

Міністерство освіти і науки України

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
Юридичний факультет
Кафедра приватного права

Білостоцький державний університет
(м. Білосток, Республіка Польща)

The branch of the University of Bialystok in Vilnius
Faculty of Economics
(Lithuania)

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
Кафедра трудового права

Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії

МАТЕРІАЛИ

II Міжнародної науково-практичної онлайн конференції
22 жовтня 2021 року
м. Чернівці



Чернівці

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
2021

УДК 342.7:[351.77:614.4](477)

П 685

Редакційна колегія:

Гетьманцева Ніна Дмитрівна, доктор юридичних наук, доцент, завідувачка кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (голова);

Кіріяк Оксана Василівна, кандидат юридичних наук, доцент кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (відповідальний секретар);

Ярошенко Олег Миколайович, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, проректор з навчально-методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Бутирський Андрій Анатолійович суддя господарського суду Чернівецької області, доктор юридичних наук, професор;

dr hab. Mieczysława Zdanowicz, prof. UwB завідувачка кафедрою європейського права Uniwersytet w Białymstoku;

dr hab. Anna Doliwa-Klepcka, prof. UwB кафедра європейського права Uniwersytet w Białymstoku;

dr Elżbieta Majewska - Branch of the University of Białystok in Vilnius.

П 685

Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії : Матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 22 жовтня 2021 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. – Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. – 313 с.

ISBN 978-966-423-665-9

До збірника увійшли матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії» (Чернівці, 22 жовтня 2021 р.).

Редколегія не несе відповідальності за науковий зміст і виклад матеріалу, що подано у рукописах.

Для науковців, аспірантів та студентів.

УДК 342.7:[351.77:614.4](477)

ISBN 978-966-423-665-9

© Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, 2021

Організаційний комітет:



**CHERNIVTSI
LAW SCHOOL**

***Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
юридичний факультет
кафедра приватного права***



**UNIwersytet
w Białymstoku**

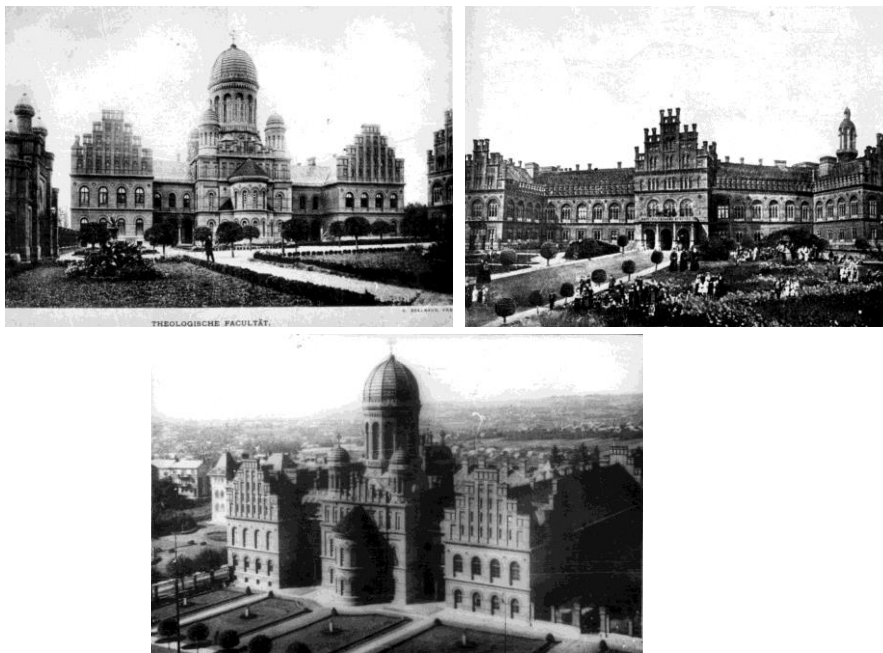
***Білостоцький державний
університет
(м. Білосток, Республіка Польща)***



***Національний юридичний
університет імені Ярослава
Мудрого
Кафедра трудового права***

***The branch of the University of Bialystok in
Vilnius
Faculty of Economics
(Lithuania)***

Історія університету



Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича — один із найстаріших класичних університетів в Україні. Розташований у величній будівлі сучасних Чернівців – комплексі, спорудженому в 1864-1882 рр. як резиденція буковинських митрополитів за проектом відомого чеського архітектора Йосифа Главки. Роботи інтер'єрів виконані віденськими художниками К. Іобстом, І. Кляйном, чеським К. Свободою, буковинськими Е. Бучевським і Є. Максимовичем. Стиль будівель еклетичний з домінуючим мотивом візантійської та романської архітектури.

1868 року ставиться питання в Буковинському сеймі про заснування юридичної академії в Чернівцях. А 1872 року депутат краю доктор Костянтин Томащук на засіданні від 28 листопада 1872 р. висунув і обґрунтував пропозицію про заснування в Чернівцях університету.

Указом австрійського імператора Франца-Йосифа від 31 березня 1875 р. було засновано Чернівецький університет, у тому числі й богословський греко-православний факультет - єдиний православний факультет в Австрійській імперії.

4 жовтня 1875 р. відбулося урочисте відкриття університету, якому було надано назву Чернівецький університет ім. Франца-Йосифа.

Мав різні назви: імені **Франца Йосифа** (нім. *Franz Josephs*) у 1875–1918 рр., *Universitatea Regele Carol I din Cernăuți* (1919–1940) і Чернівецький державний університет після 1940 року. З **1989** року Чернівецькому університетові присвоєно ім'я **Юрія Федьковича**.

Перший ректор — відомий учений і громадський діяч К. Томащук. Тут викладали і вели дослідницьку роботу науковці європейського та світового рівня: економіст Й. Шумпетер, юрист Г. Гросс, історик Р. Кайндль, славіст О. Калужняцький, мовознавець С. Смаль-Стоцький.

Після розпаду Австро-Угорської імперії у 1918 році Університет до 1940 року вважався румунським вищим навчальним закладом.





У 1940 році після входження Північної Буковини до складу УРСР Університет реорганізовано у державний вищий навчальний заклад з українською мовою навчання. У 1989 році Університетові присвоєно ім'я визначного буковинського письменника Юрія Федьковича, у 2000 році - надано статус національного.

Сьогодні в Університеті функціонує 2 інститути: Інститут біології, хімії та біоресурсів та Інститут фізико-технічних і комп'ютерних наук, 12 факультетів: географічний, економічний, іноземних мов, історії, політології та міжнародних відносин, архітектури, будівництва та декоративно-прикладного мистецтва, педагогіки, психології та соціальної роботи, математики та інформатики, філологічний, філософсько-теологічний, факультет фінансів, підприємництва та обліку, факультет фізичної культури та здоров'я людини, юридичний; коледж. Діє кафедра військової підготовки.

