать від умова ринкової економіки та розвитку підприємництва. Також актуальною є потреба конкретизації понять та статусу окремих суб'єктів трудового права стосовно нинішніх умов.

В свою чергу конструктивне реформування вітчизняного трудового законодавства визначає необхідність дослідження динаміки розвитку правового статусу суб'єктів трудового права в системі суспільних відносин для ефективного їх функціонування на сучасному етапі.

Актуальність вище зазначеної проблеми і зумовила вибір теми даної доповіді.

Поняттю та правовому становищу суб'єктів права, в тому числі і трудового, науковцями приділялася завжди належна увага. Над цими проблемами в теорії права працювали С.С. Алексєєв, Е.В. Бурлай, Н.В. Вітрук, Л.Д. Воєводін, С.Ф. Кечекьян, В.О. Котюк, О.А. Красавчиков, Г.Н. Манов, М.І. Матузов, А.В. Міцкевич, П.М. Рабінович, Л.І. Спиридонов, О.В. Сурілов, Д.М. Чечот, та інші.

Юридичні властивості суб'єктів трудового права висвітлювалися у працях М.Г. Александрова, Б.К. Бегічева, Я.І. Безуглої, Н.Б. Болотіної, О.Н. Бухаловського, В.С. Венедиктова, О.Н. Волкової, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.А. Іванова, З.К. Ільїних, Д.А. Карпенка, Р.І. Кондратьєва, Т.Ю. Коршунової, Р.З. Лівшиця, В.Ф. Максименка, А.Р. Мацюка, Е.А. Монастирського, В.І. Нікітінського, Ю.П. Орловського, А.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Л.А. Сироватської, О.В. Смірнова, В.І. Смолярчука, Б.Ф. Хрустальова, Н.М. Хуторян, А.І. Цепіна, Г.І. Чанишевої, Н.П. Черноморченко, В.С. Яричевського, О.М. Ярошенка та інших.

Різними аспектами дослідження статусу суб'єктів трудового права приділяли увагу численні вчені, такі як М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, В.С. Венедіктов, М.А. Драчук, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, Л.В. Котова, В.В. Лазор, С.П. Маврін, В.А. Поссе, Л.С.Таль, Є.Б. Хохлов, І. Якушев, О.М. Ярошенко та ін.

Не зважаючи на досить ґрунтовні наукові досліджень вищезазначених вчених, важливо відзначити, що динамічність розвитку трудового законодавства в даний час вимагає належного теоретичного обґрунтування поняття, видів та правового становища суб'єктів трудового права.

Динамічний розвиток трудового законодавства України про працю охоплює широкий аспект суспільних відносин. Але в законодавчому порядку поняття суб'єкта трудового права не дається.

Поняття «працівник» у трудовому праві є узагальнюючим правовим явищем (включає, наприклад, робітників, службовців, посадових осіб тощо).

Працівником слід вважати особу, що реалізує природну здатність до праці на підставі трудового договору.

КЗпП України не містить визначення терміну «працівник». Натомість в інших актах трудового законодавства він трактується по-різному:

Так, наприклад, працівником вважається фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю [1, ст. 1].

Працівником є особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) [2, ст. 1].

Юридична ж наука виробила загальне поняття суб'єкта трудового права як конкретної особи або організації, наділеної здатністю мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки [3, с. 33].

Суб'єктами трудового права є учасники суспільних відносин визначені трудовим законодавством, які можуть володіти трудовими правами і обов'язками та реалізовувати їх.

Суб'єкти трудового права – більш широке поняття, ніж суб'єкти трудових правовідносин. Поняття «суб'єкти права» і «суб'єкти правовідносин» в принципі рівнозначні, хоча в літературі з цього приводу робляться певні застереження. По-перше, конкретний громадянин як постійний суб'єкт права не може бути одночасно учасником усіх правовідносин; по-друге, новонароджені, малолітні діти, душевнохворі особи, будучи суб'єктами права, не є суб'єктами більшості правовідносин; по-третє, правовідносини – не єдина форма реалізації права.

Кожен суб'єкт трудового права наділяється правовим статусом під яким розуміється його юридичне становище.

Учені зазначають, що специфіка змісту правового статусу суб'єктів трудового права характеризується такими чинниками [4, с. 99]:

- 1) наявність трудової правосуб'єктності;
- 2) законодавчим закріпленням суб'єктивних прав і обов'язків;
- 3) встановленням гарантій забезпечення прав і обов'язків;
- 4) визначенням відповідальності в разі невиконання трудових обов'язків.

Згідно з чим сама можливість бути суб'єктом трудового права обумовлена наявністю трудової правоздатності і трудової дієздатності. Ці два правових явища в трудовому праві нерозривні на відмінну від цивільного права, у якому правоздатним громадянин стає з дня народження, а дієздатність у повному обсязі настає з досягненням 18-річного віку. У трудовому праві працівник володіє єдиною правосуб'єктністю і в повному обсязі – з досягненням 16-річного віку, а в окремих передбачених законом випадках – з 15- чи 14-річного віку [5, ст. 188].

І в загалом для порівняння :

Трудова правоздатність – це здатність фізичної особи мати трудові права і трудові обов'язки. За своєю суттю трудова правоздатність є відчужуваною, її неможливо обмежити. Трудова правоздатність особи припиняється в разі її смерті.

Трудова дієздатність – це здатність фізичної особи своїми діями набувати для себе трудових прав і самостійно їх здійснювати. Трудовою дієздатністю слід вважати здатність суб'єктів своїми діями набувати та здійснювати трудові права та обов'язки, тобто йдеться про реальну спроможність особи мати трудові права та здійснювати трудові обов'язки за трудовим договором. На відміну від трудової правоздатності, трудова дієздатність є більш динамічним елементом трудової правосуб'єктності.

Отже, ядром трудової правосуб'єктності учасників трудових відносин є можливість мати систему трудових прав та обов'язків, а також їх здійснювати [6, с. 37].

Суб'єктивні права та обов'язки, трудові гарантії як складова змісту трудової правосуб'єктності безпосередньо впливають із Конституції та законів України, які становлять трудові права та обов'язки, ґрунтуються на нормах Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу, Законів України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та деяких інших законах України.

Отже, суб'єкти трудового права – це учасники індивідуальних, колективних, трудових та інших відносин, що є предметом трудового права, і які на підставі чинного законодавства наділяються суб'єктивними правами та відповідними обов'язками.

Трудова деліктоздатність – це здатність учасника трудових відносин нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків. Трудова деліктоздатність у трудо-

вому праві виявляється через співвідношення дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Якщо дисциплінарна відповідальність стосується найманих працівників, то матеріальна відповідальність – роботодавців [7, с. 38].

Виділення працівників із загальної категорії громадян визначає їх належність до певної соціальної групи, правовий статус якої підпадає під регулювання окремої галузі права – трудового права. Але правовий статус працівника не може існувати відокремлено від правового статусу громадянина. Обидва ці статуси співвідносяться як окреме і загальне. В трудових відносинах просто констатації правового статусу громадянина недостатньо. Цей загальний статус потребує реальної конкретизації, що здійснюється наданням громадянину додаткових прав і обов'язків, які впливають із відносин по застосуванню праці в суспільному виробництві.

Правовий статус працівника тісно пов'язаний з трудовою правосуб'єктністю, якою визначається сукупність трудової правоздатності та дієздатності. Саме правосуб'єктність становить собою визнану державою можливість громадянина бути суб'єктом трудового права.

Тому правосуб'єктність є лише передумовою до використання права, а не саме його використання. Право на працю мають всі громадяни, що досягли встановленого віку. Проте правового статусу працівника набувають лише ті громадяни, які вступають в трудові відносини.

В основі трудової правосуб'єктності лежить здатність до праці, що обумовлюється фізичними і розумовими здібностями. Кожний громадянин має право займатись будь-якими видами праці. Але не кожна людина здатна виконувати роботу, в якій суспільство у даний час має потребу. Для цього необхідні професійна підготовка, навички виконання певної роботи, а досить часто навіть досвід.

Повинна бути фактична здатність до систематичної, регламентованої певними правилами праці. Так, здатність виконувати певну роботу може бути обмежена віком, станом здоров'я, іноді навіть статтю. Жінки не можуть залучатися на підземні та інші роботи, заборонені їм відповідно до обмежень, встановлених законом.

Кожна галузь права характеризується своїм колом суб'єктів, які поряд з предметом і методом визначають особливості даної галузі в загальній системі права.

Поняття суб'єкта трудового права обґрунтоване теорією трудового права. Вона виходить з того, що суб'єктами трудового права є учасники індивідуальних і колективних трудових відносин, які на підставі діючого законодавства наділені суб'єктними правами і обов'язками.

Всі суб'єкти трудового права наділені правовим статусом, який включає трудову правосуб'єктність (трудова право- і дієздатність – наявність певних умов, визначених законодавством), трудові права і обов'язки, юридичні гарантії забезпечення прав і відповідальність за невиконання обов'язків.

Кожному суб'єкту трудового права притаманна своя специфічна правосуб'єктність, що відображає його правове становище.

В умовах, коли у Верховній Раді України розглядається проект Трудового кодексу України, важливо належним чином законодавчо закріпити визначення суб'єктів трудового права, їх види, трудову правосуб'єктність, визначити принципи побудови трудової правосуб'єктності, складові її елементи, виходячи із характеру ринкових трудових відносин, що дозволить на паритетних засадах закріпити статус суб'єктів трудового права, забезпечити просування України на шляху до побудови демократичної, соціальної та правової держави.

Список використаних джерел

1. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 № 1045-XIV.
2. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 № 2694-XII.
3. Карпенко Д. О. Основи трудового права: Навч. посіб. К.: Видавництво А. С. К., 2003. 656 с. (Економіка. Фінанси. Право).
4. Трудове право України / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За ред. Н. М. Хуторян. К., 2004. 608 с.
5. Кодекс законів про працю України. К.: Видавець Паливода А. В., 2006.
6. Підприємництво, господарство і право. 2005. № 8. С. 36–39.
7. Підприємництво, господарство і право. 2005. № 8. С. 36–39.

Пісгун Х. М.,

студентка 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ВЧИНЕННЯМ ПРАЦІВНИКОМ КОРУПЦІЙНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ

Пунктом 7 ст. 36 КЗпП передбачена така підстава для припинення трудового договору як набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі, або іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи [1].

Отже, якщо особа вчинила корупційний злочин, і якій вироком суду встановлене таке покарання як позбавлення волі, обмеження волі, заборона займати певні посади або займатися певною діяльністю, трудовий договір з нею припиняється відповідно до п.7 ч.1 ст.36 КЗпП.

Відповідно до примітки ст. 45 ККУ корупційними вважаються злочини, передбачені статтями 191, 262, 308, 312, 313, 320, 357, 410, у випадку їх вчинення шляхом зловживання службовим становищем, а також злочини, передбачені статтями 210, 354, 364, 364-1, 365-2, 366-1, 368-369-2 ККУ [2].

Наступною підставою для припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням корупційного правопорушення працівником є підстава, зазначена в п.7-1 ст.36 КЗпП. Припинення трудового договору у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення є відносно новою підставою.

Спершу варто встановити кого стосується цей Закон. Суб'єкти перераховані в ст. 3. Серед них:

- 1) особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- 2) особи, які прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- 3) особи, які обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, а також інші особи, які не є службовими особами та які виконують роботу або надають послуги відповідно до договору з підприємством, установою, організацією;
- 4) кандидати у депутати, і т.п. [3]

Також варто вказати, що в розумінні цього Закону є корупцією та корупційним правопорушенням.

Корупція – використання особою, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 цього Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

Корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 цього Закону, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Пункт 7-1 ст.36 КЗпП відсилає до статті 26 Закону України «Про запобігання корупції», відповідно до якої, особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (вказані в ч.1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції»), які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється: протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або

фізичними особами – підприємцями, якщо особи, зазначені в абзаці першому цієї частини, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців.

Порушення цього обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору. В такому випадку Національне агентство (НАЗК) звертається до суду для припинення трудового договору (контракту).

Також згідно пункту 7-1 звільняють співробітника, який був засуджений за вчинення корупційного правопорушення.

Ст. 65 ЗУ “Про запобігання корупції” вказує, що за вчинення корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень особи, зазначені в частині першій статті 3 цього Закону, притягуються до дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

При чому, особа, яка вчинила корупційне правопорушення або правопорушення, пов’язане з корупцією, однак судом не застосовано до неї покарання або не накладено на неї стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов’язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

При чому обмеження щодо заборони особі, звільненій з посади у зв’язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, займатися діяльністю, пов’язаною з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, встановлюється виключно за вмотивованим рішенням суду, якщо інше не передбачено законом.

У випадку вчинення корупційного правопорушення проводиться службове розслідування.

Особа, якій повідомлено про підозру у вчиненні нею злочину у сфері службової діяльності, підлягає відстороненню від виконання повноважень на посаді в порядку, визначеному законом.

Цікавим є те, що відсторонення від виконання повноважень та проведення службового розслідування не є підставою у відмові особі звільнитись за власним бажанням.

У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов’язане з корупцією, у зв’язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення відстороненій від виконання службових повноважень особі відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, пов’язаного з таким відстороненням.

Припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» (п. 7-2 ст.36 КЗпП). [4]

Як зазначається в названому законі, очищення влади (люстрація) – це встановлена цим Законом або рішенням суду заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі, крім виборних посад) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

Протягом десяти або п’яти років з дня набрання чинності Законом «Про очищення влади» посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), не можуть обіймати особи, зазначені у частинах цього Закону. Відомості про осіб, щодо яких встановлено заборону займати посади, визначені цим Законом, вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, щодо яких застосовано положення Закону України «Про очищення влади», що формується та ведеться Міністерством юстиції України.

За цією статтею, (п. 7-2 ст.36 КЗпП) особа підлягає звільненню з порядку передбаченому законом про очищення влади.

Варто вказати, що нещодавно ввійшло в дію рішення ЄСПЛ у справі щодо люстрації.

Суд встановив, що заходи проти заявників втручалися у їхнє право на повагу до їх приватного життя. Зокрема, вони були звільнені з посади із заборonoю займати посади державної служби протягом 10 років, а їхні імена були опубліковані в загальнодоступному онлайн-реєстрі люстрації.

Заходи також ґрунтувалися на тому, що здавалося своєрідною колективною відповідальністю за працю за часів Януковича, не враховуючи жодної індивідуальної ролі чи зв’язку з будь-якими антидемократичними подіями. [5]

Тому, постає досить цікаве питання: як законодавець відреагує на це рішення та чи змінить порядок звільнення осіб відповідно до Закону України “Про очищення влади”.

Також однією з підстав для припинення трудового договору є набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповно-

важеної на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках. (п. 7-3 ст. 36 КЗпП)

В реєстрі є багато справ, які стосуються саме підстави для припинення трудового договору з зв'язку з вчиненням працівником корупційного правопорушення.

Варто зазначити, що у випадках, передбачених пунктами 7, 7-1 і 7-3 ст.36 КЗпП особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Тобто підставою для припинення трудового договору в цих випадках є лише рішення суду, яке набрало законної сили.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. Закон № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 23.03.2020).
2. Кримінальний кодекс України. Закон № 2341-III від 05.04.2001 ВВР, 2001, № 25-26, ст.131 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 23.03.2020).
3. Закон України “Про запобігання корупції” Закон № 1700-VII від 14.10.2014 ВВР, 2014, № 49, ст.2056 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 23.03.2020).
4. Закон України “Про очищення влади”. Закон № 1682-VII від 16.09.2014 ВВР, 2014, № 44, ст.2041 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18> (дата звернення: 23.03.2020)
5. ECHR: Ukrainian Aspect. СПРАВА «ПОЛЯХ ТА ІНШІ ПРОТИ УКРАЇНИ». URL: <https://www.echr.com.ua/translation/sprava-polyah-ta-inshi-proti-ukra%D1%97ni/> (дата звернення: 23.03.2020)

Придатко Д. О.,

студент 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ

Чинне законодавство зобов'язує працівника сумлінно та чесно трудитися, а також додержуватись трудової дисципліни. В свою чергу, роботодавець повинен створити належні умови для правильної організації праці, зважати на потреби працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. Для забезпечення таких засад правильної взаємодії між працівником і роботодавцем були створені важелі впливу один на одного. Працівник для забезпечення своїх прав може звернутися до професійної спілки, до суду або навіть до керівництва з певною вимогою. Роботодавець в свою чергу теж має досить вагомий важіль впливу, який змушує працівників виконувати свої обов'язки належним чином і не порушувати правила внутрішнього розпорядку. Цим важелем є дисциплінарна відповідальність. Дисциплінарна відповідальність є одним з видів юридичної відповідальності, яка полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за дисциплінарний проступок і зазнавати дисциплінарних санкцій, передбачених законодавством про працю.

На сьогодні у світі склалася складна ситуація. Пандемія COVID-19 змінила життя всіх людей і змусила адаптуватися до таких складних обставин. Необхідність адаптації виникла у трудовому законодавстві, в тому числі у частині трудової дисципліни і відповідальності. На сьогодні Державна служба України з питань праці визнала коронавірус професійним захворюванням для лікарів, також Верховна Рада України ввела кримінальну та адміністративну відповідальність за порушення умов карантину і т. д. Це демонструє бажання держави урегулювати складну ситуацію, проте охопити все є майже неможливим. Одна з неохоплених ділянок це питання дисциплінарної відповідальності та і дисципліни загалом.

Нажаль, на сьогодні немає напрацьованих правничих дослідів цього питання. Нехай ця тема і є надзвичайно актуальною, проте через свою новизну є мало дослідженою і описаною.

Метою є дослідження впливу пандемії COVID-19 на дисциплінарну відповідальність та трудову дисципліну.

Існує два види дисциплінарної відповідальності: загальна і спеціальна. Загальна дисциплінарна відповідальність передбачається КЗпП і Правилами внутрішнього трудового розпорядку, а спеціальна – здійснюється в порядку підлеглості, за статутами про дисципліну або окремими нормативними актами. Дисциплінарні стягнення можуть застосовувати органи, які мають право приймати на роботу (обирати, затверджувати і призначати на посаду нового працівника). На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства, дисциплінарні стягнення можуть накладати також органи, що стоять вище від згаданих (ст. 147-1 КЗпП України). Загальна дисциплінарна відповідальність настає за КЗпП України (ст.147–152). Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, склад якого традиційно включає суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт і об'єктивну сторону[1].