Підготовка майже 20 тисяч студентів здійснюється за 54 напрямками, 69 спеціальностями. Функціонує 87 кафедр.

Навчально-виховний процес та наукову роботу забезпечують 1200 викладачів: з них 130 докторів наук, професорів, більше 700 кандидатів наук, доцентів; 15 академіків Національної академії наук України, Національної академії педагогічних наук України та Академії наук вищої школи України; 5 лауреатів Державних премій; 39 – відзначені державними нагородами.

В Університеті діють аспірантура і докторантура, 11 спеціалізованих учених рад із захисту кандидатських і докторських дисертацій. Основні напрями наукових досліджень:



теоретичні та прикладні дослідження напівпровідникового матеріалознавства; розробка нових технологій, матеріалів, мікросхем і приладів для опто-, радіо- та мікроелектроніки,

напівпровідникового приладобудування; статична оптика, голографія; технології модульного навчання; інноваційні технології в бізнесі та освіті, проблеми творчої самореалізації



особистості; охорона навколишнього середовища; екологія; географія; історія України міжнародні відносини, політологія, проблеми мови та літератури, правознавство та ін. За цими напрямками працює понад 15 наукових шкіл.

При Університеті діють: центр буковинознавства, **центр канадських студій імені Рамона Гнатишина**, центр американських студій, **центр німецькомовних студій «Геданкендах»**, **центр євроатлантичної інтеграції та безпеки**, центр богемістики, центр порівняльної румунської філології імені Г. Бостана, **центр славістичних студій**, центр іудаїки; **історико-культурний центр**, клуб творчої молоді «Контакт».

Університет має 14 навчальних корпусів, 7 гуртожитків, спорткомплекс, дослідне господарство, ботанічний сад, зоологічний, геологічний та етнографічний музеї, видавництво «Рута», бібліотеку з книжковим фондом майже 3 млн. примірників. Видається студентська газета «Ньюформати».

Поряд з університетом вдало спланований мальовничий дендрологічний парк з рідкісними видами рослин.

Діє розгалужена система органів студентського самоврядування, які беруть активну участь у навчально-виховному процесі, науковому і громадському життю міста, області.

Викладачі і студенти беруть участь у спільних наукових програмах, які здійснюються згідно з угодами про творчу співпрацю з провідними навчальними закладами та науковими інституціями США, Канади, Австрії, Німеччини, Польщі, Росії, Болгарії, Англії, Македонії, Румунії, Чехії, Китаю, Ізраїлю та інших країн. Про міжнародний авторитет ВНЗ свідчать і такі факти, як визнання Міжнародним біографічним центром у Кембріджі двох професорів





«Людиною року», присвоєння науковцям звання «Почесний доктор» Саскачеванського (Канада), Сучавського (Румунія) та Бельцького (Молдова) університетів, присудження грантів 14 викладачам, аспірантам та студентам університету, премії Галілео Галілея проф. О. Ангельському.

У жовтні 1999 року Чернівецький університет прийняли до лав почесних членів Міжнародної асоціації університетів «PhiBetaDelta» (США). З 2000 року Чернівецький університет є

членом Дунайської ректорської конференції.

У січні 2009 р. університет увійшов до Європейської асоціації університетів, приєднався до Угоди про партнерство у створенні електронної бібліотеки України (ELibUkr).

Ще одним визначальним моментом є позитивне рішення про приєднання Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича до Великої хартії університетів (MagnaChartaUniversitatum).

28 червня 2011 року, у день відзначення 15-ї річниці Конституції України, 35 сесія Комітету Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО прийняла рішення включити Архітектурний ансамбль Резиденції митрополитів Буковини і Далмації (нині Центральний корпус університету) до списку об'єктів Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО. Архітектурний шедевр Резиденції митрополитів Буковини і Далмації створено за проектом чеського архітектора Йозефа Главки, будівництво якого тривало впродовж 1864-1882 рр. Резиденція митрополитів Буковини і Далмації є третім власне український об'єктом, що входить до Списку Всесвітньої спадщини.



Вельмишановні учасники, гості та організатори другої Міжнародної онлайн-конференції «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії».

Щиро вітаю Вас з відкриттям Конференції та дякую за надану мені можливість прийняти участь у відкритті цього заходу.

Цей захід уже другий рік поспіль збирає найкращих фахівців з права. Дана зустріч – унікальна можливість для науковців з різних міст України та зарубіжжя зібратись разом і обговорити актуальні питання, які зараз є важливими для всього світового суспільства.

Проведення і організація таких заходів є надзвичайно важливим. Якщо здійснюється наукова робота, то виникає необхідність донести результати досліджень до наукової спільноти. Це можна робити багатьма способами, зокрема, публікацією наукових праць у виданнях та доповіді на наукових конференціях, що ми називаємо апробацією наукових досліджень. Вважаю, що це чудова нагода для вчених з різних країн, не тільки обмінятися досвідом, новими напрацюваннями, досягненнями, відкриттями, але й обговорити нагальні проблеми захисту прав людини в умовах пандемії. Маю надію, що ця конференція допоможе розв'язати ці актуальні наукові та практичні задачі.

У досягненні цієї мети велике значення має обмін досвідом. Тому висловлюю особливу подяку організаторам, гостям з Польщі, Литви, інших країн, та усім учасникам конференції. Фактор міжнародної співпраці є надзвичайно важливим для нашого університету. Це, так звані, міжнародні колаборації. Станом на сьогодні в університеті діють біля 200 угод про співпрацю із зарубіжними ЗВО, установами, організаціями. Отже, сподіваюсь, що саме завдяки таким заходам ми значно активізуємо міжнародну співпрацю. Це дає потенційну можливість до збільшення програм академічної мобільності для студентів, здобувачів наукового ступеня та викладачів.

У вас буде гарна можливість поспілкуватися з колегами з різних країн та збагатитися новими знаннями. Усіх учасників, які вперше на конференції, або ще не були у нас, ласкаво запрошуюю відвідати Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, резиденцію митрополитів Буковини і Далмації, у стінах якої розміщені адміністративні та кілька навчальних підрозділів університету.

Усім учасникам бажаю успішних виступів, цікавих дискусій та обговорень.

Успіхів усім та здоров'я!



*проректор з наукової роботи
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
професор, доктор технічних наук
САМІЛА Андрій*

ВДОВІЧЕН Віталій

*декан юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
доцент, доктор юридичних наук*



Вітаю всіх учасників з відкриттям міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена надзвичайно важливому питанню - захисту прав людини в умовах пандемії. Важливо, що розгляд такого заходу відбувається в потужному науковому середовищі, за участю науковців з різних країн.

Сьогодні, пошук шляхів протидії загрозам здоров'ю і життю людини об'єднує прагнення наукової спільноти сприяти формуванню глобальної солідарності в інтересах забезпечення захисту прав і свобод людини.

Впевнений, що висвітлення нових наукових досягнень, конструктивні дискусії та відвертий діалог, партнерський підхід до розв'язання актуальних проблем сприятимуть не тільки вдосконаленню, а й ефективному захисту прав людини в цей непростий для нас час.

Бажаю учасникам конференції успішної роботи, генерації нових плідних ідей в контексті вирішення актуальних проблем

захисту прав людини!

Радий вітати учасників, гостей та організаторів з відкриттям цієї міжнародної конференції.

Цей захід уже традиційно збирає фахівців, відданих шляхетній справі охорони прав і свобод громадян.

Вважаю, що це чудова нагода для спеціалістів і науковців з різних країн, не тільки обмінятися досвідом, новими напрацюваннями, досягненнями, відкриттями, а й напрацювати зв'язки. Маю надію, що ця конференція стане вагомим внеском у розвиток пріоритетної для України галузі охорони здоров'я та підвищення якості надання правових послуг населенню.

Дана зустріч – унікальна можливість для фахівців з різних міст України та зарубіжжя зібратись разом і обговорити актуальні питання розвитку юридичної науки, отримати досвід іноземних спеціалістів.

Переконаний, що професіоналізм, знання, досвід і високі людські якості наших правознавців, потужний науковий і освітній потенціал країни дають усі можливості ефективно модернізувати вітчизняну правову систему й вивести українську юриспруденцію на європейський рівень.

У досягненні цієї мети велике значення має обмін досвідом. Тому висловлюю особливу подяку організаторам та учасникам конференції за надану можливість поспілкуватися з колегами з різних країн та збагатитися новими знаннями.

Бажаю учасникам науково-практичної конференції плідної роботи та нових творчих здобутків на Вашому шляхетному шляху охорони прав і свобод людини і громадянина!



*член-кореспондент НАПрН України,
проректор з навчально-методичної роботи
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, професор
ЯРОШЕНКО Олег*

ГЕТЬМАНЦЕВА Ніна

*завідувачка кафедри приватного права юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
професорка, докторка юридичних наук*



Вельмишановні учасники міжнародної науково-практичної конференції!

Мені дуже приємно вітати вас на сьогоднішньому онлайн заході, який присвячений проблемам захисту прав людини в умовах пандемії. Попри обмеження, пов'язані з карантинном, наукова спільнота національних та зарубіжних установ не зменшує свою активність у науковому спілкуванні з питань, які назріли і є актуальними сьогодні.

Науково-практичні конференції відіграють важливу роль не тільки як платформа для обговорення певного кола проблем та шляхів їх вирішення, але й як формування відповідної доктрини правозастосування, яка має бути втілена у рішення відповідних органів державної влади та посадових осіб.

Можливо хтось за браком зайнятості і часу не зміг сьогодні приєднатися, проте з усіма проблемами, які були підняті нашими колегами-науковцями, ми зможемо ознайомитися на сторінках

збірника конференції.

Я впевнена, що сьогоднішня наукова зустріч принесе нам не тільки радість знайомства та особистого спілкування, а й допоможе вирішити важливі теоретичні і практичні питання у сфері захисту прав людини. Ще раз вітаю всіх із відкриттям науково-практичної конференції та бажаю її учасникам конструктивного діалогу й плідної роботи.

Dr hab. Izabela Krasnicka

Vice-Dean for International Relations and Development
Faculty of Law, University of Bialystok



Ladies and Gentlemen, Dear Academics, Dear Friends!

I am both honored and proud to see another conference of such international scope happening in cooperation with the Faculty of Law of the Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. It is also a pleasure to welcome the Branch of the University of Bialystok in Vilnius on board with the conference.

It is quite disappointing that the gathering again has to take place in a virtual reality. The hope is still in us that this is an interim version and that soon enough we will be able to meet and discuss scientific problems in person.

Thank you for the international effort all of you are making today to come together again and focus one of the most challenging topic in contemporary world: the human rights protection in the pandemic.

The program of the conference shows an excellent spectrum of both – experts gathered representing various geographical destinations, as well as a global range of problems covered that reflect the obvious yet critical fact - the pandemic has touched upon every aspect of human life – starting with health and ending with economic activity.

I am delighted to recognize this conference as a firming element of the fruitful cooperation between the organizing universities and I would like to express greatest thanks to those who make it possible and make it happen, especially under difficult circumstances, when we are all tired of online events. The program and the content of the conference prove that no matter how tired we get, there is always the energy and the strength for the academic discussion on important issues. The strength and energy come from the responsibility we should feel as members of the scientific world.

I wish you all every success and every professional fulfillment.

Let the conference bring you to the most inspiring solutions, so the human rights protection can be further reinforced under common efforts.

Demokracja i prawa człowieka

W systemach politycznych nowoczesnych państwa podstawowymi kategoriami są: demokracja i prawa człowieka. System demokratyczny nie jest idealny (choć jak dotychczas nie ma lepszego) może się bowiem wydarzyć, że większość ograniczy prawa mniejszości. Aby do tego nie dopuścić cywilizowane społeczeństwa zobowiązały się do przestrzegania praw człowieka.

Od prawie dwóch lat żyjemy w stanie pandemii przejęci troską o zdrowie własne i najbliższych. Okres ten stanowi dla systemów demokratycznych olbrzymie wyzwanie, wymaga bowiem ciągłego balansowania między dobrem grupy społecznej a prawami jednostki. Prawa jednostki są ograniczane w imię dobra wspólnego. W wielu krajach europejskich tylko paszport covidowy pozwala na szersze uczestnictwo w życiu społecznym, a zatem ci, którzy nie są zaszczepieni, nie są ozdrowieńcami lub nie legitymują się aktualnym testem z wynikiem negatywnym mogą uważać się za osoby w pewnym sensie wykluczone. Większość społeczeństwa odbiera to jako stan przejściowy. Tu i ówdzie pojawiają się pytania i wątpliwości, czy praw i wolności oddanych ze szlachetnych pobudek nie straciliśmy już na zawsze?