На мою думку, велика частина даної проблеми захована саме у дисциплінарному проступку. Дисциплінарний проступок – це невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього чинним законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків. Зараз більшість підприємств та організацій перейшли на дистанційний режим роботи, тому хоч працівники і знаходять вдома, вважається, що вони знаходяться на робочому місці при виконанні своїх трудових обов'язків. Такий режим роботи дозволяє убезпечити своїх працівників, але призводить до неможливості нормального контролю за ними. Наприклад, працівник може вжити певні алкогольні напої і піти онлайн-нараду або написання звіту. Такі дії за звичайних обставин можна було б вважати як поява на роботі у нетверезому стані, що згідно з п.7 ч.1 ст.40 КЗпП є підставою для звільнення працівника. Проте нині, виявити такі обставини є неможливим, а якщо якось і вони стануть відомі керівництву, вони

скоріш за все не будуть знати, що потрібно вчиняти у такій ситуації. Це призводить у свою чергу до наглядного порушення трудової дисципліни, за яке працівник не був покараний. Це може в майбутньому слугувати прикладом безкарності для інших працівників і підірвати усю трудову дисципліну на підприємстві. Контроль за працівниками чи знаходять вони в стані алкогольного чи іншого виду сп'яніння є неможливим. Роботодавець може тільки, вести превентивну політику проти такого негативного явища, намагатися заохочувати працівників уникати таких речей матеріальними нагородами або іншими способами.

Також, складним є питання присутності працівника на робочому місці. Зрозуміло, що фактичне робоче місце у такій ситуації знаходиться вдома. Проте уявимо ситуацію, що проводиться нарада і працівник не з'явився на неї з причини не бажання відвідувати її. Зрозуміло, що це є ухилення від виконання трудових обов'язків, але чи можна це вважати відсутністю працівника на робочу місці. Або якщо нарада тривала більше трьох годин чи може це вже бути підставою для звільнення особи. На мою думку, таке діяння можна очевидно вважати проступком, проте звільнення за таке навряд чи можна вважати достатнім покарання. Найефективніше в такій ситуації буде знову ж спроба попередити такі випадки.

Загалом можна зробити висновок, що головна проблема в цьому питанні полягає в неможливості достатнього контролю за працівниками. Працівники знаходяться поза підприємством і вони мають майже повну свободу дій. Таким чином працівники можуть уникати виконання своїх трудових обов'язків і створити хаос у роботі підприємства, установи чи організації. Належним можна назвати лише один метод боротьби з такими неявними порушеннями дисципліни. Це попередження таких явищ, виховання у працівниках чесності та добросовісності.

Можна зрозуміти, що такі питання потребують законодавчого урегулювання. Загалом трудові відносини – перші серед постраждалих від пандемії і вони потребують допомоги у вирішенні проблемних питань. Проте законодавець не в змозі встигнути у всіх галузях суспільного життя, щоб всі питання, які виникають були врегульовані.

Список використаних джерел:

1. Реферат: Матеріальна і дисциплінарна відповідальність <https://www.bestreferat.ru/referat-281655.html>
2. Кодекс законів про працю України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n223>
3. ЗАКОН УКРАЇНИ Про державну службу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
4. ПОСТАНОВА КМУ від 13 червня 2000 р. N 950 Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2000-%D0%BF>

Пукальчук К. В.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ

Матеріальна відповідальність роботодавця – це вид матеріальної відповідальності, який застосовується до роботодавця, який вчинив трудове правопорушення, шляхом відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у порядку, передбаченому законом. [1, с. 352] Спрямованість матеріальної відповідальності роботодавця – забезпечення належного захисту трудових прав та інтересів працівника за трудовим договором. Також важливо зазначити, що сторони трудового договору несуть матеріальну відповідальність незалежно від притягнення їх до адміністративної, майнової, дисциплінарної чи кримінальної відповідальності. Норми, які регулюють матеріальну відповідальність роботодавця передбачені різними главами КЗпП України (главою VII «Оплата праці» і главою XV «Індивідуальні трудові спори»). [2]

Підставами матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові є: 1) порушення права працівника на працю (у випадках порушення правил прийому на роботу, законодавства про переведення на іншу роботу, незаконного відсторонення від роботи, при порушенні законодавства про підстави і порядок звільнення працівника); 2) незабезпечення власником здорових і безпечних умов праці (у випадку ушкодження здоров'я працівника при виконанні трудових обов'язків, каліцтва, у разі смерті працівника); 3) порушення обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки, документів про працю і заробітну плату); 4) незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи (у випадках їх псування, знищення, крадіжки).

До умов матеріальної відповідальності роботодавця варто віднести: 1) наявність прямої дійсної шкоди, заподіяної працівникові незаконними діями (бездіяльністю) власника чи уповноваженого ним органу. Це стосується втраченого працівником заробітку за час вимушеного прогулу при незаконному звільненні, переведенні, затримці видачі трудової книжки при звільненні; витрат, пов'язаних з ушкодженням здоров'я внаслідок трудового каліцтва чи професійної хвороби (втрачений заробіток, додаткове харчування, придбання ліків, санаторно-курортне лікування, відшкодування моральної шкоди та ін.); вартість особистих речей працівника, які зіпсовані чи знищені (викрадені) внаслідок незабезпечення їх збереження власником. 2) Протиправність дії або бездіяльності роботодавця. До протиправних дій роботодавця можна віднести такі, як незабезпечення здорових і безпечних умов праці, умов, необхідних для нормальної роботи і забезпечення повного збереження майна, незаконні звільнення, переведення, відсторонення від роботи та інші. 3) Причинний зв'язок між протиправним порушенням роботодавцем свого обов'язку і майновою шкодою, що наступила. 4) Вина роботодавця. Вина являє собою відношення роботодавця до заподіяної шкоди у формі умислу чи необережності [3].

Матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодовує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру. У свою чергу, випадки відповідальності роботодавця за незаконне позбавлення працівника можливості працювати поділяються наступним чином: 1) при виникненні трудових відносин: необґрунтована відмова працівникові у прийнятті на роботу (ст. 22, 232 КЗпП); необґрунтована відмова в укладанні трудового договору особі, запрошеній на роботу в порядку переведення (ч. 3 ст. 24, ст. 232 КЗпП); 2) при існуванні трудових відносин: порушення права працівника на виплату заробітної плати (ст. 115 КЗпП); незаконне відсторонення працівника від роботи (ст. 46 КЗпП); 3) при зміні трудових відносин: незаконне переведення працівника на іншу роботу (ст. 235 КЗпП); 4) при припиненні трудових відносин: неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника (ч. 3 ст. 235 КЗпП); у разі звільнення без законної підстави чи встановленого порядку звільнення працівника (ч. 1 ст. 235 КЗпП); у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця в день звільнення працівника (ст. 47 КЗпП, ч. 4 ст. 235 КЗпП); у разі затримки виконання рішення органу про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника (ст. 236 КЗпП); у разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому

працівникові сум грошей (ст. 117 КЗпП). До інших випадків відповідальності роботодавця перед працівником належить порушення обов'язку щодо видачі працівникові довідки про роботу в даній організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи й розміру заробітної плати та заробітну плату (ст. 49 КЗпП), незаконне відсторонення працівника від роботи (ст. 44 КЗпП), незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи (у разі їх псування, знищення, крадіжки) [2].

Варто ще зупинитися на питанні про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду, завдану працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я. Воно регулюється КЗпП (Глава X1) та ЗУ «Про охорону праці». [4] Шкода заподіяна життю, здоров'ю і працездатності працівника внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання повинна відшкодовуватись Фондом соцстрахування від нещасних випадків шляхом проведення страхових виплат. Відшкодування шкоди працівникові складається з виплати втраченого ним заробітку (залежно від ступеня втрати професійної працездатності, який визначає МСЕК), одноразової допомоги, зазначеної в колективному договорі, компенсації на медичну та соціальну допомогу. Ступінь втрати працездатності визначається МСЕК у відсотках до професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я. МСЕК встановлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, причину, час настання та групу інвалідності в зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також визначає необхідні види медичної та соціальної допомоги. [5] Розмір відшкодування втраченого заробітку встановлюється у відповідності до ступеня втрати професійної працездатності й середньомісячного заробітку, який працівник мав до ушкодження здоров'я.

Поряд з матеріальною, роботодавець може бути зобов'язаний відшкодувати працівникові моральну шкоду. [1, с. 352] Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. [2] Слід також відзначити, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця провадиться у досудовому та судовому порядку. Працівник може звернутись до уповноваженого юрисдикційного органу про притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Разом із тим можливість звернення працівника з вимогою щодо відшкодування роботодавцем майнової або немайнової шкоди обмежена процесуальними строками. Відповідно до статей 225, 233 Кодексу законів про працю України єдиним трудовим майновим правопорушенням, за вчинення якого роботодавець може бути притягнутий до матеріальної відповідальності без обмеження будь-яким строком, є невивплата працівникові заробітної плати. Притягнення ж до матеріальної відповідальності роботодавця за вчинення будь-якого іншого трудового майнового правопорушення обмежено однимісячним (у разі звільнення) або тримісячним (в інших випадках) строком, протягом якого працівник може звернутись до суду із заявою про вирішення трудового спору [2].

Наразі питання матеріальної відповідальності робітника є досить актуальним і водночас потребує детального врегулювання, оскільки наявні видимі прогалини трудового законодавства у зв'язку із його застарілістю. Насамперед актуальним залишається питання підстав та умов матеріальної відповідальності роботодавця в трудовому праві. Потребують й вирішення питання особливостей притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, розмірів і порядку відшкодування роботодавцем заподіяної працівникові шкоди.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
2. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Юридичні статті / Трудове право Матеріальна відповідальність власника за шкоду, заподіяну працівникові. URL: http://jurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/073.php
4. Закон України «Про охорону праці»: Затверджений Верховною Радою України 21.11.2002 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

Рачковська В. Ю.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

Однією із головних умов нормального функціонування та розвитку суспільних відносин є наявність чіткого правового порядку їх протікання, який забезпечується завдяки режиму законності та дисципліни.

Трудова дисципліна є необхідною умовою будь-якої організованої роботи, що передбачає обов'язкове для усіх працівників підлягання правилам поведінки, встановленим у законодавстві про працю та трудовому договору.

Одне з найважливіших завдань трудового права полягає у створенні необхідних умов для продуктивної та досить ефективної праці, що пов'язується, зокрема, з чіткою регламентацією взаємних прав і обов'язків сторін трудового договору і встановленням ефективних способів їх забезпечення. Історія правового регулювання трудових відносин свідчить про те, що забезпечення дотримання трудової дисципліни і трудового розпорядку, необхідного до нормальної роботи, здійснюється за допомогою належної організації виробництва і праці, заохочення та покарання

Актуальність теми обумовлюється необхідністю удосконалення чинного законодавства у цій сфері з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн, відсутністю глибокого та всебічного аналізу поняття дисципліни праці та його зв'язку з трудовими правовідносинами.

Реформування трудового законодавства вже давно стало актуальним питанням, в зв'язку з застарілістю деяких норм Кодексу законів про працю України від 1971 року, що містить багато пережитків радянського трудового законодавства. За 49 років дії майже в кожен його статтю вносилися зміни. За останні півстоліття кодекс нажив уже 95 редакцій. Не один проєкт Трудового кодексу було внесено на розгляд до Верховної Ради, однак жоден з них успішно не пройшов законодавчу процедуру. Характерною особливістю регулювання трудових відносин також є наявність великої кількості підзаконних нормативно-правових актів, які створюють численні колізії з нормами закону.

Разом з тим і сьогодні КЗпП України не включає норми, які регулюють відносини з вирішення колективних трудових спорів, та практично не регулює відносини зайнятості та працевлаштування. Окремі елементи трудових відносин регулюються КЗпП не у повному обсязі на відміну від спеціальних законів. Поряд з КЗпП діють закони України «Про соціальний діалог в Україні», «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Існування цих законів поряд з КЗпП не сприяють системному розумінню трудового законодавства і зменшують роль КЗпП у його системі.

Також слід звернути увагу на різницю окремих термінологічних конструкцій, які використовуються у КЗпП і вищезазначених законах, прийнятих за часів незалежності. Наприклад, КЗпП для позначення іншої поряд з працівником сторони трудових відносин оперує терміном «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа», а закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про охорону праці» використовують термін «роботодавець».

Однією з найважливіших проблем сучасного трудового законодавства є адекватне реагування на зміну типів зайнятості, поширення її нетипових форм, прекарізацію ринку праці.

Вітчизняні науковці зазначають, що в Україні сьогодні існує значна кількість проблем в питанні регулювання інституту «трудова дисципліна». Їх наявність обумовлена відсутністю сучасних концептуальних положень щодо особливостей дисциплінарних відносин у ринкових умовах господарювання, нерозвиненістю правових та договірних засад дисципліни праці, низьким рівнем її науково-методичного та інформаційного забезпечення.

Найбільш проблематичним для нашої держави щодо забезпечення дисципліни праці є нормативна регламентація цього процесу:

діюче законодавство, що більшою мірою регулює питання цього інституту трудового права, є продуктом радянської ідеології праці, у якій мало спільного із сучасними концепціями та підходами до праці і трудових прав, обов'язків та законних інтересів працівників і роботодавців;

у свою чергу, проект Трудового кодексу України, який начебто мав би вирішити це питання, характеризується недосконалістю і неефективністю, що в цілому вказує на те, що він, ще не будучи прийнятим, уже не відповідає вимогам часу, економічним перетворенням, демократизації праці, держави, суспільства та ментальності українців, хоча, звичайно, має свої позитивні і прогресивні норми;

якість нового Трудового кодексу України залежить від змісту науково розробленої концепції законопроекту, що знаходить свій вираз, зокрема, у підвищенні ролі трудово-правової доктрини, системного взаємозв'язку з іншими джерелами права, високої техніко-юридичної якості норм, що в ньому містяться, простих і дієвих механізмів їх реалізації, прогнозованості законодавця, що забезпечить гідну динаміку трудових правовідносин.

Трудова дисципліна – система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця, визначають заохочення за успіхи в роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків. Згідно зі ст. 21 КЗпП, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові.

На стан трудової дисципліни серед інших факторів, безсумнівно, впливає і недосконалість національного трудового законодавства. Перехід до ринкових відносин, формування засад приватної власності, ринку праці не могли не вплинути на розвиток трудових відносин. Все це вимагає реформування трудового законодавства, в основу якого повинен бути покладений новий Трудовий кодекс України, який би відповідав ринковим відносинам.

Аналіз законодавчих актів показує, що на сьогодні існує проблема у нормативному визначенні самого поняття «трудова дисципліна», оскільки цей термін вживається у КЗпП, у якому навіть міститься окрема глава X з аналогічною назвою, проте зміст цього терміна в положеннях вказаного Кодексу не розкривається. Відсутнє визначення цього поняття і в проекті Трудового кодексу України.

Слід зазначити, що питання дисциплінарної відповідальності завжди знаходились в центрі уваги вчених трудового права. Зокрема, вони висвітлені в творчому доробку В. С. Венедиктова, А. Р. Мацюка, М. І. Данченка, З. К. Симорота, В. І. Щербини та багатьох інших. Проте аналіз правового врегулювання питань дисциплінарної відповідальності у новому Трудовому кодексі України та пропозиції щодо його вдосконалення ще не знайшли свого відображення в науці трудового права.

Дисципліна праці та її правовий зміст в нині діючому кодексі та в проекті Трудового кодексу України здебільшого виходять із регламентації прав та обов'язків працівників і роботодавця, а також можливості настання відповідальності за порушення такої дисципліни.

Так, у ст. 139 КЗпП України зазначається, що працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, із яким укладено трудовий договір. При цьому від роботодавця, виходячи із ч. 1 ст. 140 та ст. 141 КЗпП України, вимагається створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, зокрема забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю та правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

У ст. 20 проекту Трудового кодексу України обов'язки працівника викладені більш конкретизовано, зокрема зазначено, що працівник зобов'язується особисто та сумлінно виконувати свої обов'язки за трудовим договором; дотримуватись трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку; виконувати встановлені норми праці та завдання роботодавця; дотримуватись норм з охорони праці; дбайливо ставитися до майна роботодавця; негайно повідомляти роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; повідомляти роботодавця про причини відсутності на роботі; поважати честь, гідність та інші особисті немайнові права роботодавця (про таку повагу до інших працівників у проекті нічого не зазначено); відшкодовувати шкоду, заподіяну майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; не розголошувати державну чи комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію.

Разом із цим у проекті Трудового кодексу на сьогодні відсутня окрема глава під назвою «Трудова дисципліна», яка міститься в чинному КЗпП України.

Варто зауважити, що розробники проекту взагалі не звернули належної уваги на питання дисципліни праці: у проекті розміщено лише три статті (з шести), що частково стосуються дисципліни праці і регулюють питання заохочення працівників – «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» (ст. 269) та «Застосування роботодавцем заохочень» (ст. 320), «Заохочення за особливі трудові заслуги» (ст. 321), які надають правові можливості роботодавцю застосовувати заохочення.

Для порівняння потрібно зазначити, що в главі «Трудова дисципліна» КЗпП України розміщено п'ятнадцять статей (з п'ятнадцяти), які прямо стосуються дисципліни праці та її забезпечення.

Слід додатково наголосити, що в КЗпП України особлива увага приділяється саме дисципліні праці та її забезпеченню, у той час коли у проекті Трудового кодексу України така увага приділяється саме внутрішньому трудовому розпорядку.

Правила внутрішнього трудового розпорядку все ж таки є важливим елементом інституту дисципліни праці, регламентація цих правил у проекті є більш якісною, ніж у КЗпП України.

У чинному кодексі під час регламентації питання правил внутрішнього трудового розпорядку законодавцем зроблено акцент на відносній децентралізації регламентації цього питання, тому сама норма, що закріплює це питання, була розроблена більш відсилочною, ніж регламентуючою: трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил. Законодавцем також зазначено, що в деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну. В той же час, в Україні діють Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджені ще постановою Держкомпраці СРСР за узгодженням з ВЦСПС № 213 від 20.07.84 та в основному не відповідають ні Конституції України, ні потребам сучасних економічних умов праці.