Odpowiedzi na te i inne pytania spodziewam się znaleźć w referatach i dyskusjach podczas rozpoczynającej się właśnie konferencji *Current legal challenges: human rights protection in pandemic*. Konferencja stanowi spotkanie przedstawicieli wielu krajów, a zatem daje gwarancję, że jej rezultaty będą stanowiły wielowątkowe spojrzenie na prawa człowieka w dobie pandemii z perspektywy wielu narodów i kultur. Wszystkim uczestnikom tego wydarzenia życzę udanych i twórczych dyskusji.



dr hab. Jerzy Halicki, prof. UwB
Dyrektor Filii UwB w Wilnie

ЗМІСТ

- *Історія Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.*
- Вітальне слово проректора з наукової роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича професора, доктора технічних наук **САМІЛИ Андрія Петровича.**
- Вітальне слово декана юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича доцента, доктора юридичних наук **ВДОВІЧЕНА Віталія Анатолійовича.**
- Вітальне слово члена-кореспондента НАПрН України, проректора з навчально-методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, професора **ЯРОШЕНКА Олега Миколайовича.**
- Вітальне слово завідувачки кафедри приватного права юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, доцентки, докторки юридичних наук **ГЕТЬМАНЦЕВОЇ Ніни Дмитрівни.**
- Вітальне слово **Dr hab. Izabela Krasnicka** Vice-Dean for International Relations and Development Faculty of Law, University of Bialystok.
- Вітальне слово **prof. UwB dr hab. Jerzy Halicki**, Director of the Branch of the University of Bialystok in Vilnius (Lithuania).

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ

Микола Іншин. <i>Проблеми захисту прав людини в умовах пандемії.....</i>	25
Олег Ярошенко. <i>Відмова від вакцинації, як підстава відсторонення працівника від роботи.....</i>	27
Vakhtang Maisaia. <i>Human Right Protection Geopolitics in Epoch of COVID-19 and Its Implications to Current Nation-State.....</i>	29
Jan-Urban Sandal. <i>Social Entrepreneurs and Human Rights.....</i>	31
Marcel Dolobáč. <i>The right to disconnect as a part of the health and safety policy in Slovakia.....</i>	33
Aliona Cara-Rusnac. <i>Protection of civil rights within digital acts during Covid-19 Pandemic.....</i>	36
Stefan Purici. <i>The pandemic impact on the rights of households and citizens in Romania.....</i>	41
Eka Beraia. <i>Protection of Migrant's rights and regional Security in pandemic – Georgian Case.....</i>	43
Latife Sakhi. <i>Ukraine's Immigration Policy Towards Immigrants during Covid-19 Pandemic.....</i>	44
Vitalii Pistruga. <i>Notarial support in a pandemic.....</i>	46
Anna Doliwa-Klepacka. <i>Wpływ pandemii COVID-19 na zasady przekraczania granic w strefie schengen.....</i>	48
Oksana Kiriiaik. <i>Protection of inheritance rights during a pandemic.....</i>	50
Nataliia Volchenko. <i>Relevance of Business responsibility in the field of human rights protection during the pandemic period.....</i>	52
Nataliia Klietsova. <i>The Economic and legal approaches of the artificial intelligence's influence on human resource management: International Experience in Conditions of digitalization and COVID-19</i>	54
Paulina Zadykowicz, Monika Winckiewicz. <i>Prawo do prowadzenia działalności gospodarczej a regulacje specustaw Covidowych-proba oceny.....</i>	57
Weronika Solkiewicz. <i>Wpływ pandemii COVID-19 na ochronę praw cudzoziemców w Polsce – zagadnienia wybrane</i>	60
Łukasz Nasiadka. <i>Administracyjne kary pieniężne w czasie na przykładzie kar przewidzianych ustawą o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi: ujęcie praktyczne....</i>	63
Irena Miklaszewicz. <i>Dyskusja na Litwie o przestrzeganiu praw człowieka w dobie pandemii.....</i>	68
Iryna Butyraska. <i>Features of Judicial protection of the rights of economic entities the COVID-19 pandemic.....</i>	70

ПАНЕЛЬНІ ДИСКУСІЇ

Віктор Щербина. Конституційне право на працю: нове доктринальне тлумачення.....	73
Юрій Заїка. Інститут позовної давності в сучасних реаліях.....	75
Лілія Амелічева. Пандемія COVID-19 як чинник, що впливає на якість трудового життя та гідність праці в умовах цифровізації та сучасного розвитку трудового законодавства.....	77
Вікторія Анатійчук. Особливості виконання договірних зобов'язань щодо об'єктів будівництва в умовах пандемії	80
Василь Андрійв. Щодо міжнародно-правової кваліфікації права на гідний рівень життя.....	82
Сергій Боднар. До питання дистанційної роботи в умовах карантину.....	85
Микола Боднарук, Альона Бурка. Обов'язкова вакцинація від COVID-19 та трудові права працівників.....	88
Оксана Бунчук. «RULE 39» в умовах пандемії.....	91
Володимир Бурак. Про зловживання правом при захисті трудових прав	93
Віра Бурдяк. Сучасні світові кризи як конструкти XXI століття (юридичні, політичні, соціальні)	95
Юлія Бурнягіна. Чи є відсутність у держави коштів на виплату пенсій поважною причиною для невиконання судового рішення.....	98
Андрій Бутирський. Особливості розгляду справ про банкрутство у період пандемії COVID-19....	101
Сергій Вавженчук. Окремі проблеми захисту трудових прав у контексті застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України та судової концепції неналежного способу захисту.....	103
Микола Вавринчук, Олександр Пунда. Гарантії захисту прав людини і громадянина в період пандемії.....	105
Людмила Вакарюк. Охорона праці жінок в режимі дистанційної роботи під час пандемії COVID-19.....	107
Світлана Вишневецька. Забезпечення права на працю в умовах пандемії.....	110
Оксана Волошук. Порушення прав людини на Донбасі в умовах пандемії та збройного конфлікту.....	113
Сергій Галкевич. Проблеми виконання договорів поставки в умовах пандемії.....	116
Людмила Гаращенко. Захист трудових прав працівників в умовах карантину.....	118
Максим Гетманцев. Приватне та публічне в регулюванні суспільних відносин.....	121
Ніна Гетьманцева, Олександр Гетманцев. Модифікація ринку праці в умовах пандемії.....	123
Наталія Горобець. Право на медичну допомогу: вакцинація COVID-19.....	127
Марія Гудима-Підвербецька. Шляхи захисту прав та інтересів туриста в умовах карантинних заходів із запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби, спричиненої COVID-19.....	129
Леся Гусар. Охорона здоров'я та дотримання прав людини в період пандемії в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах.....	132
Ольга Донченко. Права жінок в умовах пандемії COVID-19.....	135
Наталія Кирилюк, Світлана Задорожна, Альона Маник. Міжнародно-правове забезпечення та захист екологічних прав людини в умовах пандемії.....	137
Олена Коваленко. Проблеми забезпечення прояву свободи волі працівника та роботодавця в умовах пандемії COVID-19: виклики сучасності	140
Руслан Коваленко. Особливості розуміння «безпеки» в давньогрецький період.....	143

Ольга Когут. Аналіз практики розгляду справ про порушення правил щодо карантину людей...	146
Людмила Кондрат'єва. Використання електронних доказів у цивільному судочинстві в період пандемії.....	149
Олена Конопельцева. Актуальні проблеми пенсійного забезпечення військовослужбовців.....	152
Ксенія Косяченко. Питання захисту права власності: поняття та способи.....	155
Наталія Кохан. Особливості організації роботи при надомній та дистанційній роботі.....	157
Олександр Кухарєв. Право на частку у статутному капіталі товариства з обмеженою відповідальністю як об'єкт спадкування	159
Ольга Кучма. Державна підтримка у країнах в період пандемії COVID-19.....	161
Леся Малюга. Окремі аспекти соціального захисту працівників митних органів в Україні.....	164
Олена Михайлюк. Особливості дотримання нормативно-правового припису з охорони праці при працевлаштуванні неповнолітніх осіб.....	166
Володимир Никифорак. COVID-19 як підстава звільнення від договірної відповідальності.....	169
Олег Орловський. Гарантування права на повагу до людської гідності в умовах карантинних обмежень.....	171
Тетяна Парпан. Запровадження дистанційної праці: нові можливості та виклики.....	173
Марина Поліщук. Карантин в Україні та захист прав людини.....	175
Наталія Процьків. Проблеми виконання договору оренди нерухомості під час дії карантину...	178
Олена Середа. До питання оптимізації державних форм захисту трудових прав в умовах пандемії.....	181
Людмила Сіньова. Дистанційне навчання в умовах пандемії.....	184
Оксана Стасів. Обмеження права на працю деяких категорій працівників в умовах пандемії...	187
Ірина Татулич. Гласність судового процесу в умовах пандемії.....	189
Дар'я Тихонова. Первинна професійна підготовка працівників поліції.	192
Олена Тищенко. Соціальна підтримка осіб з інвалідністю: проблеми в умовах пандемії.....	194
Ірина Ткачук. Проблеми фінансового забезпечення правозахисних громадських організацій в умовах пандемії.....	197
Ніна Троцюк. Відповідальність інтернет-посередників за порушення авторських прав.....	200
Тетяна Федорчак. Міжнародні організації в боротьбі з пандемією COVID-19.....	202
Світлана Фурса, Євген Фурса. COVID-19 в контексті захисту прав людини в Україні.....	205
Андрій Худик. Особливості працевлаштування неповнолітніх в умовах сьогодення.....	209
Тетяна Юзько. Теоретико-правовий аналіз права на життя та охорону праці працівників в умовах карантину.....	211

Трибуна Молодого Вченого

Лаура Бзова. Обмеження основних прав особи в умовах пандемії: роль конституційних судів....	214
Богдан Вапнярчук. Науковий працівник як спеціальний суб'єкт трудового права.....	217
Олександра Войцишина. Теорії сутності дисциплінарної відповідальності.....	219
Інна Вольська. Управління пандемією COVID-19 та відступ від прав і свобод: чи слід використовувати статтю 15 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод?.....	221
Олена Гостюк. Загальна декларація прав людини як фундаментальна основа міжнародних стандартів.....	223
Олександр Зінченко. Щодо трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.....	226

Олександр Ковальов. <i>Трудова мобільність як необхідний атрибут ринкових відносин.....</i>	228
Ерік Кривенко. <i>Мотивація працівників: суть та значення.....</i>	230
Дмитро Маковський. <i>Грошове забезпечення особового складу державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: сьогодення.....</i>	232
Олена Менделя. <i>Гарантії захисту медичних працівників в умовах пандемії.....</i>	234
Андрій Мидель. <i>Компенсаційні заходи при неправомірному звільненні: порівняльно-правовий аналіз.....</i>	236
Аліна Михайлик. <i>Щодо захисту персональних даних працівників.....</i>	238
Олексій Нестерович. <i>Щодо зайнятості молоді на ринку праці: сьогодення</i>	240
Yuriy Opanashchuk. <i>Key approaches to the development of notarial activities.....</i>	242
Валентина Положишник. <i>Розуміння факторів що впливають на працездатність і здоров'я працівника.....</i>	244
Юлія Таракан. <i>Підходи до розуміння соціального забезпечення самозайнятих осіб.....</i>	246
Ольга Храбатин. <i>Трудові права як соціокультурна та моральна цінність.....</i>	249

ПЕРШІ КРОКИ В НАУЦІ

Yuriy Demchysyn. <i>Limitation of human rights in connection with COVID-19.....</i>	253
Diana Drahomeretska. <i>Features of protection of inheritance rights in the conditions of a pandemic</i>	255
Mykola Govorun. <i>Amicable agreement in civil cases.....</i>	258
Olena Kiril. <i>Restriction of the right to education in a pandemic.....</i>	260
Kozhanenko E. <i>Protection of the human in rights Ukraine during the COVID-19 pandemic.....</i>	262
Arina Lupu. <i>Social security and protection of citizens during the COVID-19: the experience of foreign countries.....</i>	264
Liudmyla Tsvyntarna. <i>Protection of individual in a pandemic.....</i>	266
Назарій Боцюк. <i>Захист сімейних прав в умовах пандемії.....</i>	268
Євгенія Будюкова, Олександра Біла. <i>Право дітей на інформацію в цивільному процесі.....</i>	270
Мирослава Вівчар. <i>Реалізація права особи на свободу пересування в умовах пандемії COVID-19....</i>	272
Аліна Гулей. <i>Захист прав людини в умовах пандемії.....</i>	274
Марія Дембіцька. <i>Вплив заходів запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19 на особисті немайнові права людини.....</i>	277
Євгенія Дяченко. <i>Теоретико-правові проблеми розвитку трудового права України.....</i>	279
Каріна Жданюк. <i>Правовий статус майна подружжя.....</i>	281
Валерія Глаш. <i>Нові виклики у сфері аліментних відносин у період пандемії.....</i>	283
Ольга Коваль. <i>Проблеми усиновлення дитини в Україні в період пандемії.....</i>	285
Поліна Кравчук. <i>Визнання фізичної особи безвісно відсутньою або оголошення її померлою....</i>	287
Дарина Крамаренко. <i>Загальна характеристика суб'єктів господарських правовідносин.....</i>	289
Ярослав Крикніцький. <i>Цифровізація правосуддя як засіб забезпечення прав людини в період пандемії.....</i>	291
Аліна Максимова. <i>Захист прав людини в умовах пандемії.....</i>	294
Ксенія Малофій. <i>Умови дотримання особистих немайнових прав людини в період пандемії.....</i>	296
Анастасія Мірошніченко. <i>Оптимальні шляхи оновлення цивільного процесуального законодавства.....</i>	298
Вікторія Нікітенко. <i>Роз'яснення деяких аспектів незадекларованої праці.....</i>	300
Тетяна Осадчук. <i>Правовий захист трудових прав жінок.....</i>	302