У положеннях ст. 265 проекту Трудового кодексу розкривається зміст внутрішнього трудового розпорядку, а саме: внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників. Крім того, у цій нормі проекту зазначається, що працівники мають своєчасно і точно виконувати трудові обов'язки, які визначаються роботодавцем відповідно до законодавства і трудового договору, належно виконувати інші обов'язки, передбачені трудовим законодавством, угодами, колективним і трудовим договорами, утримуватися від дій, що перешкоджають іншим працівникам належно виконувати свої трудові обов'язки. З іншого боку, роботодавець має організувати роботу працівників, створювати умови для підвищення продуктивності праці, забезпечення недоторканності особистості працівника, дотримання трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватися вимог трудового законодавства і правил охорони праці. У ст. 267 проекту розробниками зауважується, що правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а роботодавцем – суб'єктом малого підприємництва – самостійно. Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, які погоджено із зазначеним виборним органом (представником).

Одним із засобів забезпечення трудової дисципліни на етапі переходу до ринкових відносин і формування інформаційного суспільства продовжують залишатись заходи юридичної відповідальності, які можуть застосовуватися до осіб, що не дотримуються встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку.

Ураховуючи багатоаспектність правових проблем дисциплінарної відповідальності, оскільки вони носять міжгалузевий характер (на межі адміністративного та трудового права), питання дисциплінарної відповідальності завжди були та залишаються в центрі уваги законодавця, знаходять своє відображення у практиці їх застосування. При цьому переважний вплив на цей інститут в інформаційному праві здійснюють норми трудового права.

У цьому контексті однією з найбільш дискусійних проблем загальної дисциплінарної відповідальності є питання про види дисциплінарних стягнень. У статті 147 чинного КЗпП передбачено лише два види заходів стягнення – догану та звільнення. Звичайно, перелік дисциплінарних стягнень не пови-

нен бути безмежно довгим, але з метою здійснення диференціації заходів дисциплінарного стягнення залежно від ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, міри вини порушника тощо для досягнення соціальної справедливості та запобігання свавіллю роботодавця необхідно розширити перелік дисциплінарних стягнень, а також приділити нормотворчу увагу порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена тільки для конкретно визначених категорій працівників на підставі статутів та положень про дисципліну та інших спеціальних положень.

Головним призначенням трудової дисципліни як правового явища є забезпечення врегулювання суспільних відносин між людьми, що виникають в процесі виконання ними своїх трудових функцій, з метою забезпечення нормального функціонування суспільних відносин. Досягається це шляхом зобов'язання працівників діяти конкретним чином, тобто дотримуватися при виконанні своїх трудових функцій певного режиму, порядку дій, який у конкретних умовах та обставинах як необхідний та найбільш доцільний.

Отже, трудова дисципліна є одним з ключових засобів забезпечення правового порядку та режиму законності у сфері трудових відносин, а також належного рівня організацій праці, який гарантує високу ефективність та результативність. Аналіз стану трудової дисципліни є важливим моментом на шляху вдосконалення правового регулювання трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Проект Трудового кодексу України//https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
3. Про зайнятість населення// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Про оплату праці// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
5. Про охорону праці// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
6. Салій Г. М., магістрант, ФЕМ Науковий керівник:к.е.н., доц. Свінціцька О.М. Житомирський державний технологічний університет: Трудова дисципліна та способи її забезпечення
7. В. В. Форманюк Поняття дисципліни праці: теоретичний аналіз.
8. Колеснік Тетяна Володимирівна, доктор юридичних наук, доцент Забезпечення дисципліни праці за проектом трудового кодексу України.
9. Подорожній Є. Ю., доцент кафедри адміністративного права та процесу ХНУВС, кандидат юридичних наук – До проблеми характеристики трудової дисципліни: її сутність та призначення.

Рокецький Б. Р.,

студент 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

СІМЕЙНО-ПРАВОВІ ДОГОВОРИ ТА ЇХ РОЛЬ У РЕГУЛЮВАННІ СІМЕЙНИХ СПОРІВ

Сімейні правовідносини виникають на основі юридичних фактів: народження, укладення шлюбу, усиновлення, встановлення опіки та піклування. Вищезгадані відносини за своїм змістом дуже близькі до цивільних правовідносин. Проте вони мають певні особливості, які дають підстави виокремити їх в окрему сферу, а норми, що їх регулюють, – в окрему галузь права – сімейне право.

Договором називають домовленість двох або більше сторін, яка спрямована на встановлення, зміну чи припинення цивільних прав та обов'язків. Договір є одним із видів правочину, який у більшості випадків спрямований на встановлення зобов'язального відношення. За загальним правилом, договір вважається укладеним тоді, коли погоджено всі його істотні умови.

Відповідно до статті 638 ЦК України істотними умовами договору є умови про предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів даного виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди. Договір укладається шляхом пропозиції однієї сторони укласти договір (оферти) і прийняття пропозиції (акцепту) другою стороною.

Сімейно-правовими можна вважати договори, що укладаються фізичними особами і спрямовані на встановлення, зміну або припинення сімейних прав та обов'язків.

Зокрема для чинності сімейно-правових договорів необхідне дотримання наступних вимог:

- 1) сімейно-правові договори не можуть суперечити вимогам закону та моральним засадам суспільства;
- 2) особа, яка укладає договір, повинна мати необхідний обсяг цивільної дієздатності;
- 3) волевиявлення учасника договору має бути вільним і відповідати його внутрішній волі;
- 4) договір має бути спрямований на реальне настання правових наслідків, що обумовлені ним;
- 5) договір має укладатися у формі, встановленій законом;
- 6) договір, що вчиняється батьками (усиновлювачами), не може суперечити правам та інтересам їхніх малолітніх, неповнолітніх чи непрацездатних дітей.

Змістом сімейно-правових договорів є лише майнові права та обов'язки. Наприклад, у шлюбному договорі може бути визначене майно, яке дружина, чоловік передає для використання на спільні потреби сім'ї, а також правовий режим майна, подарованого подружжю у зв'язку з реєстрацією шлюбу.

Правове регулювання договірних відносин починається на стадії вираження однією стороною (оферентом) волі укласти договір. Оферта в сімейно-правовому договорі, як і в цивільному повинна містити істотні умови договору і виражати намір особи, яка її зробила. Особливістю оферти в сімейному праві є те, що вона не може бути адресована невизначеному колу осіб, а тільки конкретній одній особі. Це пов'язано з особливостями сімейних відносин та їх суб'єктним складом.

Проте СК України такого поділу не має і ніколи не мав. Норми, які регулюють договірні відносини у сім'ї, мають вигляд нормативних «вкраплень» у загальному масиві сімейно-правових норм. Ці норми не згруповані в окремі підрозділи СК України, а «вмонтовані» в нормативні приписи відповідних глав. Тому положення про договори подружжя розміщені в главах, присвячених спільній сумісній власності подружжя (статті 65, 66, 69, 78 СК України та інші); норми щодо договорів між батьками про влаштування дітей – у главах, що визначають їхні особисті та майнові відносини (ст. 109, ч.4 ст.157, ст. 160 СК України та ін.).

Правове регулювання сімейно-правових договорів здійснюється не лише нормами СК України, а й відповідними нормами ЦК України, які містять загальні відомості про порядок укладення, зміну чи припинення різних видів договорів.

За своєю юридичною природою, шлюбний договір є різновидом цивільного договору. Його специфіка полягає в тому, що за своїм суб'єктним складом він є сімейно-правовим, а за предметом регулювання

має переважно цивілістичні риси. Проте, зважаючи на вищесказане, шлюбний договір не має суттєво відрізнятися від інших видів договорів, а навпаки, він має відповідати основним вимогам, які притаманні цивільно-правовим правочинам як за змістом, так і за формою. Питання щодо шлюбного договору подружжя регулюється главою 10 розділу II СК України. Шлюбний договір може розглядатися як згода наречених або подружжя щодо встановлення майнових прав та обов'язків подружжя, пов'язаних з укладенням шлюбу, його існуванням та припиненням.

Право на укладення шлюбного договору передбачене ст. 92 СК України. Шлюбний договір може бути укладений особами, які подали заяву про реєстрацію шлюбу, а також подружжям. Зміст шлюбного договору встановлений у статті 93 СК України, зокрема: шлюбним договором регулюються майнові відносини між подружжям, визначаються їхні майнові права та обов'язки, шлюбним договором можуть бути визначені майнові права та обов'язки подружжя як батьків, шлюбний договір не може регулювати особисті відносини подружжя, а також особисті відносини між ними та дітьми, шлюбний договір не може зменшувати обсягу прав дитини, які встановлені СК України, а також ставити одного з подружжя у надзвичайно невігідне матеріальне становище, за шлюбним договором не може передаватися у власність одному з подружжя нерухоме майно та інше майно, право на яке підлягає державній реєстрації.

Шлюбний договір виступає особливим способом врегулювання майнових відносин між подружжям, захисту майнових прав, а також засобом здійснення майнових обов'язків.

Договір подружжя про надання утримання – це сімейно-правовий договір, за яким одна сторона зобов'язується надавати утримання іншій стороні у розмірі, в спосіб і строки, встановлені у такому договорі.

Доцільно виділити такі особливості договору подружжя про надання утримання: право на укладення договору передбачено для подружжя й колишнього подружжя, відповідний договір є безвідплатним, одностороннім та консенсуальним, договір може бути укладено як за наявності передбачених у законі умов, так і в інших випадках, подружжя можуть передбачити три варіанти надання утримання: у грошовій формі, у натуральній формі, у грошовій та натуральній формі одночасно.

Аліментний договір щодо утримання дитини є формою волевиявлення аліментозобов'язаної особи щодо добровільного виконання свого аліментного обов'язку на договірних засадах.

Відповідно до ч.1 ст. 66 СК України, подружжя має право домовитися між собою про порядок користування майном, що належить йому на праві спільної сумісної власності. Тобто подружжя вправі на власний розсуд визначити порядок користування рухомим та нерухомим майном. Характерною особливістю цього договору є те, що його предметом виступає лише те майно, що є в наявності на момент укладення подружжям договору, а також те, що це майно має вже певний правовий режим – належить до числа спільного майна подружжя. Відповідна особливість цього договору відрізняє його від шлюбного договору, яким визначається порядок користування майном, що буде набуто подружжям у майбутньому. Лише шлюбним договором визначається правовий режим майбутнього майна. Можна зазначити, що: предметом цього договору виступає лише те майно, що є в наявності на момент укладення подружжям договору, його потрібно відрізнити від шлюбного договору, сторонами є подружжя, а також особи, шлюб між якими розірвано.

Договір про поділ спільного майна подружжя є договором, спрямованим на припинення режиму спільності подружнього майна і встановлення права приватної власності кожного з подружжя щодо визначених договором речей.

Договір про поділ майна подружжя визначає виключно порядок поділу спільного майна. Цей договір є зручним способом для вирішення питання щодо поділу майна між колишнім подружжям з можливістю відступити від принципів рівності та самостійно встановити обсяг і перелік майна для кожного з них.

Договір про виховання дитини виступає досить важливим елементом під час розірвання шлюбу в судовому порядку, адже завдяки ньому гарантуються та забезпечуються права дитини подружжя.

Підсумовуючи другий розділ даної роботи, доцільно виокремити наступні положення: регулювання сімейних правовідносин здійснюється за допомогою різних видів сімейно-правових договорів; найчастіше суб'єктами виступають подружжя, яке має право, а не обов'язок укладати чи не укладати відповідний договір; більшість договорів є консенсуальними, двосторонніми та відплатними; істотними умовами сімейно-правових договорів можна вважати предмет, строк та інші умови, які необхідні для договорів даного виду; сімейно-правові договори найчастіше укладаються у письмовій формі та но-

таріально посвідчуються; за загальним правилом одностороння зміна умов сімейного договору не допускається, його може бути змінено подружжям. Угода про зміну договору нотаріально посвідчується.

В сімейному праві регулювання сімейних правовідносин дуже часто відбувається за допомогою диспозитивних норм. Так, відповідно до ч.2 ст. 7 СК України сімейні відносини можуть бути врегульовані за домовленістю (договором) між їх учасниками. Це означає, що сімейне законодавство надає можливість суб'єктам сімейних правовідносин своєю волею визначати власну поведінку. Реалізація цієї волі відбувається внаслідок укладення різних видів сімейно-правових договорів, таких як шлюбний договір, договір подружжя про надання утримання, договір між батьками про сплату аліментів на дитину, договір подружжя про визначення порядку користування нерухомістю, договір про поділ майна подружжя, договори, які укладаються під час розірвання шлюбу щодо виховання дитини чи визначення її місця проживання. Учасники сімейних правовідносин все частіше звертаються до врегулювання своїх відносин на договірних засадах. Тому роль сімейно-правових договорів у врегулюванні сімейних спорів дуже важлива. Використання договору дозволяє врахувати обставини та численні потреби людей. Тільки шляхом укладення, зміни чи розірвання договорів можна найкращим чином врахувати інтереси кожної особи.

Список використаних джерел:

1. Філіпенко Т. М. Правознавство / за ред. Т. М. Філіпенко, В. Л. Сутковий. Київ: Генеза, 2019. 299 с.
2. Некрасова О. В. Розвиток договору як регулятора сімейних відносин. *Юридичні науки*. 2011. № 2. С. 104–109.
3. Жилінкова І. Особливості законодавчих конструкцій сімейно-правових договорів. *Вісник № 1*. 2011. №64. С. 85–94.
4. Антошкіна В. К. Договірне регулювання відносин подружжя : автореф. дис. на здобуття наук. ступення канд. юрид. наук / Харків, 2006. С. 13.

Семенюк А. М.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ЕВТАНАЗІЯ ТА ЇЇ ВИДИ. ЗАБОРОНА ЕВТАНАЗІЇ В УКРАЇНІ.

Необхідність вивчення правових проблем евтаназії у ракурсі медичного права обґрунтовується складною природою самої евтаназії, де тісно переплелись питання медицини і права. Цей термін запропонований ще в XVI ст. англійським філософом Ф. Беконом, якому належать слова: «Обов'язок лікаря полягає не тільки у тому, щоб відновлювати здоров'я, але й у тім, щоб полегшити страждання і муки, що спричинені хворобою...». Варто згадати науковий напрям, що розвивається на сьогодні – правову танатологію. О. Старовойтова пропонує визначити «правову танатологію» як галузь правового знання, що вивчає питання визначення смерті, права на смерть, евтаназії, правового регулювання трансплантації органів і тканин людини й інших проблем, безпосередньо пов'язаних із соматичними правами людини. Підвищений інтерес до евтаназії пояснюється як прогресом медицини, що дозволяє тривалий час боротись за життя людини, так і пріоритетним правом людини на життя, під яким розуміють свободу вибору, у тому числі й щодо продовження життя [1, с. 149].

Питання евтаназії виходять на перший план у багатьох напрямках медичної діяльності, зокрема при здійсненні трансплантації органів і тканин. Пояснюється це, з одного боку, постійним дефіцитом донорських органів, а з іншого боку – пріоритетним правом людини на життя.

В українському законодавстві, зокрема в Основах законодавства про охорону здоров'я (частина 3 статті 52) під евтаназією розуміють навмисне прискорення смерті або умертвіння невиліковного хворого з метою припинення його страждань. У Цивільному кодексі України закріплено заборону задовольняти прохання фізичної особи про припинення її життя (частина 4 статті 281). Відповідно до Декларації щодо евтаназії від 1987 року евтаназія є актом умисного переривання життя пацієнта, навіть зроблена на прохання самого пацієнта чи на прохання його близьких родичів, є неетичною. Це не звільняє лікаря від врахування бажання пацієнта, щоб процеси вмирання відбувались природним шляхом у заключній стадії лікування. Лісабонська декларація щодо прав пацієнта від 1981 року проголошує право пацієнта померти з гідністю (п. «д») [2, с. 21].

У науковій літературі зустрічається різноманітна видова класифікація евтаназії. Зокрема, її поділяють на:

- 1) «евтаназію», «добровільну евтаназію» та «примусову евтаназію»;
- 2) «активну» і «пасивну»;
- 3) «позитивну» і «негативну»;
- 4) «метод відкладеного шприцу» і «метод наповненого шприцу»;
- 5) «медикотаназію», «фтоназію» («пасивну евтаназію») і «активну евтаназію»;
- 6) «активну», «пасивну» та «автоевтаназія» тощо.

Зокрема, активна евтаназія – це проведення будь-яких дій, введення лікарських засобів, які прискорюють смертельний результат. Суспільної популярності набув американський патологоанатом Д. Кеворкян, що протягом досить тривалого часу здійснював публічні активні евтаназії важкохворим людям, які звертались з таким проханням.

Пасивна евтаназія – це незастосування засобів і невиконання лікарських маніпуляцій, які б підтримували певний час життя важкохворого пацієнта. Щодо пасивної евтаназії існує точка зору, що вона дозволена навіть в українському законодавстві. Мова йде про статтю 43 Основ законодавства України про охорону здоров'я, яка проголошує право пацієнта на відмову від медичного втручання. З цією точкою зору важко погодитися, оскільки право на відмову від медичного втручання – суб'єктивне законне право пацієнта, що може бути реалізоване шляхом відсутності згоди на медичне втручання. У той же час евтаназія – це поєднання індивідуальної свободи однієї людини й обов'язку іншої. Тим самим для

здійснення евтаназії потрібні визначені дії з боку медичного працівника, що визначає наявність соціального компонента [3, с. 3-6].

Окрім цього, евтаназію можна класифікувати таким чином: за критерієм способу здійснення евтаназія поділяється на активну (позитивну чи «метод наповненого шприцу»), тобто застосування до невиліковно хворого спеціальних засобів чи інших дій, що тягнуть за собою швидке і безболісне настання смерті та пасивну (негативну чи «метод відкладеного шприцу»), яка означає відмову від заходів, що сприяють підтриманню життя, тобто полягає у припиненні надання спрямованої на продовження життя медичної допомоги, яка прискорює настання природної смерті. За іншим критерієм – за суб'єктом волевиявлення – евтаназію поділяємо на добровільну, тобто застосування до невиліковно хворого лікарських чи інших засобів, що призводить до легкої і спокійної смерті на вимогу хворого, який усвідомлює свої дії і може ними керувати та примусову, яка означає спричинення легкої смерті за допомогою відповідних засобів і дій у невиліковно хворого, але за рішенням членів сім'ї, законних представників чи громадських інститутів.