Ярина Паш. <i>Особисте немайнове право фізичної особи на охорону здоров'я в умовах пандемії.</i>	305
Сергій Процьків. <i>Права підприємців в період пандемії.....</i>	308
Катерина Роскрут. <i>Вакцинація для працюючих: право чи обов'язок?.....</i>	310
Світлана Тарасенко. <i>Використання медіації як методу захисту господарських прав.....</i>	313
Каріна Федорова. <i>Допустимість обмеження особистих немайнових прав фізичних осіб в умовах пандемії COVID-19</i>	315
Анна Федченко. <i>Міжнародні стандарти і досвід протидії насильству сім'ї та його імплементація в законодавство України.....</i>	318

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ



Микола Інишин,

доктор юридичних наук, професор,
академік національної академії правових наук України,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.

Інститут права,
Київський університет імені Тараса Шевченка,
(м. Київ, Україна)

trud_1@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2805-2278>

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Ситуація, що склалася в світі, вимагає на сьогодні не тільки швидких і ефективних заходів, пов'язаних з попередженням поширення COVID19, а й перегляду та створення нової нормативно-правової бази, яка змогла б регулювати різні сфери життєдіяльності держави. Чи не найскладнішою у цьому плані виявилася сфера праці, що включає насамперед організацію робочого процесу та оплату праці в умовах пандемії.

Внаслідок цього виникла гостра необхідність регулювання проблем, що виникли у сфері трудових правовідносин: об'єктивна неможливість працювати через загрозу життю, здоров'ю або через обмеження, введені з метою запобігання поширенню пандемії, а також з інших причин, що потребують скорочення або призупинення діяльності роботодавців та зайнятості працівників; потреба забезпечити зайнятість населення, особливі умови праці тим працівникам підприємств, установ роботу яких неможливо призупинити, або ж обрати інші форми використання праці працівників – дистанційної (надомної) праці; збереження гарантій майнових та немайнових прав працівників, які призупинили свою трудову діяльність або перейшли на дистанційну форму роботи.

Пандемія коронавірусу COVID-19 змусила держави вживати заходів - від самоізоляції хворих або контактування з хворими людьми до закриття багатьох підприємств та установ. Вказані кроки позбавили частину працюючих доступу до робочих місць. Відповідно, стало питання щодо запровадження додаткових заходів для захисту зайнятості та соціального захисту працівників.

Згідно з офіційними даними ВОЗ, на початок березня 2021 року кількість заражених становила понад 117 мільйонів, а померло понад 2,6 мільйонів [1].

Станом на середину травня у світі 94 відсотки працівників проживали в країнах, де діяли ті чи інші заходи щодо закриття робочих місць [2].

Заходи, що були викликані COVID-19, мали значний опосередкований вплив на суспільство та економіку. Звісно одне: після цієї кризи сфера праці не повинна бути такою, як раніше. Тому необхідно усунути правові прогалини, що були виявлені в умовах пандемії, яка розглядається світовою спільнотою як надзвичайний захід.

Венеціанська комісія запропонувала низку критеріїв для оцінки «надзвичайних» заходів: [3].

- необхідність. Під час оголошеного (або навіть офіційно не оголошеного) надзвичайного стану необхідними можуть вважатися лише такі обмеження прав людини та такий перерозподіл повноважень між органами влади, які потрібні для подолання виняткової ситуації. Мета цих заходів має полягати у подоланні надзвичайної ситуації та якнайшвидшому поверненні до нормального життя;

- пропорційність (співмірність). Усі дії мають бути пропорційні за масштабами та характером тієї загрози, яку необхідно подолати;

- тимчасовий характер. Заходи, що вживаються, і перерозподіл повноважень повинні бути обмежені в часі періодом надзвичайної ситуації. Будь-які надзвичайні заходи повинні бути припинені або скасовані, як тільки вони перестануть бути необхідними та пропорційними. Усі надзвичайні заходи повинні підпорядковуватися трьом зазначеним універсальним умовам (критеріям). Вказана оцінка трьох умов стосовно зазначених надзвичайних заходів не є разовою та остаточною дією. Важливо, щоб відповідні заходи відображали розвиток об'єктивної ситуації. Отже, потрібен постійний моніторинг, але для проведення останнього потрібна розробка відповідної методики.

Натомість існує потреба у скоординованих глобальних та національних зусиллях щодо створення продуктивних робочих місць для всього активно економічного населення як основи сталого відновлення. При цьому необхідно враховувати демографічні зрушення, що відбуваються в суспільстві поспіль останніх років. Якщо проаналізувати ситуацію по Україні в цілому, то ситуація в різних

регіонах відрізняється. На природний приріст населення на теперішній час значною мірою вплинула ситуація, що склалася в країні. Такі області як Луганська та Донецька із-за бойових дій втратили лідируючі позиції і опинились в аутсайдерах. Єдиний ареал на Україні, в якому протягом значного історичного періоду зберігався природний приріст населення, формується такими областями, як Закарпатська, Івано-Франківська, Рівненська, Львівська, Волинська та Чернівецька області. Одним з основних факторів стабільного природного приросту населення цього регіону є сприятлива вікова структура населення[4].

У той же час нинішня криза показує, наскільки сильно економіка країн та ринки праці є залежними одна від одної. І таку взаємозалежність необхідно переосмислити у майбутньому.

Пандемія прискорила певні тенденції, зокрема серед рекомендованих під час пандемії і практикованих способів організації трудової діяльності став перехід на різні форми дистанційної (надомної) роботи. У результаті чого Кодекс законів про працю було доповнено статтею 60¹ згідно із Законом № 1213- IX від 04.02. 2021р.

Пандемія прискорила і цифровізацію економіки. Безумовно, особливу увагу треба приділити моніторингу й оцінці результативності та ефективності заходів політики цифровізації економіки і життя суспільства: зайнятості населення і забезпечення громадян навичками і знаннями, яких вимагає час. Сьогодні спостерігається перехід до комплексних методів у провідних країнах світу, основною метою яких ставиться оглянути можливості цифрової трансформації державного управління і перспективи розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури на технологічному підґрунті цифрових технологій. Стратегії впровадження окремих цифрових технологій розробляються із урахуванням потреб розвитку нормативно-правових засад їх впровадження і експлуатації, оскільки при цьому в побут людини входять нові поняття та терміни, які несе за собою електронна ера[5].

Водночас з'явилися побоювання у зв'язку з негативними сторонами неминучого впливу нових технологій на майбутнє роботи, оскільки технічні інновації, що лежать в основі четвертої промислової революції, зокрема такі як штучний інтелект та робототехніка змінюють сам характер роботи та загрожують ризиком поглиблення розривів і нерівності між людьми.

Пріоритетними завданнями сьогодення є подальша боротьба з пандемією та відновлення економіки, які не є конкуруючими. Навпаки, вони повинні вирішуватись разом. Повернення на роботу не означає відмову від захисту здоров'я працівників. Захист здоров'я працівників, у свою чергу, не означає, що підприємства та господарська діяльність мають перестати функціонувати. Відповідно соціально-економічна політика має бути спрямована на те, щоб і те, й інше відбувалося одночасно. У міру ухвалення ключових рішень потрібно виробити цілісну концепцію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Подробная статистика по коронавирусу. Coronavirus (COVID-19) URL.: <https://coronavirus-monitor.ru/statistika/> html
2. МОТ, 2020 год. Вестник Международной организации труда (МОТ): COVID-19 и сфера труда. Четвертый выпуск. 27 мая 2020 года.
3. Компиляция заключений и докладов Венецианской комиссии о чрезвычайном положении. (Страсбург, 16 апреля 2020 г. (CDL-PI (2020)003))
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України, URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Цифровізація як нова реальність для України. URL: <https://lexinform.com.ua /dumka-eksperta/tsyfrovizatsiya-yak-nova-realnist-ukrayiny/>

Олег Ярошенко,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
проректор з навчально-методичної роботи.
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)
yaroshenkolex@ukr.net
ORCID 0000-0001-9022-4726
Scopus ID 57206783961

ВІДМОВА ВІД ВАКЦИНАЦІЇ, ЯК ПІДСТАВА ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ

Відповідно до ст. 46 КЗпП України відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. Тобто відсторонення працівника від роботи можливе не тільки у випадках перелічених у ст. 46 КЗпП, а і в інших випадках, передбачених законодавством.

Відносини у сфері захисту населення від інфекційних хвороб регулюються Основами законодавства України про охорону здоров'я, Законами України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", "Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення", Про захист населення від інфекційних хвороб", іншими нормативно-правовими актами.

Пункт «б» ст. 10 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р., № 2801-ХІІ покладає на громадян України обов'язок у передбачених законодавством випадках проходити профілактичні медичні огляди і робити щеплення. Згідно 1 ст. 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 р., №1645-ІІІ обов'язкові профілактичні щеплення – це щеплення проти дифтерії, кашлюка, кору, поліомієліту, правця, туберкульозу. Їх включають до календаря щеплень. Однак ч. 2 цієї статті містить важливе доповнення: «Працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та (або) поширення ними інфекційних хвороб, підлягають обов'язковим профілактичним щепленням також проти інших відповідних інфекційних хвороб... Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням проти інших відповідних інфекційних хвороб, встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я».

Міністерство охорони здоров'я України скористалося своїм правом і у відповідності до п. 8 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 р., №267, з метою забезпечення епідемічного благополуччя населення України, попередження інфекцій, керованих засобами специфічної профілактики, затвердило Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням наказом від 04.10.2021 р., № 2153. 7 жовтня 2021 року цей наказ був зареєстрований в Міністерстві юстиції України за № 1306/36928 та 8 жовтня опублікований в Офіційному віснику України №78. Накази МОЗ, видані в межах повноважень, передбачених законом, є обов'язковими до виконання центральними органами виконавчої влади, їх територіальними органами, місцевими держадміністраціями, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності та громадянами.

На період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, обов'язково вакцинуватимуть проти коронавірусу працівників:

- 1) центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів;
- 2) місцевих держадміністрацій та їх структурних підрозділів;
- 3) закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів

спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності. Наголосимо, що йдеться про всіх працівників відповідних закладів, а не тільки тих, що задіяні в навчальному процесі.

Виняток – працівники, які мають абсолютні протипоказання відповідно до Переліку медичних протипоказань та застережень до проведення профілактичних щеплень, затвердженого наказом МОЗ від 16.09.2011 р., №595. Абсолютні протипоказання – стан, за якого існує чітко визначена ймовірність виникнення серйозної побічної реакції на введену вакцину для реципієнта вакцини, а ризики від проведення вакцинації значно перевищують переваги від проведення щеплення.

Рішення Міністерства охорони здоров'я України прийняти наказ №2153 покликане захистити життя і здоров'я людей та їх близьких, створивши безпечне середовище в закладах освіти та державних установах. У питанні вакцинації фігурують не лише права однієї людини (тобто право відмовитися від щеплення), а й інтереси суспільства в цілому. Саме тому через загрозу наростання захворюваності на COVID-19 було прийнято рішення про введення обов'язкової вакцинації в Україні.

Верховний Суд у постанові від 17.04.2019 р. у справі № 682/1692/17 щодо відмови дошкільного навчального закладу прийняти дитину на навчання з огляду на відсутність необхідних щеплень наголосив, що індивідуальне право (інтерес) відмовитися від щеплення протиставляється загальному праву (інтересу) суспільства, інших батьків та їх дітей, які провели у встановленому державою порядку щеплення, зокрема, перед направленням дітей до навчального закладу для здобуття освіти. Внаслідок установа такого балансу досягається мета – загальне благо у формі права на безпеку та охорону здоров'я, що гарантовано ст. 3, 27 та 49 Конституції України. Відповідно вимога про обов'язкову вакцинацію населення проти особливо небезпечних хвороб з огляду на потребу охорони громадського здоров'я, а також здоров'я зацікавлених осіб, є виправданою. Тобто в цьому питанні превалює принцип важливості суспільних інтересів над особистими, однак лише у тому випадку, коли таке втручання має об'єктивні підстави – тобто було виправданим. Такого ж висновку дотримався Верховний Суд, розглядаючи позов у зв'язку із заборонаю відвідування вже шкільного, а не дошкільного закладу (постанова від 10.03.2021 р. у справі № 331/5291/19). У рішенні вказано, що інтереси однієї особи не можуть домінувати над інтересами держави в питанні забезпечення безпеки життя і здоров'я її громадян. Зауважимо, що постанова Верховного Суду від 17.04.2019 р. у справі № 682/1692/17 – це не перше рішення, яке було ухвалено Верховним Судом у такій категорії справ. Аналогічне рішення було винесено Верховним Судом ще 20.03.2018 р. у справі № 337/3087/17.