У даний час підхід до проблеми евтаназії характеризується полярністю думок. Якщо прихильники ототожнюють її з полегшенням хворому його страждань, з «приємною, легкою смертю», то опоненти прямо пов'язують це з убивством. Підвищений інтерес до евтаназії пов'язаний у тому числі й з істотним постарінням населення, що викликає безліч питань соціального, економічного, медичного і правового характеру. Загалом противники легалізації евтаназії наводять такі аргументи:

- можливість помилкового діагнозу, коли первинно невиліковне захворювання, виявляється, надалі піддається лікуванню;
- гуманність професії лікаря, що зобов'язує останнього продовжувати життя, а не прискорювати прихід смерті;
- дозвіл евтаназії здатний призвести до зловживань з боку медичних працівників;
- право людини на евтаназію, виходячи з визначення, повинно передбачати обов'язок медика сприяти прискоренню смерті.

У той же час аргументи прихильників легалізації евтаназії зводяться до такого:

- це прояв реалізації права людини на життя;
- законодавство дозволяє хворому відмовитись від лікування;
- краще спокійна гідна смерть, ніж важкі, принижуючі страждання, породжені нестерпним болем;
- обмеження прав невиліковно хворих людей у порівнянні з іншими людьми, оскільки останні для зведення «рахунків з життям» можуть зробити самогубство, у той час як невиліковно хворі за станом здоров'я часто позбавлені такої можливості.

По суті, розглядаючи право людини на евтаназію, можна говорити про право людини на смерть. У правовій літературі зустрічаються думки щодо нормативного закріплення евтаназії. Найбільш аргументованою може вважатися позиція М. Малейнової, яка зазначає: «Видається, що в законі повинна бути дозволена й активна, і пасивна евтаназія. Вищою цінністю є реальне благополуччя людини».

Слід зазначити, що у низці країн нормативно-правова база містить норми, які дозволяють здійснення пасивної евтаназії. Серед них можна виділити Нідерланди, Північну територію Австралії, штат Орегон у США. Щодо Нідерландів, то слід зазначити, що ця країна вважається піонером упровадження багатьох ліберальних моделей, у тому числі й у галузі медицини. Однак не зовсім правильним є, орієнтуючись на деякі пропозиції, рекомендувати їх і для застосування в Україні. Не зовсім правильно також порівнювати країни, які відрізняються за багатьма економічними, культурними, правовими характеристиками і національними особливостями. До того ж, у цьому разі зовсім ігноруються відомості про те, що після закріплення можливості пасивної евтаназії у Нідерландах з'явилося безліч випадків загадкових, але добре документованих смертей, вчинених за допомогою лікарів. Як бачимо, це результат одностороннього підходу до проблеми, що не може бути визнаний оптимальним [4, с. 480].

З погляду сучасного розвитку українського суспільства впровадження евтаназії, як форми впливу, нехай навіть і на безнадійних хворих, не має під собою достатнього підґрунтя. Пов'язано це з неможливістю належним чином визначити правомірність здійснення евтаназії та імовірністю зловживань з боку медичного персоналу. До того ж необхідно враховувати і неадекватну оцінку того, що відбувається, хворими, які знаходяться у вкрай важкому стані. Медичні технології дозволяють зараз активно боротись з патологічними станами, лікування яких ще десять-п'ятнадцять років тому було досить проблематичним. Щодо питання про право людини на смерть як підстави для евтаназії, важливо вказати,

що наступна реалізація цього права як наполягання хворого на виконанні свого бажання призведе до фактичного визнання правомірності-убивства. Якщо право на життя – природне право кожної людини, то право на смерть – далеко не безперечна категорія.

У даний час, враховуючи зміни менталітету людей, інтеграцію у світове співтовариство і вступ України до багатьох міжнародних організацій, не можна виключати підвищення актуальності і значення питання про законодавче закріплення евтаназії. З цієї причини вважаємо за необхідне на сучасному рівні розвитку медико-правової науки, використовуючи теоретико-правові механізми, визначити ставлення до евтаназії. Існуюча заборона евтаназії, задекларована в Основах законодавства України про охорону здоров'я, не повністю відповідає таким вимогам.

Отже, з огляду на все вищевикладене, у поєднанні з особливостями соціально-економічного і правового статусу людини й громадянина в Україні, легалізація евтаназії не є достатньо обґрунтованою. Необхідно в тому числі орієнтуватися на положення клятви Гіппократа, що містить такі рядки: «Я не дам нікому смертельного засобу, якого у мене просять і не вкажу шляхи для подібного задуму». Велика кількість помилкових діагнозів, труднощі визначення дійсно безнадійного стану хворого, істинне призначення лікаря як хранителя життя і здоров'я – ці й низка інших причин виправдовують неможливість законодавчого закріплення евтаназії. Народження людини, а також її відхід з життя – природні біологічні процеси. Наділяти кого-небудь правом прискорювати смерть іншої людини неприпустимо. За іншого підходу мова йшла б про медичну допомогу як засіб забезпечення права на смерть, що неприпустимо як через відсутність такого легального права, так і через державну позицію, відповідно до якої медицина повинна сприяти збереженню і зміцненню життя і здоров'я людини.

Список використаних джерел:

1. Безаров О. Т. Евтаназія в контексті медичної практики. *Буковинський медичний вісник*. 2005. № 1. С. 149.
2. Соловйов А. Право на життя: цивільно-правові аспекти: автореферат дис.... канд. юрид. наук: 12.00.03. Львівський націон. ун-т ім. І. Франка, 2004. 21 с.
3. Громов А. П. Эвтаназия. *Судебно-медицинская экспертиза*. 1992. № 4. С. 3–6.
4. Капинус О. С. Эвтаназия в свете права на жизнь. Монография. Москва: Камерон, 2006. 480 с.

Серко В. Г.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Зміст права на працю полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст.43 Конституції України). Право на працю і захист від безробіття проголошено:

- Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.)
- Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.)
- Конвенціями і рекомендаціями міжнародної організації праці (МОП)

На європейському рівні право на працю встановлено Європейською соціальною хартією (Рада Європи, 1961 р., переглянута у 1996 р.) підписаною Україною при вступі до Ради Європи.

В свою чергу право на соціальний захист включає право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом (ст. 46 Конституції України).

При визначенні основних понять, стає зрозумілим що громадянин має право на вільний вибір праці та право на соціальний захист, за рахунок яких він зможе забезпечити собі достатній рівень життя. Проблема даного питання полягає в тому, що і заробітна праця і рівень безробіття і прожитковий мінімум залежить від рівня економіки країни. Тому, попри наявність відповідного законодавства, громадяни часто не можуть забезпечити достатній рівень життя.

У юридичній літературі також наголошується, що соціальний захист у широкому значенні цього терміну є окремою ланкою суспільних відносин, сформованих у державно організованому суспільстві з метою забезпечення достатніх можливостей особи для її всебічного розвитку та нормальної життєдіяльності. Галузями права, що здійснюють правове забезпечення цих суспільних відносин, можна вважати адміністративне, трудове, екологічне право, право соціального забезпечення та ін. Суб'єктами соціального захисту є всі громадяни, а не лише ті, які, зважаючи на об'єктивні обставини, втратили роботу (безробітні, пенсіонери, хворі, інваліди тощо) [1, с.13].

Отже, соціальний захист – це система економічних, соціальних, правових, організаційних заходів, що забезпечує працездатній людині і громадянину відповідні умови для поліпшення свого добробуту за рахунок особистого трудового внеску, а непрацездатним та соціально вразливим верствам працездатного населення – гарантії у користуванні суспільними фондами споживання, матеріальну підтримку, зниження податків. Змістом конституційного права людини і громадянина на соціальний захист є можливість гарантовано отримувати пенсії, інші соціальні виплати, соціальну допомогу за рахунок загальнообов'язкового державного страхування та бюджетних і інших джерел соціального забезпечення, користуватися мережею державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними та вимагати поновлення порушеного права і відшкодування збитків [2, с. 156].

Зважаючи на весь викладений вище матеріал можна зробити деякі висновки. Пріоритетними завданнями соціальної держави є забезпечення громадянам гідного рівня життя, гарантування соціальної стабільності, соціальної безпеки і соціальної допомоги, громадянського миру і злагоди [3, с. 55].

Право на працю та право на соціальний захист пов'язані між собою, проте регулюють різні суспільні відносини.

Норми про зазначені права містяться в Конституції України, що забезпечує їх належний захист.

Основною проблемою забезпечення цих прав є низький економічний рівень країни, що негативно впливає на рівень безробіття та рівень життя громадян.

Список використаних джерел:

1. Право соціального забезпечення України : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2010. 504 с.

2. Сутність права громадян на соціальний захист : наукова стаття / М. Чорна: Підприємство господарство і право № 4/2019.

3. Пильгун Н. В. Соціально-правова держава на етапі сучасного державотворення в Україні. Історико-теоретичні засади державотворення і правотворення в Україні : збірник наукових праць. Київ, 2014. 146 с.

Симончук (Конечна) Ю. О.,

студентка 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

МОРАЛЬНО-ЕТИЧНІ І ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЕВТАНАЗІЇ

Постановка проблеми. У даний час медицина досягла високого рівня і здатна впливати на процеси вмирання людини. Тому першочергове завдання медичних працівників щодо збереження життя людини та підтримки її здоров'я втрачає свій сенс із появою допоміжних медичних технологій, котрі допомагають людині піти із життя, тим самим усуваючи головні завдання лікаря. Проблема евтаназії, котра поширилася в європейських країнах, знаходить прихильників і в Україні. Але дана проблематика потребує детального аналізу, оскільки можливість проведення евтаназії перебуває на межі морально дозволеного.

Огляд літератури. Евтаназія з погляду біоетики досі є об'єктом вивчення. Значний науковий вклад у дослідженні даного питання належить таким науковцям як: С. Бородін, І. Бойко, Б. Волков, Н. Герасимчук, А. Гусейнов, О.Ковальова, Т. Кондрашова, Ю. Конюшкіна, Н. Сафаргаліна-Корнілова, І.Силуянової, В. Тарасюк, П. Тіщенко, С. Тихонова, С. Четава та ін.

Мета доповіді: проаналізувати філософську-правову проблему евтаназії та знайти альтернативи її проведення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією із головних проблем у біоетиці можна відзначити евтаназію, яка зумовлює численні обговорення багато років поспіль.

Евтаназія – умисні дії чи бездіяльність медичних працівників, які здійснюються ними за наявності письмово оформленого клопотання пацієнта, який перебуває у стані, коли усвідомлює значення своїх дій і може керувати ними, з дотриманням законодавчо встановлених умов, з метою припинення його фізичних, психологічних і моральних страждань, у результаті яких реалізується право на гідну смерть [1, с. 199].

Розрізняють:

1. Примусову і добровільну форму евтаназії. Примусова евтаназія – це спричинення легкої, швидкої, штучної смерті хворій людині, але поза її волею, за приписом іншого суб'єкта, який несе або повинен нести відповідальність за прийняте рішення. Добровільна евтаназія – це спричинення легкої, швидкої штучної смерті хворій людині за її власним бажанням, коли вона цілком усвідомлює, що прийняла рішення про позбавлення себе життя.

2. Активну і пасивну евтаназію. Активна евтаназія – це проведення певних дій із прискорення смерті невиліковно хворої людини, згідно з її проханням, з метою позбавлення тяжких страждань. Активна евтаназія може бути здійснена також спільними діями лікаря і пацієнта (наприклад, хвора людина вживає певні лікарські засоби, призначені лікарем, які є необхідними для настання смерті). Пасивна (негативна) евтаназія – це незастосування засобів і невиконання лікарських маніпуляцій, які б підтримували певний час життя важко хворого пацієнта, за умови, що пацієнт висловив прохання не здійснювати медичне втручання [1, с. 199].

Сьогодні розгортається широка дискусія серед юристів, богословів, філософів, медиків, соціологів з приводу доцільності і обґрунтованості евтаназії. Прихильники евтаназії стверджують, що життя не може бути перетвореним на суцільне страждання та повинне бути гідним. Натомість противники зазначають, що життя людини є недоторканим та є найвищою цінністю, а тому – не може бути завершене всупереч природнім процесам вмирання.

Життя є найбільшою цінністю для людини і коли воно нероздільно пов'язане із нестерпними муками, які доводиться терпіти людині у зв'язку із важкою хворобою, то вона задається запитанням чи є таке життя гідним. У такій ситуації пацієнт виявляє бажання щоб щодо нього була здійснена евтаназія, оскільки таке юридичне право, на його думку, впливає з його свободи вибору. Серед аргументів «за» евтаназію відзначають те, що право на евтаназію за своїм змістом і призначенням є особистим правом

кожної фізичної особи, а тому держава не повинна позбавляти людину можливості його реалізувати. Держава і суспільство мають визнати це право не заради всіх, а заради тих небагатих, які потребують його здійснення [2].

Але варто зазначити, що найбільша небезпека, пов'язана з евтаназією полягає в тому, що вона зазіхає на ідею святості людського життя. Евтаназія не може вважатися правомірною, оскільки в цьому випадку людина переходить межі своєї компетентності. Є дві речі, які докорінно стосуються людини, але відбуваються без її згоди. Це її народження і її смерть. Ніхто не запитував людину чи бажала вона прийти в цей світ. І ніхто не запитує її чи бажав вона піти з нього [3].

Першість у питанні легалізації евтаназії сьогодні займає Голландія. Саме там 2 квітня 2002 р. було прийнято «Закон про припинення життя за бажанням чи допомогою в самогубстві», яким було легально закріплено можливість здійснення асистованого суїциду та евтаназії. Відповідно до цього закону кожен, хто досяг 16 років, має право самостійно визначити порядок та спосіб завершення свого життя. Для фізичних осіб у віці від 12 до 16 років для здійснення цього акту необхідним є згода своїх батьків чи інших законних представників. Лікар, який здійснює евтаназію, повинен бути впевнений у тому, що прохання хворого є самостійним, багаторазово повторюваним та добре обдуманим, а страждання особи, які вона відчувала, є тривалими та нестерпними. Окрім цього, вимагається проінформувати пацієнта про його стан та перспективи видужання. Схвалення евтаназії відбувається лише колегіальним рішенням з урахуванням думок інших лікарів.

У світі є ще декілька країн, які не визнають евтаназією злочинним діянням. До таких, зокрема, слід віднести Бельгію, Швейцарію, Німеччину, Швецію та Фінляндію, де пасивна евтаназія перебуває за межами правового переслідування; Колумбію, яка дозволяє здійснювати за окремих обставин пасивну евтаназію; Японію, яка має спеціальну процедуру здійснення пасивної евтаназії.

Проте наразі більшість схиляється до переконання про недопустимість застосування евтаназії. До рахунку міжнародних нормативно-правових актів, що регулюють права на життя і опосередковано порушують питання про евтаназію, належать: Загальна декларація прав людини від 16 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 4 листопада 1966 року та ін. Зокрема, Європейський суд з прав людини у всіх розглянутих справах, що стосувалися права на життя, послідовно робив акцент на обов'язку держави захищати життя.

В Україні будь-яка форма евтаназії є забороненою.

Одним із найважливіших прав, яке забезпечує саме фізичне існування людини як біологічної істоти, є право на життя, яке декларується статтею 27 Конституції України, в якій зазначено: «Кожна людина має невід'ємне право на життя». А статті 3 Конституції України закріплює положення, згідно з яким людина, її життя та здоров'я, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [4].

Стаття 52 Основ законодавства про охорону здоров'я України передбачає, що медичні працівники зобов'язані надавати допомогу у повному обсязі хворому, який знаходиться у критичному для життя стані. Пункт 2 статті 52 забороняє пасивну евтаназію, а пункт 3 статті 52 забороняє й активну евтаназію, де зазначається, що медичним працівникам «забороняється здійснення евтаназії – навмисного прискорення смерті або умиртвіння невиліковно хворого з метою припинення його страждань» [5].

Заборона евтаназії також передбачена частиною четвертою статті 281 ЦК України, якою передбачено заборону задовольнити прохання фізичної особи про припинення її життя [6].

Сьогодні як альтернативу евтаназії пропонується паліативно-хоспісна допомога. В основі такої допомоги лежить створення спеціальних закладів хоспісів, у яких особам, які хворі на смертельні хвороби, отримують можливість гідно завершити життя. Хоспісна допомога полягає не лише у медичній підтримці життєдіяльності хворого, а також у тому, щоб полегшити фізичні та моральні страждання людини. До такої допомоги залучаються не лише працівники хоспісу, але і родичі та близькі пацієнта [7, с. 19].

Висновки. Евтаназія порушує межу моральності та з християнської точки зору посягає на святість людського життя. Така процедура, не дивлячись на її мотиви, залишається вбивством людини. Людське життя є найвищою соціальною цінністю і повинно бути захищене до моменту його природного завершення. Враховуючи етичну сторону евтаназії, вважаю, що її легалізація порушуватиме фундаментальне право людини на життя.

Список використаних джерел:

1. Ворона В.А. Право на евтаназію як складова права людини на життя. *Право України*. 2010. № 5. С. 199–205.
2. Харчук В. Право на евтаназію як особисте право людини. URL: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3477>.
3. Четав С. Е. Философско-правовые аспекты проблемы эвтаназии. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/filosofsko-pravovye-aspekty-problemy-evtanaziya>.
4. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. No254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. No 30. Ст. 141.
5. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 4. Ст. 26.
6. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003. № 435 – IV. / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради. 2003. № 40-44. Ст. 356.
7. Тарасюк В. С., Кучанська Г. Б. Паліативно-хоспісна допомога: навч. посіб. Київ : ВСВ «Медицина», 2015. 328 с.

Тетюрко А. П.,

студент 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Актуальність: дана тема є завжди актуальною, оскільки людина є живою істотою, якій властиво помилятися, вчиняти правопорушення як умисно так і не умисно. Сучасний світ хоча і перебуває у своїй постіндустріальній формі, але поки людську працю повністю не замінять різноманітні дрони, роботи чи інші автоматизовані системи, які взагалі не потребуватимуть втручання людини, доти буде актуальне питання притягнення працівника до юридичної відповідальності, а саме дисциплінарної, за наявності його вини у вчиненні діяння.

Мета доповіді: дослідити всебічно дану тему та визначити поняття самого терміну «дисциплінарна відповідальність», її ознаки, строки та види. Дослідити завдання дисциплінарної відповідальності. Також суб'єктів, що накладають та притягуються до цього виду юридичної відповідальності, та підстави притягнення до такої відповідальності.

Праця – це процес під час, якого працівник, реалізовує свою природну здатність людини до створення матеріальних та нематеріальних речей. Наймана праця хоча і поширилася фактично лише після повалення рабовласницьких режимів у тогочасному світі, проте постійно набирала свою популярність, а з розвитком суспільства, зокрема, збільшення його потреб в тому числі, що стосуються рівню життя, розвитку соціального захисту працівника та його відповідальності за порушення трудової дисципліни чи службових обов'язків. Трудова дисципліна виступає об'єктом ряду правопорушень, за які може наставати юридична відповідальність різних видів – адміністративна, кримінальна, дисциплінарна, матеріальна.

Отже, дисциплінарний проступок – це протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника, що посягає на встановлений правовий порядок взаємовідносин із роботодавцем шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи обмежень.

Під дисциплінарною відповідальністю традиційно розуміють заходи примусу, застосовувані до особи за винне порушення трудової дисципліни та службових обов'язків. Певні категорії державних службовців у дисциплінарному порядку відповідають і за проступки, які дискредитують їх та державні органи, де вони працюють (керівники, співробітники правоохоронних органів, військовослужбовці тощо). Щодо нормативної бази, яка передбачає як соціальних захист, так і дисциплінарне покарання є першочерговим Кодекс законів про працю (КЗпП) та Конституція України, що має вищу юридичну силу. Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них визначаються виключно законами України. Застосування стягнень за порушення трудової дисципліни, не передбачених чинним законодавством, не допускається.

Основними завданнями дисциплінарної відповідальності є: стимулювання працівників до чесної і сумлінної праці, покращення їх дисципліни, забезпечення своєчасного і точного виконання розпоряджень роботодавця; виховання працівників у дусі неухильного дотримання трудової дисципліни, розуміння її як необхідної складової спільного процесу праці та сутності діяльності працівника у трудовому колективі; підтримання правопорядку у сфері колективної праці, забезпечення непорушності трудових прав і законних інтересів роботодавця та інших працівників; запобігання дисциплінарним правопорушенням працівників, профілактика виявів нехтування ними правовим порядком на підприємстві, установі, організації або правами роботодавця-фізичної особи (фізична особа-підприємець); примушення правопорушника до виконання вимог норм трудового права, а в необхідних випадках і його покарання з метою забезпечення прав і законних інтересів роботодавця та інших працівників.

Правова наука дає своє визначення цього поняття, а саме дисциплінарна відповідальність – це один із видів юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінар-

не стягнення, передбачене нормами трудового права. Тобто у трудових правовідносинах власник має дисциплінарну владу щодо працівника, і працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед власником (роботодавцем), а не перед державою (державним органом), як це має місце при адміністративній та кримінальній відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність характеризується наступними ознаками: її підставою є дисциплінарний проступок; за такий проступок передбачено накладання дисциплінарного стягнення; стягнення накладається уповноваженим на те органом (посадовою особою) в порядку підлеглості; межі «дисциплінарної» влади цього органу або посадової особи чітко встановлюються правовими нормами; особа, щодо якої застосовано дисциплінарне стягнення, може оскаржити його в судовому або адміністративному порядку; за один дисциплінарний проступок накладається лише одне дисциплінарне стягнення.

У дисциплінарному провадженні застосовуються наступні строки: дисциплінарне стягнення накладається безпосередньо після виявлення проступку (без урахування часу хвороби працівника або відпустки), але не пізніше 1 місяця з дня його виявлення, при цьому дисциплінарне стягнення не може бути застосоване пізніше 6 місяців з моменту вчинення проступку. Дисциплінарне стягнення оголошується наказом (розпорядженням) і повідомляється працівникові під розписку. Якщо протягом 1 року з дня накладення стягнення працівник не вчинив нового проступку, він вважається таким, який не піддавався дисциплінарній відповідальності, а за умов сумлінного ставлення до праці, стягнення може бути зняте до кінця 1 року.

Заходи дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни до працівника може застосовуватися тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Право вибору стягнення за порушення трудової дисципліни належить роботодавцеві й не обов'язково у послідовності, зазначеній у ст. 147 КЗпП.

Підставами дисциплінарної відповідальності є дисциплінарна провина, сутність якого складається в невиконанні або неналежному виконанні працівником покладених на нього трудових або службових обов'язків. Ознаки ж виступають цілою системою, що потрібно розглядати у логічному рядку в даній послідовності. Вона характеризується такими загальними ознаками: наявність дисциплінарної провини, за таку провину передбачене накладення дисциплінарного стягнення, стягнення накладає уповноважений на те орган (посадова особа) у порядку підпорядкованості, рамки «дисциплінарної» влади цього органу (посадової особи) чітко встановлюються правовими нормами.

Висновки. Розглянувши термін дисциплінарної відповідальності, особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності, зокрема, підстави, завдання та її строки, можна дійти до висновку, що працівник повинен дотримуватися норм трудової дисципліни, кодифікованої в посадових інструкціях, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективних договорів, за порушення якого роботодавець не залежно від форми власності може накласти дисциплінарне стягнення на свого працівника. Завданням дисциплінарної відповідальності виступає першочергово все ж таки не покарання за вчинене протиправне діяння, а стимулювання працівника до чесної і сумлінної праці, виховування і зміцнення трудової дисципліни в колективі, прищеплення останньому негативного відтінку до нехтуванням виробничим порядком як до неприпустимого можливого явища. Присутня і превентивна функція в завданнях, що розкривається у вигляді недопущення і попередження вчинення дисциплінарних правопорушень. Важливою обставиною у дисциплінарному провадженні є встановлення часу вчинення правопорушення, адже при простроченні даного строку особа вже не може бути притягнутою до дисциплінарної відповідальності. У випадку ж, якщо працівник під впливом своїх моральних цінностей та (або) інтересів на протязі ж цього року буде сумлінно ставитись до виконання своїх трудових обов'язків це може бути підставою до заохочення роботодавцем останнього у вигляді дострокового зняття стягнення. Хоча за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення, але поруч не виключається можливість притягнення за це ж правопорушення до інших видів юридичної відповідальності таких, наприклад, як матеріальної чи адміністративної.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Основний закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4537>
2. Про державну службу : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників. URL: <https://studfile.net/preview/5170270/page:26/>

Тютюнник В. С.,

студентка 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ЗДІЙСНЕННЯ, ВИКОНАННЯ ТА ЗАХИСТ СІМЕЙНИХ ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ

Учасники сімейних правовідносин мають різні особисті та майнові права та обов'язки. Суб'єктивне сімейне право – це гарантована правом і законом міра можливої або дозволеної поведінки учасника сімейних відносин. Здійснення сімейних прав – це процес реалізації особою своїх матеріальних та інших особистих потреб на підставі тих юридичних можливостей, які їй надано законом. Здійснення сімейних прав може відбуватися фактичними або юридичними способами. Наприклад, члени сім'ї володіють та користуються майном, яке належить їм на праві спільної власності. Таким чином, вони здійснюють свої майнові права безпосередньо, тобто фактичними способами. У певних випадках здійснення сімейних прав потребує застосування певних правових механізмів. Наприклад, учасники сімейних відносин укладають між собою або з третіми особами різного роду правочини щодо розпорядження своїм майном, представляють інтереси інших членів сім'ї у суді, органах опіки та піклування тощо.

Відповідно до частини 1 статті 14 Сімейного кодексу України (далі – СК України), сімейні права є такими, що тісно пов'язані з особою, а тому не можуть бути передані іншій особі. Дана норма надає особі право здійснювати свої сімейні права самостійно, незалежно від волі інших осіб, на власний розсуд. Лише в окремих випадках, коли у захисті сімейних прав зацікавлено суспільство, ініціатива здійснення та захисту прав членів сім'ї особи належить прокурору чи органу опіки та піклування.

Згідно із частиною 2 статті 14 СК України, якщо дитина або особа, дієздатність якої обмежена, не може самостійно здійснювати свої права, ці права здійснюють батьки, опікун або самі ці особи за допомогою батьків чи піклувальника, тобто застосовується інститут представництва. За даних обставин дитина або особа, дієздатність якої обмежена, не втрачає свої права і не передає їх законним представникам. Зазначені представники лише тимчасово здійснюють їх права, на користь та в інтересах дитини або особи, дієздатність якої обмежена.

Учасники сімейних правовідносин здійснюють свої сімейні права вільно, на власний розсуд, не порушуючи при цьому права, свободи та інтереси інших осіб та інших учасників сімейних правовідносин. Також особа може не реалізовувати свого сімейного права, і це не тягне за собою його припинення, воно й надалі продовжує існувати в нереалізованому стані.

В той же час права учасників сімейних відносин можуть бути припинені або обмежені строком. Наприклад, один з подружжя, який є непрацездатним, за наявності усіх необхідних підстав набуває право на утримання, яке зобов'язаний йому надати другий з подружжя.

Учасники сімейних правовідносин за власним бажанням можуть припинити свої майнові права. Наприклад, за шлюбним договором та чи інша річ, що належить на праві власності одному з подружжя, може передаватися у власність другого з подружжя. Таким чином, майнове право одного з подружжя припиняється, і виникає право власності у другого з подружжя.

Сімейні права тісно пов'язані із сімейними обов'язками, які учасники сімейних відносин здійснюють різними шляхами. В більшості випадків – шляхом здійснення активних дій (наприклад, батьки зобов'язані виховувати та утримувати свою дитину; один із подружжя за певних умов зобов'язаний надати утримання другому з подружжя тощо). В деяких випадках виконання сімейних обов'язків, навпаки, полягає в утриманні від активних дій (наприклад, опікун не має права перешкоджати спілкуванню дитини з її батьками та іншими родичами; той з батьків, із яким проживає дитина, не вправі чинити перешкоди тому з батьків, хто проживає окремо, у вихованні дитини тощо).

Так само як і сімейні права, сімейні обов'язки є такими, що тісно пов'язані з особою, а тому не можуть бути перекладені на іншу особу (частина 1 статті 15 СК України). Суб'єктивному сімейному праву кореспондує суб'єктивний сімейний обов'язок. Власне, здійснення суб'єктивного права і забезпечується юридичними обов'язками інших суб'єктів. Сімейні обов'язки тісно пов'язані з особою їх носія, ма-

ють особистісний характер і не можуть бути перекладені на іншу особу. Так, позбавлення батьківських прав не звільняє батьків від обов'язку утримувати своїх дітей (частина 2 статті 166, частина 4 статті 170 СК України тощо).

Відповідно до статті 15 СК України, якщо особа визнана недієздатною, її сімейний обов'язок особистого немайнового характеру припиняється у зв'язку з неможливістю його виконання. Майновий обов'язок недієздатної особи за її рахунок виконує опікун.

Особа має право на захист свого сімейного права в разі його порушення, невизнання або оспорювання. Науковці розрізняють дві основні форми захисту сімейних прав: юрисдикційну та неюрисдикційну (самозахист).

Юрисдикційна форма захисту – це діяльність уповноважених державою органів щодо захисту сімейних прав та інтересів учасників сімейних відносин. До органів, які здійснюють такий захист, належать: суд, органи опіки та піклування, нотаріус та прокурор.

Основною формою захисту сімейних прав є судова. Відповідно до частини 10 статті 7 СК України кожен учасник сімейних відносин має право на судовий захист. Конкретні способи отримання такого захисту залежать від віку особи, яка його потребує. Особа, яка досягла чотирнадцяти років, має право на безпосереднє звернення до суду. Захист прав та інтересів малолітніх у першу чергу здійснюють їхні батьки або родичі дитини, які визначені законом, опікун, піклувальник, патронатний вихователь, орган опіки та піклування, прокурор.

Суд застосовує способи захисту, які встановлені законом або домовленістю (договором) сторін. Відповідно до частини 2 статті 18 СК України способами захисту сімейних прав та інтересів є: встановлення правовідношення; примусове виконання добровільно не виконаного обов'язку; припинення правовідношення, а також його авалування; припинення дій, які порушують сімейні права; відновлення правовідношення, яке існувало до порушення права; зміна правовідношення тощо. Зазначений перелік способів захисту сімейних прав не є вичерпним, тому суд може застосовувати й інші способи (визнання права, стягнення неустойки, визнання правочину недійсним тощо).

В сімейно-правовій доктрині завжди вважалося, що один з основних цивільно-правових способів захисту – відшкодування збитків не може застосовуватися для захисту сімейних прав, бо вони за своєю природою не мають відплатного характеру. Останнім часом судова практика змінила погляд на це питання. Сімейні відносини, в першу чергу майнові, можуть захищатися шляхом відшкодування збитків потерпілій особі.

Передбачено СК України і можливість відшкодування учасникам сімейних відносин моральної шкоди. Це можливо, наприклад, у випадку порушення одним із батьків, із яким проживає дитина, встановленого договором порядку здійснення батьківських прав (стаття 157 СК), у разі самочинної зміни одним із батьків місця проживання дитини всупереч волі іншого з батьків (стаття 162 СК) та деяких інших випадках.

Захист сімейних прав здійснюється також органами опіки та піклування. У випадках, передбачених законом, особа має право на попереднє звернення до цих органів, рішення яких є обов'язковим (частини 1 та 2 ст. 19 СК). Участь органу опіки та піклування є обов'язковою у разі розгляду судом спорів щодо участі одного з батьків у вихованні дитини, місця проживання дитини, позбавлення та поновлення батьківських прав, побачення з дитиною матері, батька, які позбавлені батьківських прав, відібрання дитини від особи, яка тримає її у себе не на підставі закону або рішення суду, управління батьками майном дитини, скасування усиновлення та визнання його недійсним (частина 4 статті 19 СК України). Важливою функцією органів опіки та піклування є захист прав та інтересів дітей при розгляді спорів, пов'язаних з їх вихованням.

Органи опіки та піклування беруть активну участь в процесі влаштування дітей, позбавлених батьківського піклування, встановлюють опіку та піклування, здійснюють контроль за дотриманням прав дитини, в разі необхідності звільняють опікуна та піклувальника від їхніх обов'язків (глава 19 СК України); проводять облік дітей, які бажають усиновити дитину (стаття 215 СК України), звертатися до суду з позовом про скасування усиновлення чи визнання його недійсним (стаття 240 СК України).

Відповідно до ст. 18 ЦК України захист цивільних прав здійснюється нотаріусом шляхом вчинення виконавчого напису на борговому документі у випадках і в порядку, встановлених законом. Таким шляхом нотаріус здійснює захист і сімейних прав. Наприклад, батьки мають право укласти договір про сплату аліментів на дитину. У разі невиконання одним із батьків свого обов'язку за договором алімен-

ти з нього можуть стягуватися на підставі виконавчого напису нотаріуса (стаття 189 СК України). Це означає, що у разі невиконання договору однією стороною друга сторона може захищати свої права у спрощеному порядку, не звертаючись до суду.

Функції захисту сімейних прав здійснює також прокурор. Прокурор має право на звернення до суду з позовом про визнання шлюбу недійсним (стаття 42 СК України); позбавлення батьківських прав (стаття 165 СК України); відібрання дитини без позбавлення батьківських прав (частина 2 статті 170 СК України); скасування усиновлення чи визнання його недійсним (стаття 240 СК України) тощо. В деяких випадках прокурор здійснює захист сімейних прав безпосередньо, без звернення до суду. Так, відповідно до частини 2 статті 170 СК України у виняткових випадках, у разі безпосередньої загрози для життя чи здоров'я дитини прокурор має право постановити рішення про негайне відібрання дитини від батьків.

Неюрисдикційна форма захисту сімейних прав – це дії фактичного характеру, які учасник сімейних відносин вчиняє для захисту свого права та інтересу або права та інтересу іншої особи без звернення до відповідних юрисдикційних органів. У СК України міститься спеціальна вказівка на те, що батьки мають право на самозахист своєї дитини (частина 1 статті 154 СК України). Якщо на думку батьків, дитині загрожує небезпека, вони можуть здійснити певні фактичні дії, спрямовані на її захист.

Відсутні підстави відкидати можливість застосування в процесі самозахисту сімейних прав і деяких способів, які передбачені Цивільним кодексом України, наприклад, необхідну оборону (стаття 1169 ЦК України), притримання речі (статті 594–597 ЦК України), односторонню відмову від зобов'язання (стаття 615 ЦК України) тощо.

Список використаних джерел

1. Сімейне право України : підручник / Л. М. Баранова, В. І. Борисова, І. В. Жилінкова та ін. ; за заг. ред. В. І. Борисової та І. В. Жилінкової. 2 вид., перероб. і допов. Київ: Юрінком Інтер, 2009. С. 68–69.
2. Науково-практичний коментар Сімейного кодексу України. Судова практика з питань сімейних стосунків / С. М. Ключев, А. А. Стародубцев, та ін. К. : «Видавничий дім «Професіонал», 2017. С. 49.
3. Бикова О. Ю. Укладення та розірвання шлюбу за законодавством України. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. Науковий часопис*. Хмельницький, 2003. № 3-4 (7-8). С.19.
4. Сімейні правовідносини / Сиротенко С. Є. Щодо компенсації моральної шкоди за Сімейним кодексом України. *Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб.* / Відп. ред. В. Я. Тацій. Харків, НЮАУ, 2003. Вип. 63. С. 109.
5. Правила опіки та піклування: Затверджені наказом Державного комітету України у справах сім'ї та молоді, Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти України, Міністерства праці та соціальної політики України від 26 травня 1999р. № 34/166/131/88. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17 червня 1999 р. за № 387/3680.

Українець І. В.,

студентка 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: ПРАВО ЧИ ОBOB'ЯЗОК?

Регулювання трудових відносин локального характеру відбувається за допомогою колективного договору, який є надійною правовою основою для врегулювання виробничих, трудових та соціальних відносин трудового колективу з адміністрацією підприємства. Зміст такого договору визначають сторони в межах їх компетенції.

Основним нормативно-правовим актом, який регулює питання укладення колективного договору є Закон України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон). Відповідно до цього Закону колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Також передбачається, що колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Сторонами договору є роботодавець та профспілковий орган, а у разі його відсутності – представник працівників, обраний і уповноважений трудовим колективом. Укладається колективний договір на новоствореному підприємстві за ініціативою однієї зі сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства або після рішення про заснування підприємства [1].

З вище зазначених норм складається думка про обов'язковість укладення колективного договору на підприємстві, установі чи організації, однак це не так.

По-перше, в Законі України «Про колективні договори і угоди» про обов'язковість відсутня чітка вказівка щодо обов'язку сторін укласти колективний договір. Міністерство соціальної політики України у листі від 07.04.2006 № 2411/0/14-08/18 зазначило, що названа правова норма щодо укладання колективного договору протягом трьох місяців є рекомендаційною [2].

По-друге, Україна у 1956 році ратифікувала Конвенцію про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, яка визначає, що колективні договори укладаються на добровільній основі. А саме, там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів [3].

По-третє, у п. 7 ст. 65 Господарського кодексу України зазначено, що на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори. Водночас відповідно до ст. 4 Господарського кодексу України трудові відносини не є предметом регулювання цього кодексу [4]. Отож, ці відносини як будь-які інші трудові правовідносини регулюються трудовим законодавством.

Варто зазначити, що юридична відповідальність за не укладення колективного договору законодавством не передбачена. Однак, закон передбачає відповідальність за ухилення від укладення колективного договору. Так, згідно зі статтею 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» у разі ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору або навмисного порушення семиденного строку початку переговорів, або незабезпечення роботи відповідної комісії на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інших уповноважених трудовим колективом органи, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Під ухиленням розуміється пасивна поведінка осіб, яка ґрунтується на небажанні співпраці та досягненні спільної мети.

Проте, не лише спеціальний закон визначає відповідальність за ухилення від укладання колективного договору. Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП України), а саме стаття 41-1 вказує, що ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян[5].

Аналізуючи дві вище зазначені норми, можна дійти висновку, що вони регулюють одне і те ж діяння, але за його порушення встановлюють різні види покарання. Тому постає питання: чи можливо притягнути сторону до відповідальності одночасно за статтею 17 Закону та 41-1 КУпАП?

Наприклад, Верховний Суд висловив позицію про неможливість одночасного притягнення до фінансової та адмінвідповідальності за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору. Адже одночасне притягнення підприємця до відповідальності за Кодексом законів про працю України та КУпАП України, тобто за одне й те саме порушення двічі суперечить ст. 61 Конституції України, відповідно до якої ніхто не може двічі притягатися до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення. За фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору – один вид штрафу [6].

Тому очевидно, що можна провести аналогію та презюмувати, що так само неможливо притягувати суб'єкта трудових відносин двічі до відповідальності за ухилення від укладення трудового договору згідно з Законом та КУпАП України.

Колективний договір необхідний засіб для захисту своїх прав обома сторонами договору. Одним із ключових моментів укладення такого договору роботодавцем є розширення певного кола можливостей, що дозволить включити компенсаційні суми до складу валових витрат. Переважно кожне підприємство надає пільги або блага, та включити їх до валових витрат можна лише через укладення колективного договору. Позитивним наслідком укладення такого договору для працівника є додаткові гарантії, які зобов'язується виконувати роботодавець.

Існують випадки, коли в законодавчих актах прямо передбачено вирішення певного кола питань саме у колективному договорі. Проте, дотримуючись принципу добровільності укладення договору, у листі Міністерства соціальної політики України від 07.04.2006 № 2411/0/14-08/18 зазначено, що у разі коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Отож, колективний договір хоч і не є обов'язковим, але у разі ухилення від участі в переговорах щодо укладення договору законодавством передбачено можливість притягнення до адміністративної відповідальності. Також варто мати на увазі, що саме за умови укладення між працівником і роботодавцем змістовного та повного тексту такого договору можна забезпечити стабільні умови праці, визначити права та обов'язки сторін, а також їх додаткові гарантії.

Список використаних джерел:

1. Про колективні договори і угоди Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст.361 [Url: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12) (дата звернення: 19.03.2020)
2. Лист Міністерства соціальної політики України від 07.04.2006 № 2411/0/14-08/18 [Url:https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2411203-06?lang=uk](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2411203-06?lang=uk) (дата звернення: 19.03.2020)
3. Конвенцію про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98 (ст.4) [Url: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004) (дата звернення: 19.03.2020)
4. Господарський кодекс Укрїни (статті 4, 65) Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144 [Url: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15) (дата звернення: 19.03.2020)
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення(статті 1 – 212-21). Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984, додаток до № 51, ст.1122 [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/sp:side](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/sp:side) (дата звернення: 19.03.2020).
6. За фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору – один вид штрафу [Url: https://news.dtk.ua/law/jurisprudence/55126](https://news.dtk.ua/law/jurisprudence/55126) (дата звернення: 19.03.2020)

Фурманюк Н. О.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВІДПОЧИНОК – ОДНЕ З ПРІОРИТЕТНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ, ЗАКРІПЛЕНИХ У КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ

Право на відпочинок ґрунтується на праві на працю, яке гарантоване Конституцією України (ст. 43) [1, с. 4, 22].

«Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», – йдеться в Основному Законі [2].

Відповідно до ст. 74 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки зі збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати [3].

Згідно з ч. 1 ст. 75 КЗпП України щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору, а частиною 3 цієї статті передбачено, що для деяких категорій працівників законодавством України може бути встановлена інша тривалість щорічної основної відпустки.

Варто зазначити, що лише ті особи, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, мають право на відпочинок. Це основні, позаштатні, сезонні, тимчасові працівники та сумісники, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях на умовах трудового договору чи контракту. Відтак відпустка надається лише за умови перебування працівника у трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією.

Підстави для звуження права на відпочинок мали місце в актах законодавства про працю СРСР. Так, тривалість щорічної відпустки могла бути зменшена у зв'язку з порушенням дисципліни, а саме через прогул, а додаткова відпустка за безперервний стаж – скасована.

Додаткова відпустка могла бути скасована також за появу на роботі у нетверезому стані [4]. Подібне правило залишилося нині в Трудовому кодексі Республіки Білорусь, згідно з яким роботодавець вправі зменшити працівникові тривалість відпустки на кількість днів прогулу (ст. 181) [5].

Статтею 79 КЗпП України та ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [6] передбачений порядок і умови надання щорічних відпусток. Відповідно до зазначених норм черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV професійні спілки є добровільними неприбутковими громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [7]. Вони згідно з метою діяльності мають представляти і захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси членів профспілки.

Під час складання графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну. У разі порушення цих умов, працівник може вимагати перенесення строків відпустки.

На нашу думку, недосконалість порядку надання відпустки полягає в тому, що в тексті Закону України «Про відпустки» немає чітко визначеного обов'язку роботодавця складати графік відпусток.

У пункті 20 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій йдеться про те, що графік відпусток складається на кожен календарний рік не пізніше 15 січня поточного року [8].

У проекті Трудового кодексу України від 26. 12. 2014 р. (ч. 4 ст. 182) відображена аналогічна норма, що є позитивним моментом [9]. Також слід доповнити перелік обов'язків роботодавця у ст. 25 проекту цього кодифікаційного акта пунктом такого змісту: «затвердження графіку щорічних відпусток на кожен календарний рік не пізніше 15 січня відповідного року».

У процесі визначення строку надання відпустки незрозумілими залишаються питання: як відбувається процедура узгодження конкретного строку надання щорічної відпустки, чи повинен працівник подавати роботодавцеві заяву з проханням надати йому щорічну відпустку в бажані ним строки і що треба робити роботодавцеві при відсутності такої заяви?

З огляду на аналіз чинного трудового законодавства, працівник повинен підлаштовувати свої інтереси відповідно до графіку відпусток, що гарантує справедливий розподіл відповідного часу відпочинку усіх працівників. Складається відповідний документ у довільній формі, оскільки законодавчих правил його оформлення немає.

Однак немає заборони щодо врегулювання цього питання на рівні локального законодавства роботодавця. З одного боку, подання працівником заяви щодо конкретних строків щорічної відпустки не передбачено ані КЗпП України, Законом України «Про відпустки».

Отже, порядок надання відпусток зводиться до того, що працівники змушені очікувати на наказ про надання відпусток. Якщо його немає – право на відпусток неможливо реалізувати, людина змушена далі працювати і може звернутися до суду. У будь-якому разі, якщо працівник подає заяву про надання відпустки (коли його немає у графіку відпусток), потрібно передбачити обов'язок роботодавця розглянути цю заяву у визначений законом термін. Наприклад, до 15 календарних днів, і прийняти вмотивоване рішення про відмову чи задоволення в наданні відпустки. З вмотивованим рішенням потрібно ознайомити з працівником під розписку у 5-денний строк. Це дозволить такому працівнику мати в суді доказ спроби погодження надання відпустки.

Відсутність наказу роботодавця про надання щорічної основної відпустки працівника унеможливує реалізацію права працівника на її отримання. Водночас такому акту роботодавця зазвичай передують заявка від працівника. Беручи у такий спосіб до уваги сукупне волевиявлення сторін трудового договору, судова практика стає остороною процесу досягнення домовленості у будь-який інший спосіб відповідного узгодження. Воно, своєю чергою, передбачає узгодження конкретної дати початку щорічної відпустки, без досягнення якого працівнику неможливо отримати законні підстави для невиконання своєї трудової функції за трудовим договором. Самовільне визначення дати відпустки працівником, навіть якщо про це заздалегідь визначено у графіку відпусток, може слугувати підставою звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця через прогул.

Список використаних джерел:

1. Попов С. В. *Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: монографія*. Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. 336 с.
2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII з постатейними матеріалами. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 1997. № 11–12. 1040 с.
4. Об утверждении разъяснения «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины»: пост. Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 25.10.1983 г., № 240/22-31. *Бюл. Госкомтруда СССР*. 1984. № 1.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь: от 26.07.1999 г. № 296-3. *Законодательство стран СНГ*.
6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV.
8. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: пост. Госкомтруда СССР от 20.07.1984 г., № 213. *Бюл. Госкомтруда СССР*. 1984. № 11. С. 3–12.
9. Проект Трудового кодексу України: законопроект у редакції від 26.12.2014 р.

Червінський М. В.,

студент 4 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРОБЛЕМАТИКА ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ДОКАЗІВ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Такі порівняно нові правові явища, як електронний доказ, у тому числі електронний документ та електронний цифровий підпис, виникли у результаті стрімкої електроніфікації нашого щоденного побуту внаслідок запровадження різноманітних досягнень наукової думки у практичну сферу. Нині ці інститути являють собою інструменти забезпечення динамічності цивільно-правового обігу та засобів захисту суб'єктивних прав і інтересів учасників правовідносин, які укладають, змінюють та розривають угоди в електронній формі, що у разі їх порушення призводить до активізації використання електронних доказів під час розгляду відповідного спору судом. У 2017 році було внесено зміни до Цивільного процесуального кодексу України, якими закріплено поняття електронного доказу.

Інститут електронних доказів цивільного процесуального законодавства є відносно новим і тому, очевидно, існують проблеми його правозастосування. Зокрема, це стосується проблем неоднорідності судової практики у оцінці допустимості електронних доказів. Через це необхідним є здійснення об'ємного та усестороннього дослідження питання використання електронних доказів у цивільному процесуальному праві.

Літературний огляд. Проблематиці електронних доказів присвячені праці таких дослідників як: Горелов М.В., Гусєв О. Ю., Каламайко А. Ю. та інші [6,7,8.]. Разом з тим, необхідно зазначити, що багато питань залишились недослідженими та потребують подальшого аналізу.

Метою дослідження є окреслення наявних у правозастосовчій сфері проблем використання електронних доказів у Цивільному судочинстві України.

Відповідно до статті 100 ЦПК електронними доказами є відомості в цифровій формі, які містять у собі обставини, що мають значення для конкретної справи, зокрема електронні носії інформації (телефони, флеш накопичувачі тощо) на яких записані документи, зображення, звук та відео файли а також мультимедійні повідомлення [1].

Виходячи із зазначеного визначення, яке дає законодавець, електронним доказом можна вважати інформацію, зафіксовану на певному електронному носіїві, що має необхідні реквізити, які дозволяють його ідентифікувати та використати у відповідному судовому провадженні з метою спростувати або підтвердити факти, котрі мають значення для вирішення судової справи по суті. Електронний документ виступатиме письмовим засобом доказування тією ж мірою, що і паперовий документ, якщо доказове значення матимуть зафіксовані на ньому думки або факти.

Натомість у тому разі, коли електронний документ виступатиме письмовим засобом доказування, інформація, яка зафіксована на електронному носіїві, після її перетворення за допомогою технічних засобів має бути представлена у формі письмових знаків, що містять певну інформацію, необхідну для встановлення судом обставин кожної конкретної справи. Таким чином, застосування технічних засобів для сприйняття документа жодним чином не спроможне вплинути на його сутність як письмового засобу доказування.

Як свідчить проведений аналіз, судовою практикою є неоднозначною у вирішенні питання, які саме електронні докази (у якій формі, на якому носіїві тощо) вважати допустимими засобами доказування.

Зокрема, значна частина судів першої інстанції не беруть до уваги роздруківки з мережі Інтернет. Наприклад, Святошинський районний суд м. Києва у рішенні від 06.09.2016 у справі № 759/19259/15 зазначив, що вони є недопустимими доказами, оскільки їх справжність неможливо перевірити. [2]

Інша, не менш вагома частина судів, навпаки, вважає за можливе і правомірне використовувати досліджувані докази як належні у судовому засіданні. Наприклад, Новомиколаївський районний суд Запо-

різької області в рішенні від 01.03.2017 у справі № 322/1141/16 встановив факт особистих неприязних стосунків між сторонами на підставі наданих ними роздруківок бесіди у соц. мережі [3]; Вінницький міський суд Вінницької області у своєму рішенні від 31.05.2017 у справі № Справа № 127/8337/16-ц, як належні та допустимі докази прийняв та дослідив роздруківки скріншоту з профілів у мережі «Facebook»[4]

Нині всі оновлені процесуальні кодекси нашої держави відносять електронні докази до числа доказів, використовуючи для закріплення цього положення недосконалі фразеологічні звороти. Мається на увазі зафіксоване у ч. 2 ст. 76 ЦПК України, ч. 2 ст. 73 ГПК України, ч. 2 ст. 71 КАС України положення, зміст якого містить тавтологію і здійснює визначення певного об'єкта через самого себе, що не відповідає правилам законодавчої техніки, суперечить принципам логічності та послідовності законодавчого мовлення. Простіше кажучи, докази – це дані, які встановлюються засобами, а засоби, у свою чергу, – це теж докази (письмові, речові, електронні). Таким чином, у нормативно-правовому просторі декларується за своїм змістом хибний постулат, згідно з яким «докази – це дані, які встановлюються доказами».

Важливими позиціями суду, які конкретизують та виявляють деякі проблеми у використанні електронних доказів та їх допустимості є:

а) висновки судів щодо недопустимості роздруківок електронного листування суперечать приписам ст. 8 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», оскільки сила електронного документа як доказу не може бути заперечена виключно через те, що він має електронну форму та додатково не підтверджується показами свідків (учасників листування) [9].

б) публікації у соціальних мережах також вважаються допустимими доказами.

с) електронний цифровий підпис є головним реквізитом електронної форми електронного доказу. Відсутність такого реквізиту в електронному документі виключає підстави вважати його оригінальним, а отже, допустимим та належним доказом у справі.

д) письмові копії електронних доказів повинні бути належним чином оформленими.

е) протокол огляду веб-сайту складений в рамках статті 20 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» може бути визначений допустимим і належним доказом [10].

ф) суди критично відносяться до клопотань про забезпечення електронних доказів і не завжди задовольняють їх.

г) зафіксоване зображення як фотокартка має зберігатись на жорсткому носії інформації (картах пам'яті фотоапаратів, мобільних телефонів тощо), а на сайті виставляється їх копія, тому як сайт Інтернет мережі не є «пристроєм», що виготовив оригінал зображення та місцем його зберігання.[5].

Підбиваючи підсумки дослідження, можна сформулювати наступні висновки: Електронними доказами є інформація в електронній (цифровій) формі, що містить дані про обставини, що мають значення для справи, зокрема, електронні документи (в тому числі текстові документи, графічні зображення, плани, фотографії, відео та звукозаписи тощо), веб-сайти (сторінки), текстові, мультимедійні та голосові повідомлення, метадані, бази даних та інші дані в електронній формі.

Електронні докази оцінюються з точки зору їх належності, достатності, достовірності та допустимості. Зміст зазначених критеріїв оцінки електронних доказів визначено у положеннях Цивільного процесуального кодексу України.

Для електронних доказів характерною є форма їх відображення. Можливе існування паралельно десяти і більше оригіналів і при цьому фактично важко встановити чи є зазначений доказ копією чи оригіналом, якщо в обох випадках необхідним є електронний цифровий підпис.

Список використаних джерел:

1. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–42.
2. Рішення Святошинського районного суду міста Києва від 06.09.2016 у справі № 759/19259/15. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61275547>
3. Рішення Новомиkolaївського районного суду Запорізької області від 01.03.2017 у справі № 322/1141/16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65201286>.
4. Рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 31.05.2017 у справі Справа № 127/8337/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/66936677>.
5. Рішення Приморського районного суду міста Одеси від 10.06.2019 у справі № 522/6197/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/82251722>

6. Каламайко А. Ю. Місце електронних засобів доказування та окремі питання їх використання в цивільному процесі. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=apir_2015_2_23

7. Горелов М. В. Электронные доказательства в гражданском судопроизводстве вопросы теории и практики: автореф. дисс. канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Цивільне право та цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право», 2005. 21 с.

8. Гусев О. Ю. Правове регулювання допустимості електронних доказів у цивільному процесі США: історичний аспект. URL: <http://www.clj.nuoua.od.ua/archive/26/26.pdf>

9. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 травня 2003 р. №851-IV (із змінами і доповненнями в редакції від 07.11.2018 року). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/851-15>.

10. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI (із змінами та доповненнями в редакції від 20.03.2020) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17>

Черняк А. С.,

студент 2 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ВЧИНЕННЯМ ПРАЦІВНИКОМ КОРУПЦІЙНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ

Великою проблемою у нашому суспільстві є корупційні правопорушення. Вони зустрічаються у багатьох сферах суспільного життя. Трудові правовідносини не є виключенням. Корупційні правопорушення можуть бути як і зі сторони роботодавця, так і зі сторони працівника. Саме зараз ми розглядаємо корупційні правопорушення саме зі сторони працівника, а також такий наслідок порушення, як припинення трудового договору у зв'язку із вчинення працівником корупційного правопорушення.

Спершу, перед тим як дослідити дану проблему, потрібно дізнатися, що таке сама корупція та корупційне правопорушення. Поняття корупції вказано у Законі України «Про запобігання корупції». Відповідно до цього закону, «корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 цього Закону, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 цього Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей» [1, ст. 1].

Поняття корупційного правопорушення зазначене у тому ж самому законі. Відповідно до нього «корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 цього Закону, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність» [2, ст. 1].

Відповідно до Кодексу законів про працю України, підставами припинення трудового договору, що пов'язані з корупційними правопорушеннями є «укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках» [3, п.п. 7¹, 7², 7³ ч. 1 ст. 36]. Всі ці підстави напряду пов'язані із вчиненням працівником корупційних правопорушень. Вони мають на меті перешкодити вчиненню корупційного правопорушення, а у разі його вчинення покарати особу, яка його вчинила.

Підстава припинення трудового договору, вказана у п. 71 ч. 1 ст. 36 передбачає певний строк звільнення працівника, який повинний дотримуватися кожний роботодавець. «Особа підлягає звільненню з посади за цією підставою у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили» [4, с. 187]. Дана норма має на меті швидке розв'язання питання про звільнення працівника, що вчинив корупційне правопорушення.

Також, відповідно до вказаного вище Кодексу, підставою для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов є «перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи» [5, п. 4 ч. 1 ст. 41]. Зазначена підстава може бути застосована у разі вчинення уповноваженою посадовою особою трудового правопорушення щодо безпосереднього підпорядкування близькій особі всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», оскільки є велика ймовірність того, що між двома особами, які є близькими по відношенню один до одного,

може відбутися корупційне правопорушення, яке може полягати у допомозі просування по службі, а також у певних діях матеріального характеру, які можуть впливати на фінансове становище зазначених осіб. Питання, що виникли із порушенням даної норми повинні бути усунені у 15 денний строк. Якщо в 15 денний строк не були усунені дані обставини, то протягом місяця з моменту виникнення цих обставини дані особи підлягають переведенню на іншу посаду, що виключає безпосереднє підпорядкування. Якщо це неможливо, то така особа підлягає звільненню із займаної посади.

Базою для прийняття всіх цих норм, які передбачають покарання працівника, а саме звільнення, через вчинення ним корупційного правопорушення є Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції, Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією, Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією та інші міжнародні нормативно-правові акти, які були ратифіковані Україною.

Як висновок, можна зазначити те, що Україна вже зробила багато кроків у розв'язанні питань боротьби з корупцією. Ми ратифікували ряд міжнародних нормативно-правових актів та прийняли не меншу кількість національних норм, з метою запобігання корупції. Вказали правила, які повинні дотримуватися особи у трудових правовідносинах, процедуру звільнення та покарання працівників та роботодавців за порушення даних правил. Проте не завжди ці правила та процедури є дієвими. Є багато мертвих норм та аналогій у національному законодавстві. Але ж робота не закінчена і щодня урядовці намагаються розв'язати дані проблеми.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 19.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
2. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 19.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Мельник К.Ю. Трудове право України. Харків, 2014
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

Шарапа Б. Ю.,

студентка 2 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Згідно з статтею 139 КЗпП України працівники зобов'язані: працювати чесно і сумлінно; своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу; додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці; дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. У разі невиконання трудових обов'язків, що визначаються статутами, положеннями або правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовим колективом підприємств, установ, організацій, в тому числі за порушення режиму трудового часу, до працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності, а також інші заходи впливу щодо забезпечення дисципліни праці – позбавлення працівника премії повністю чи частково, передбаченої системою оплати праці, винагороди за підсумками роботи за рік, одноразової винагороди за вислугу років тощо [1].

Умовою застосування дисциплінарної відповідальності є вчинення працівником трудового правопорушення (дисциплінарного проступку). Принциповою особливістю дисциплінарної відповідальності є те, що вона застосовується органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) у вигляді накладення на працівника дисциплінарного стягнення [2, с. 329].

Дисциплінарна відповідальність – вид юридичної відповідальності, який полягає у застосуванні до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, санкції у вигляді дисциплінарних стягнень. Дисциплінарна відповідальність має примусовий характер, який проявляється у тому, що на працівника накладаються заходи примусового впливу, які мають для нього певні негативні наслідки [2, с. 329]. Характерними рисами дисциплінарної відповідальності є наступні: 1) вид юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) має односторонній характер, оскільки негативні наслідки примусового характеру несе виключно працівник; 3) може бути застосована роботодавцем; 4) умовою застосування є вчинення працівником дисциплінарного проступку; 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) суб'єктом понесення є виключно працівник; 7) полягає у застосуванні до працівника санкцій у вигляді дисциплінарних стягнень; 8) підставою застосування є наказ (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу; 9) як правило, не тягне фіксації у трудовій книжці працівника [2, с. 329-330].

Дисциплінарна відповідальність має певну процедуру накладення. Спочатку роботодавець повинен виявити дисциплінарний проступок у робітника і зажадати від нього письмових пояснень, а також з'ясувати причини та обставини вчинення цього проступку. Після цього роботодавець може застосувати дисциплінарне стягнення, при цьому враховуючи ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, а також він повинен обрати вид стягнення та видати наказ чи розпорядження про це. У статті 77 Закону України «Про державну службу» передбачено, що у рішенні, яке оформляється наказом (розпорядженням), зазначаються найменування державного органу, дата його прийняття, відомості про державного службовця, стислий виклад обставин справи, вид дисциплінарного проступку і його юридична кваліфікація, вид застосованого дисциплінарного стягнення [3]. Потім настає виконання дисциплінарного стягнення, яке полягає у тому, що роботодавець повинен повідомити працівника під розписку про стягнення, а працівник повинен виконати його. У разі звільнення працівника за порушення трудової дисципліни роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи, належно оформлену трудову книжку й розрахуватися з ним. Працівник має право оскаржити дисциплінарне стягнення у комісії з трудових спорів або безпосередньо у суді в 3-місячний строк.

Згідно зі статтею 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення як: догана або звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Це може бути зауваження, сувора догана тощо. Наприклад, згідно з статтею 66 Закону України «Про державну службу» до державних службовців може бути застосовано один із таких видів дисциплінарного стягнення: зауваження; догана; попередження про неповну службу відповідність; звільнення з посади державної.

До суддів відповідно до статті 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» може застосовуватися дисциплінарне стягнення у виді: попередження; догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; суворої догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; подання про переведення судді до суду нижчого рівня; подання про звільнення судді з посади [4].

Дисциплінарна відповідальність буває двох видів: загальна та спеціальна. Загальна застосовується до всіх категорій працівників і передбачена нормами Кодексу законів України про працю. Для окремих категорій працівників (наприклад, державних службовців, адвокатів, прокурорів, суддів тощо) може бути запроваджена спеціальна дисциплінарна відповідальність. Вона характеризується спеціальним суб'єктом дисциплінарного проступку, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарного стягнення [2, с. 330]. Отже, при вирішенні питання щодо притягнення конкретного порушника трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності, слід враховувати правове положення в якому перебуває цей працівник. Так, наприклад, працівники прокуратури перебувають в особливому правовому положенні і несуть дисциплінарну відповідальність згідно з Дисциплінарним статутом прокуратури України, затвердженим постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року N 1796-XII [5]. Зокрема, статтею 9 Статуту передбачено, що до прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури крім догани та звільнення можуть застосовуватися і такі дисциплінарні стягнення, як: пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України», звільнення з позбавленням класного чину [6].

Роботодавець може звільнити працівника за порушення трудової дисципліни лише у визначених законом випадках, а саме: за систематичне порушення трудової дисципліни; за прогул без поважних причин; за появу на роботі у стані наркотичного, токсичного або алкогольного сп'яніння; за крадіжку речей власника; за однократне порушення трудової дисципліни керівниками та деякими іншими працівниками.

Працівник не підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності: за відмову виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором (стаття 31 КЗпП України), за винятком випадків тимчасового переведення працівника на іншу роботу, передбачених статтею 33 КЗпП України; за відмову від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища (частина п'ята статті 153 КЗпП України); за відмову від роботи, яку відповідно до законодавства роботодавець не вправі вимагати від певних категорій працівників (наприклад, залучення до роботи у нічний час та надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років (статті 55, 63 КЗпП України).

Відповідно до статті 147-1 КЗпП України дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. А згідно зі статтею 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, а також дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Спеціальним законодавством України і відомчими актами передбачені і інші строки застосування дисциплінарних стягнень. Зокрема, пунктом 18 Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затвердженого постановою Кабінету

Міністрів України від 13 березня 2002 р. N 294, передбачено, що до строку накладення дисциплінарного стягнення не включається час провадження в кримінальній справі, а статтею 12 Дисциплінарного статуту прокуратури України визначено, що дисциплінарне стягнення застосовується протягом одного місяця з дня виявлення проступку, не рахуючи часу службової перевірки, тимчасової непрацездатності працівника та перебування його у відпустці, але не пізніше одного року з дня вчинення проступку [7].

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не має дисциплінарного стягнення. А також якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом дії дисциплінарного стягнення відповідно до до працівника не можуть застосовуватися заходи заохочення. [статті 151 КЗпП].

Отже, дисциплінарна відповідальність є видом контролю роботодавця над працівником за для успішного результату як для працівника, так і для роботодавця. Її результативність полягає в тому, що при порушення трудової дисципліни, визначеної КЗпП та правилами внутрішнього трудового розпорядку, до працівника застосовуються, як покарання, певні дисциплінарні стягнення чи обмеження. Це виконується для того, щоб працівник, який порушив дисципліну, та інші працівники надалі не вчиняли таких порушень знову. Тож, я вважаю, дисциплінарна відповідальність є важливим елементом трудового права, без якої не існувало б злагодженості і динамічності трудового процесу.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. К., 2020.
2. Трудове право України[текст] підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
3. Про державну службу: Закон України за станом на 29 травня 2020 р. / Верховна Рада України, Київ: Парлам. вид-во, 2015, № 889-VIII.
- 4.«Про судоустрій і статус суддів»: Закон України за станом на 11 березня 2020 р./ Верховна Рада України, Київ: Парлам. вид-во, 2016, № 1402-VIII.
5. Мішенков А.О. Види, підстави та порядок накладення дисциплінарних стягнень. *Міністерство юстиції України*.
6. Дисциплінарний статут прокуратури України від 6 листопада 1991 року N 1796-XII, Верховна Рада України.
7. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств від 13 березня 2002 р. N 294, Кабінет міністрів України.

Шелестюк Ю. С.,

студентка 3 курсу

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету "Острозька академія"*

ПРАВО НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ ЯК ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО

Постановка проблеми. Основним правом пацієнтів в межах права на медичну допомогу є отримання якісної медичної допомоги, що має відповідати як сучасним технологічним стандартам, так і принципам гуманізму та людяності у стосунках між пацієнтом та надавачем медичних послуг. Кожному пацієнту при будь-якому медичному втручанні має бути гарантовано якість і безпеку наданої медичної допомоги, недопущення невиправданого ризику для життя та здоров'я, а також інші права, які стосуються надання медичної допомоги.

Безпека людини та якісна медична допомога – це основоположні принципи національної системи охорони здоров'я, які й повинні визначати змістове наповнення нормативних актів, що міститимуть гарантії їх дотримання, а також слугуватимуть досягненню балансу у взаєминах «лікар-пацієнт».

Сьогодні право на медичну допомогу як особисте немайнове право та відповідно права пацієнтів досліджено і висвітлено у працях таких науковців як І. Берна, М. М. Стефанчука, Р.О. Стефанчука, І. Я. Сенюти, Т. М. Ямненка, А. О. Янчука та інших.

Отже, метою доповіді є визначення та дослідження прав пацієнтів, що стосуються надання медичної допомоги.

Виклад основного матеріалу дослідження. Права пацієнта на отримання та реалізацію права на медичну допомогу визначається на лише Цивільним кодексом України (далі – ЦКУ), але й Законом України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (далі – Основи), що передбачають право на отримання кваліфікованої медико-санітарної допомоги.

Стаття 284 ЦКУ проголошує право фізичної особи на надання їй медичної допомоги незалежно від будь-яких обставин. Відповідно до цього фізична особа, яка досягла 14 років і яка звернулася за наданням їй медичної допомоги, має право на вибір лікаря та вибір методів лікування відповідно до його рекомендацій [1].

Механізм реалізації права особи (пацієнта) вільно обрати або змінити лікаря, який надаватиме первинну медичну допомогу (сімейного лікаря, дільничних терапевта або педіатра) визначено у Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 03.07.2018 № 503 (далі – Порядок № 503). Порядком № 503 передбачено, що пацієнт (його законний представник) має право обрати лікаря, який надає первинну медичну допомогу, незалежно від зареєстрованого місця проживання такого пацієнта [2].

Розвиток правосвідомості і вдосконалення реалізації правових відносин в області охорони здоров'я ґрунтується на визнанні пацієнта рівноправним партнером з медичними працівниками. Цим обумовлене право фізичної особи, яка досягла чотирнадцяти років і звернулася за наданням медичної допомоги, на вибір лікаря і методів лікування в межах рекомендацій лікаря. Таке право припускає вільний вибір пацієнта: користатися чи ні послугами по наданню медичної допомоги. Право на вибір лікаря дозволяє пацієнту звернутися до обраного ним лікаря, вимагати заміни лікаря, призначеного керівником лікувальної установи чи підрозділу.

Також це право включає у себе поняття інформованої добровільної згоди. Це згода, отримана вільно, після надання пацієнту зрозумілої інформації в такій формі і такою мовою, які доступні пацієнту, і яка включає відомості про діагностичну оцінку, мету, метод, вірогідну тривалість й очікувану користь передбаченого лікування, альтернативні методи лікування, можливий фізичний біль або дискомфорт, небезпеку і побічні ефекти запропонованого лікування.

Проте, у невідкладних випадках, коли реальна загроза життю є наявною, згода хворого або його законних представників на медичне втручання не потрібна. У законодавстві не міститься жодного пе-

реліку невідкладних випадків, які становлять реальну загрозу життю хворого, що дають лікарю право оперувати та застосовувати складні методи діагностики без згоди самого хворого чи його законних представників. Законодавчо закріплено право лікаря без згоди проводити медичне втручання, але лише у виключних випадках.

Згода пацієнта чи його законного представника на медичну допомогу не потрібна лише при наявності загрози життю та здоров'ю пацієнта та за відсутності можливості отримати таку згоду в силу об'єктивних причин від пацієнта (надання медичної допомоги особам у без свідомому стані, з запамороченням або іншими нестабільними психоемоційними станами, якщо особа знаходиться під впливом седативних препаратів або інших ліків, що впливають на розумові здібності та пильність) або його законних представників (непритомний стан пацієнта та пряма загроза його життю, у тому числі за відсутності зв'язку з його родичами чи законним представником) [3].

Ці положення визначають те, що для виникнення, тривання і припинення відносин з надання медичної допомоги потрібна воля пацієнта, добровільна згода, яка виключає можливість здійснення примусового лікування та медичного втручання, окрім випадків, коли особа не усвідомлює значення своїх дій та не може ними керувати, або не може висловити свою волю (у цьому випадку згода на це втручання презюмується). Це також свідчить про те, що право на медичну допомогу як особисте немайнове право включає у себе право на повагу до особистості та самовизначення фізичної особи, що відповідає Декларації про політику у галузі забезпечення прав пацієнта у Європі (далі – Декларація) [4, с. 472].

Частина 4 ст. 284 ЦКУ передбачає право відмови від лікування у випадках повної дієздатності фізичної особи, що також вказується у положеннях Декларації і являє собою відмову від права на медичну допомогу, що не стосується невідкладних випадків, при наявності реальної загрози життю фізичної особи. Натомість у Декларації існує норма, яка виключає медичне втручання навіть у таких випадках, якщо особа раніше заявила про це. Однак, українське законодавство поки не включає такої можливості, оскільки право на життя є привілейованим і одним із основних обов'язків надавачів медичної допомоги є збереження і підтримання життя.

Відповідно до Основ, активні заходи для підтримки життя хворого припиняються в тому випадку, коли стан людини визначається як незворотна смерть. Порядок припинення таких заходів, поняття і критерії смерті встановлюються Міністерством охорони здоров'я України відповідно до сучасних міжнародних вимог.

Відповідно до ч. 6 ст. 284 ЦКУ надання фізичній особі психіатричної допомоги здійснюються відповідно до закону, а саме Закону України «Про психіатричну допомогу» від 22 лютого 2000 р., який визначає правові й організаційні основи забезпечення громадян психіатричною допомогою, виходячи з пріоритету прав і свобод людини. Під психіатричною допомогою розуміється комплекс спеціальних заходів, спрямованих на обстеження стану психічного здоров'я осіб на підставах і порядку, передбачених законодавством України, профілактику, діагностику психічних розладів, лікування, нагляд, догляд, медичну та психологічну реабілітацію осіб, які страждають на психічні розлади, у тому числі внаслідок вживання психоактивних речовин [5].

Також необхідно приділити особливу увагу дотриманню права на інформовану згоду серед осіб з обмеженими фізичними можливостями та особами, що страждають на психічні захворювання, це дві категорії осіб, права яких часто порушуються.

У більшості країн існує система, коли опікун або законний представник мають право приймати рішення від імені особи, яка визнана судом недієздатною або обмежено дієздатною. В залежності від юрисдикції та обставин, медичні працівники мають право примусово направити особу на лікування до лікувального закладу. Примусові дії щодо лікування можуть бути застосованими у випадках, коли особі загрожує небезпека того, що він/вона можуть завдати шкоди собі або оточуючим. Дуже часто виникають питання щодо встановлення опікунства та примусової госпіталізації, тому що ці процеси стосуються відмови від особистої автономії у прийнятті рішень. Дуже важливо, щоб ця система була формальною та прозорою, з дотриманням процесуальних гарантій безпеки для забезпечення та підтримання прав і свобод. Прикладом процесуальних гарантій безпеки щодо примусової госпіталізації є можливість оскарження таких дій до суду [6, с. 126].

Таким чином, на основі викладеного матеріалу, можна зробити такі висновки. Особисте немайнове право на медичну допомогу включає у себе: право на надання медичної допомоги, право на вибір ліка-

ря та вибір методів лікування, згоду на надання медичної допомоги (що передбачає інформовану згоду), право повнолітньої особи відмовитися від лікування.

Однак варто також зазначити випадки, коли допомога надається без згоди особи або за згодою законного представника, а саме у невідкладних випадках, за наявності реальної загрози життю особи, при частковій цивільній дієздатності особи, недієздатності особи, або інших станах, внаслідок яких особа не може усвідомлювання дії та керувати ними. При цьому гарантування прав повинно бути максимальним, щоб забезпечити таких пацієнтів від випадків примусової госпіталізації, також виражається необхідність чіткого законодавчого закріплення та деталізації умов та випадків, при яких медична допомога може надаватися без відповідної згоди.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 20.03.2020).
2. Про затвердження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 19.03.2018 № 503. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 03.07.2018 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0347-18> (дата звернення: 20.03.2020).
3. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 18.03.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12> (дата звернення: 20.03.2020).
4. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України: У 2 т. 2 вид., перероб. і доп. / за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнєцової, В. В. Луця. Київ: Юрінком Інтер, 2006. Т.1. С. 472.
5. Про психіатричну допомогу: Закон України від 22.02.2000 № 1489-III Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. Дата оновлення: 20.12.2018 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1489-14> (дата звернення: 20.03.2020).
6. Габрелян Г. В. Практика ЄСПЛ у питаннях інформованої згоди на медичне втручання. Закарпатські правові читання: матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ужгород, 20-22 квітня 2017. Львів, 2017. С. 126.

Ярошик Н. С.,

студентка 4 курсу

Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»

ЕВТАНАЗІЯ ТА ПРАВО ЛЮДИНИ НА ЖИТТЯ

Постановка проблеми. Актуальність даного дослідження полягає в тому, що явище евтаназії є досить дискусійним, і існує багато питань, на які досі не має відповідей. Сучасні науковці не можуть прийти до єдиного висновку щодо того, чи є етичним легалізація евтаназії, чи може все ж таки людина розпоряджатися так званим правом на смерть?

Огляд літератури. Явище евтаназії досліджують багато науковців, зокрема: С. Бородін, Ю. Дмитрієв, А. Іванюшкін, Б. Юдін, Н. Козлова, А. Громов, Р. Стефанчук, С. Бакунин, О. Малиновський, О. Боборов, А. Зильберт, Л. Красицька, О. Капінус, С. Хімченко та інші.

Мета доповіді. Метою даної доповіді є всебічне вивчення поняття евтаназії, як суспільного явища, її видів, досвіду зарубіжних країн, які легалізували евтаназію, та перспектив легалізації евтаназії в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Законодавством України закріплено, що життя людини є найвищою соціальною цінністю. «Кожна людина має невід’ємне право на життя. Обов’язок держави – захищати життя людини. Кожен має право захищати своє життя і здоров’я, життя і здоров’я інших людей від протиправних посягань» (стаття 27 Конституції України) [1, с. 141]. Також, право на життя закріплено у пунктах 1, 2, 4 статті 281 ЦК України: «Фізична особа має невід’ємне право на життя. Фізична особа не може бути позбавлена життя. Забороняється задоволення прохання фізичної особи про припинення її життя» [2, с. 356]. Відповідно до частини третьої статті 52 Основ законодавства України про охорону здоров’я медичним працівникам забороняється здійснювати евтаназію, навмисне прискорення смерті або умертвіння невиліковного хворого з метою припинення його страждань [3, с. 19]. Також відповідно до частини четвертої статті 281 ЦК України: «Забороняється задоволення прохання фізичної особи про припинення її життя». В Україні евтаназія є злочином і особи, які причетні до неї, несуть відповідальність відповідно до закону.

Такий принцип зустрічається у конституціях багатьох зарубіжних країн. Умисне протиправне заподіяння смерті іншій людині визнається умисним вбивством, відповідно до ст. 115 Кримінального кодексу України. Можемо зробити висновок, що в законодавстві України чітко заборонена можливість евтаназії, однак, дискусії щодо легалізації даної процедури в Україні не вщухають.

Термін евтаназія був запропонований англійським вченим Фр. Беконом у праці «Про гідність та примноження наук» 1605 році [4, с. 54-59], в якій він зазначив, що в обов’язки лікаря входить не тільки поліпшувати здоров’я пацієнта, а також полегшувати страждання і муки, й навіть в тому випадку, коли вже немає абсолютної надії на порятунок і можна лише зробити саму смерть безболісною, більш легкою і спокійною. Наступного розвитку проблема евтаназії отримала в процесі становлення концепції інституту прав людини.

Евтаназія чітко поділена на активну і пасивну. Поняття евтаназії сьогодні – це процес спокійної й легкої смерті хворого без мук і страждань. Говорячи про евтаназію, зазвичай розуміють активну евтаназію (або, як її ще називають, «метод наповненого шприца»), тобто виконання дій, спрямованих на припинення мук безнадійно хворої людини, результат яких є смертельним для останньої. До активної евтаназії належить і суїцид, який асистується (assisted suicide). Це коли пацієнту на його прохання надається допомога в здійсненні самогубства. Пасивна евтаназія полягає в тому, що хворому (теж на його прохання) припиняють надавати спрямовану на продовження життя медичну допомогу, що призводить до природної смерті [5].

Питання про евтаназію чітко нормами міжнародного права не врегульовано, хоч у 1987 році 39-та Всесвітня Медична Асамблея у Мадриді прийняла Декларацію про евтаназію. Текст документу говорить: «Евтаназія, як акт навмисного позбавлення життя пацієнта, навіть на прохання самого пацієнта

чи на підставі прохання його близьких, неетична» [6]. У вересні 1992 році на 44-й Всесвітній медичній асамблеї було прийнято Положення про самогубство за допомогою лікаря, у тексті якого наголошується, що воно, як і евтаназія, є неетичним і має засуджуватись. Однак відмовитись від лікування – це право пацієнта [7, с. 9].

Першою країною легалізації добровільної смерті в Європі стали Нідерланди. У 1973 році голландський суд засудив лікаря, який убив свою матір, до тижня тюремного ув'язнення. Цей випадок послужив прецедентом для визнання в 1984 році Верховним Судом країни добровільної евтаназії прийнятною. Таким чином, якщо лікар виконував вимоги інструкції, складеної Королівською медичною асоціацією, він міг не боятися кримінальної відповідальності. Природний розвиток легалізації цього процесу закінчився ухваленням у квітні 2001 року відповідного закону про легалізацію евтаназії (будь-якої з її форм), який набув чинності 01.01.2002 [8].

Цікавий досвід щодо даної проблеми можна почерпнути із законодавства Швейцарії, в якому немає конкретного закону про декриміналізацію евтаназії. Проте її Кримінальний кодекс (стаття 114) визначає, що особа, яка вчинила вбивство зі співчуття до жертви, не підлягає покаранню. А в статті 115 Кодексу вказується, що зазначене діяння, вчинене з егоїстичного мотиву, тягне за собою покарання. Вказана норма, починаючи з 1942 року, застосовувалася тільки один раз, і тоді її метою було звільнення від покарання особи, яка надала іншій особі знаряддя для здійснення самогубства. Тепер з допомогою цієї статті намагаються легалізувати евтаназію, що не відповідає намірам законодавця. Однак допомога у здійсненні самогубства («суїцид, що асистується») у Швейцарії залишається безкарним діянням.

Розглянуті вище випадки легалізації евтаназії стали поштовхом для розвитку подібних ідей в інших країнах. Так, у Великобританії у 2002 році набула свій розвиток поширена у світі справа *Diane Pretty v. UK*, остаточне рішення за якою виносив уже Європейський суд з прав людини. Апеляція цієї жінки про евтаназію з посиланням на пункт 1 частини 2 Закону про суїцид 1961 року, де самогубство не визнається злочином, була відхилена Палатою лордів парламенту Великобританії.

Проблема полягала в тому, що через свою хворобу Діана не могла вчинити суїцид без сторонньої допомоги, а згідно з місцевими законами допомога в самогубстві карається чотирнадцятирічним ув'язненням. Діана звернулася до Європейського суду з прав людини з проханням звільнити її чоловіка від можливого покарання. 22.03.2002 Верховний суд Великобританії дозволив паралізованій громадянці країни (ім'я якої не повідомлялося у пресі) померти. «Miss B.», як її назвали журналісти (оскільки першою була «Miss A.» – Diane Pretty), знаходячись у повній свідомості, будучи повністю паралізованою, зажадала відключити штучну легеню, за допомогою якої лікарі підтримували її життя. Суд ухвалив, що дії лікарів по збереженню життя проти бажання пацієнтки були незаконними, і зобов'язав лікарню виплатити їй 100 фунтів як відшкодування за протизаконне вторгнення в її «приватну власність» [9].

29.04.2002 стало особливою датою для обох жінок. Цього дня Європейський суд з прав людини відмовив Diane Pretty в її праві на гідну смерть, а Miss B. відповідно до рішення суду була відключена від апарату штучної вентиляції легенів.

Висновки. Питання легалізації евтаназії відноситься до числа найбільш спірних питань як з точки зору моралі, так і з точки зору права. Боротьба за життя завжди була і буде найважливішим принципом медицини. Медична етика виключає можливість проведення процедури евтаназії, так як в обіцянці Гіппократа є заборона: «Я нікому, навіть благаючому про це, не дам ліків, які викликають смерть, а також не пораджу цього». З розвитком узаконення евтаназії крок за кроком буде знецінюватись життя. Тому, вважаємо, що треба шукати інші методи і способи допомоги людям, що відчувають нестерпний біль та прагнуть евтаназії.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України 1996. № 30. Ст. 141.
2. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003. № 435 – IV. / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради. 2003. № 40-44. Ст. 356.
3. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992. № 2801-ХІІ / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради. 1993. № 4. Ст. 19.
4. Гергелійник В. Евтаназія в аспекті конституційного права особи на медичну допомогу. *Публічне право. Науково-практичний юридичний журнал*. 2016. № 3. С. 54–59.

5. Что такое эвтаназия от древности до наших дней. Тема дня. URL: <http://www.temadnya.ru/spravka/30apr2002/1288.html>.
6. Декларація про евтаназію від жовтня 1987 р. URL: <http://www.medicusamicus.com/index.php?action=laws8>.
7. Мухин А. Отношение онкологических больных, онкологов и рядового населения к эвтаназии и самоубийству при врачебном содействии. Медицинский бизнес. 1997. № 17. С. 9.
8. Netherlands legalizes mercy killing. BBC News Service (Europe). URL: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/1736990.stm>.
9. Дело «мисс Б.». Как ей разрешили умереть. Тема дня. URL: <http://www.temadnya.ru/spravka/30apr2002/1286.html>.

ЗМІСТ

Бабоян А. С. ПРОЦЕС ДОКАЗУВАННЯ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ	3
Баніт М. П. ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ В УКРАЇНІ	5
Барановський Р. А. ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ІСТОТНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	8
Березова Т. В. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСБУ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ	10
Бихалець Д. Ю. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	13
Блащук О. О. СУДОВА ПРАКТИКА У СПОРАХ ЩОДО ДОГОВОРУ ОРЕНДИ ЗЕМЛІ	15
Буравцова З. М., ПОНЯТТЯ ТА ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ НАДУРОЧНИХ РОБІТ	18
Васильчик В. Ю. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВА НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я ТА ЖИТТЯ ЛЮДИНИ	20
Ващенко Б. В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АБОРТУ В УКРАЇНІ	22
Глушко Е. С. МІСЦЕ МЕДІАЦІЇ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ	24
Гончарук Ю. В. ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	27
Грицина М. А. ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА І ДЕМОКРАТІЯ	30
Гулько Д. М. ОБґРУНТУВАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ У СПРАВАХ ЩОДО АЛІМЕНТНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ БАТЬКІВ ТА ДІТЕЙ	33
Дзядук А. М. ПОНЯТТЯ ПРАВА ОСОБИ НА ОСОБИСТУ НЕДОТОРКАННІСТЬ ОСОБИ У ЦИВІЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ	35
Дмитрієва А. С. ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ	37
Єщук А. І. ОТРИМАННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ	39
Жежук М. Р. ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ, ЩО ВИНΙΚАЮТЬ ПРИ НАБУТТІ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛЮ ТА ЇХ ВИРІШЕННЯ ВЕРХОВНИМ СУДОМ	41
Караван О. В. ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ЯК ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО	44
Корень М. В. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ПРАВОСУДДЯ	46
Костенко А. М. ІНСТИТУТ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНИМИ ПРАВАМИ: ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ	50
Кравчук О. М. РЕПРОДУКТИВНІ ОСОБИСТІ НЕМАЙНОВІ ПРАВА ФІЗИЧНИХ ОСІБ	53

Лисанець М. В. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОНАННЯ ДОГОВОРУ ДОВІЧНОГО УТРИМАННЯ	56
Лобай В. В. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ	59
Лука Х. С. РІШЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	61
Мамчур Л. М. ОГЛЯД ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАЙНОВИХ ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ ПОДРУЖЖЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ	63
Мартинюк А. О. ЗАХОДИ ЗАОХОЧЕННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ	65
Мартинюк Т. О. НОВЕЛИ СІМЕЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПОСИЛЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА НЕВИКОНАННЯ ОBOB'ЯЗКУ СПЛАТИ АЛІМЕНТІВ	67
Матляк Т. М. ОСОБЛИВОСТІ СПАДКУВАННЯ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ АКТУАЛЬНОЇ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ	70
Мельник І. О. ТРУДОВЕ ТА ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО: СПІЛЬНІ ТА ВІДМІННІ РИСИ	73
Мельник О. О. ВАЖЛИВІСТЬ УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	75
Мельникович І. М. ВРЕГУЛЮВАННЯ СПОРУ ЗА УЧАСТЮ СУДДІ І МЕДІАЦІЯ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ...	77
Мірченко І. О. КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА	80
Мороз А. В. ОПЛАТА ПРАЦІ – ЯК ІСТОТНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	82
Мороз І. В. ОГЛЯД ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СПАДКУВАННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ	85
Нечипорук Н. М. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ІНСТИТУТІВ СІМ'Ї ТА ШЛЮБУ В КОНТЕКСТІ ПРАВА	88
Оленіч І. В., ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ІСТОТНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	91
Олійник А. Г. ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО НА ЖИТТЯ	93
Омельчук К. В. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ. РЕГУЛЮВАННЯ ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ	95
Оніщук О. В. БІОЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕВТАНАЗІЇ	97
Остап'юк Р. О. АЛІМЕНТНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ НА УТРИМАННЯ ДИТИНИ: ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ	99
Острогорова А. Ю. АВТОРСЬКЕ ПРАВО ЯК ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ІНСТИТУТ	101
Патей Т. І. ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З ПОЯВОЮ НА РОБОТІ У НЕТВЕРЕЗОМУ СТАНІ	103

Пилипчук М. В. ПРАЦІВНИК ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА	106
Пістун Х. М. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ВЧИНЕННЯМ ПРАЦІВНИКОМ КОРУПЦІЙНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	109
Придатко Д. О. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ	112
Пукальчук К. В. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ	114
Рачковська В. Ю. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА	116
Рокецький Б. Р. СІМЕЙНО-ПРАВОВІ ДОГОВОРИ ТА ЇХ РОЛЬ У ВРЕГУЛЮВАННІ СІМЕЙНИХ СПОРІВ	120
Семенюк А. М. ЕВТАНАЗІЯ ТА ЇЇ ВИДИ. ЗАБОРОНА ЕВТАНАЗІЇ В УКРАЇНІ	123
Серко В. Г. ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	126
Симончук (Конечна) Ю. О. МОРАЛЬНО-ЕТИЧНІ І ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЕВТАНАЗІЇ	128
Тетюрко А. П. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ	131
Тютюнник В. С. ЗДІЙСНЕННЯ, ВИКОНАННЯ ТА ЗАХИСТ СІМЕЙНИХ ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ	133
Українець І. В. УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: ПРАВО ЧИ ОБОВ'ЯЗОК?	136
Фурманюк Н. О. ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВІДПОЧИНОК – ОДНЕ З ПРІОРИТЕТНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ, ЗАКРІПЛЕНИХ У КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ	138
Червінський М. В. ПРОБЛЕМАТИКА ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ДОКАЗІВ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ УКРАЇНИ	140
Черняк А. С. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ВЧИНЕННЯМ ПРАЦІВНИКОМ КОРУПЦІЙНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	143
Шарапа Б. Ю. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	145
Шелестюк Ю. С. ПРАВО НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ ЯК ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО	148
Ярошик Н. С. ЕВТАНАЗІЯ ТА ПРАВО ЛЮДИНИ НА ЖИТТЯ	151

Наукове видання

*Наукова викладацько-студентська конференція
Національного університету «Острозька академія»
«Дні науки-2020»*

**Онлайн круглий стіл
«ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРИВАТНОГО ПРАВА»**

12 травня 2020 року

Відповідальний за випуск *Тетяна Блащук*
Комп'ютерна верстка *Наталії Крушинської*

Формат 60x84/8. Ум. друк. арк. 18,37. Наклад 100 прим. Зам. № 49–20.
Папір офсетний. Друк цифровий. Гарнітура «TimesNewRoman».

Оригінал-макет виготовлено у видавництві
Національного університету «Острозька академія»,
Україна, 35800, Рівненська обл., м. Острог, вул. Семінарська, 2.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи РВ № 1 від 8 серпня 2000 року.

Виготовлено ФОП видавець Свиначук Р. В.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи РВ № 27 від 29 липня 2004 року.
Тел. +38 096 649 20 20, e-mail: 35800@ukr.net