Наведений висновок Верховного Суду повністю узгоджується з позицією Європейського суду з прав людини. Так, в п.п. 85, 136 рішення ЄСПЛ у справі «Релігійна громада Свідки Єгови м. Москви проти Російської Федерації» суд зазначив, що «у держави, без сумніву, є інтерес у захисті та охороні життя та здоров'я своїх громадян... в певних випадках ці інтереси мають пріоритет відносно права громадян на самовизначення... держава має право в певних випадках зобов'язати громадян пройти медичні процедури з метою усунення загрози завдання шкоди здоров'ю населення...»

Наказ №2153 почне діяти через 1 місяць з дня його публікації, тобто 8 листопада 2021 р.

Частина 2 ст. 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» передбачає, що у разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень у порядку, встановленому законом, відповідні працівники відсторонюються від виконання робіт.

Таким чином, до 7 листопада 2021 р. включно вакцинація від COVID-19 є добровільною і роботодавець не мав права застосовувати будь-які заходи впливу до працівника, якщо той не бажає вакцинуватися, а з 8 листопада 2021 р. вакцинація стала обов'язковою і роботодавець отримав право відстороняти працівника від роботи без збереження заробітної плати.

Dr. Vakhtang Maisaia,
Ph.D. in politics and military science,
Professor, Caucasus International University (CIU)
Member, Polish Association of Political Sciences

HUMAN RIGHT PROTECTION GEOPOLITICS IN EPOCH OF COVID-19 AND ITS IMPLICATIONS TO CURRENT NATION-STATE

Abstract: Human right protections became most valid issue in Post-modernistic period and raised its up to the national value level. However the COVID-19 has been diminished the status and forced to restrict its privilege due to imposition somekind “martial law” prerequisites for providing physical safety for human being and for considering the measure as important stage for achieving national security missions in aegis of the nation-state. The provision is being associated how the political regime style could be transformed into repressive and authoritarian style of governance due to restriction of democratic freedoms due to the COVID-19 effects.

Above-said indicates on how the international society considers human right provision violations and what are criteria’s of torture and physical abuse cases. To compare these criteria’s to what processes were occurring in the concentration camps organized by the modern authoritarian regimes in the Post-Soviet space (notable in Russia and in Georgia), which is accorded to famous American political scientist Fareed Zakaria could be labeled as “non-liberal democracy” is very possible to make direct correlation with the systematic human right violation confirmed as international crime from the international law perspectives. In that retrospect is important to underpin emergence new type of political regime – labeled as “hybrid authoritarian” or “soft authoritarian” regime on its origin. In this case, it means that these countries are moving rapidly toward incorporating even more illiberal features (less institutional protections of civil liberties)

However, in order to prevent such brutalities and inhuman attitudes there are several international legal acts and resolution under various intergovernmental universal and regional organizations (like, the UN, OSCE, Council of Europe, etc.). Herewith to noteworthy underpin that there are key international legal binding documents augmented above-mentioned provision dealing with prevention and elimination of the human right severe and ultimate infringements and violations in the Penitential system at large. Among these documents could be identified as follow:

- ✓ UN Charter
- ✓ 1948 Universal Declaration of Human Rights
- ✓ 1965 the International Convention on the Elimination of Racial Discrimination
- ✓ 1966 the International Covenant on Civil and Political Rights
- ✓ 1984 the Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or

Punishment

- ✓ European Convention on Human Rights and Its Protocols (ECHR)
- ✓ UN Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners
- ✓ The Council of Europe PA Resolution#1900 (2012) “The Definition of Political Prisoner”, etc.

Backed up with these solid legally and political binding documents are those important tools and mechanisms promoting further on prohibiting and preventing political purges and implying concrete mechanisms for combatting against those political systems and institutions who are suppressing and repressing key political liberties and freedoms.

Herewith is important to stress out that this above-mentioned case regarding authoritarian regime implications and its harassment atrocities committed including in the Penitential system in 2004-2012 have been verified and confirmed by the following legal documents and papers endorsed and adopted by the Parliament, key political institution in Georgia since 2013. These documents included:

❖ “On the Legal Assessment of the Facts of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment in 2004–2012 and the Inadmissibility and Complete Prevention of Their Repetition” – The Resolution of the Parliament of Georgia was adopted on 10 July 2016;

❖ Resolution of the Parliament of Georgia “On the Persons Incarcerated on Political Grounds” – the legal binding document was created by the Human Rights and Civil Integration Committee in accordance with the paragraphs a, c, d and e of the Article 3 of the N1900 Resolution (03/10/2012) of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe and was adopted on 5th December 2012;

❖ The Law of Georgia on Amnesty adopted and approved by the Parliament of Georgia on 12th January 2013;

❖ “A National Strategy for the Protection of Human Rights in Georgia 2014-2020” was adopted by the by the Government of Georgia in April 2014 as a signal of Georgia’s readiness to comply with the highest international standards and indicated on de-politicization of the Ministry of Internal Affairs and cancelation of the Ministry of Prisons and Legal Corrections.

These steps and measures have drastically improved situation in Georgia and analysis based on comparative studies method between two authoritarian regimes in Chile and Georgia indications on implication of the international community into national political transformation to eradicate last remnants of the totalitarian governance in 21st century.

Prof. Dr. Jan-Urban Sandal,

Prof. h. c. mult. Doctor h. c. mult. Fil. Dr. Jan-Urban Sandal,
founder and owner of Fil. Dr. Jan-U. Sandal Institute (Norway),
Professor Chair Chernivtsi Schumpeter Centre for Economic Research,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, (Ukraine),
Patron of Harvard University Archives, USA,
Honorary Professor Chernihiv Polytechnic National University (Ukraine),
Honorary Senior Fellow Science Technology and Training OMEGA Institute (Vietnam),
Doctor honoris causa Alytaus Kolegija University of Applied Sciences (Lithuania).

2021-10-22

SOCIAL ENTREPRENEURS AND HUMAN RIGHTS

The main goal of social entrepreneurship is to make the world a better place for everyone. This process of change is carried out by social entrepreneurs. They are men and women with a specific dedication to using their potential and resources in their effort to create successful solutions and introduce the new products, methods, materials, or organizations in the markets or to open new markets. Public authorities cannot perform the same services as do social entrepreneurs. Social entrepreneurship is an individual and personal process. The social entrepreneur is the one to make decision on how to use the production input factors leading to a successful innovation. Making judgmental decisions is the method of the entrepreneurs, analyzing and predicting the consequences of the conclusions, both on short and long terms before the action has taken place. Parliamentarism, like all other democratically based bodies, make legal decisions by collecting votes, a system that can never guarantee the right solution. It seems to be the tragic fate of human nature to rely on the decision of the majority in all aspects of life, but the truth is that no institution throughout history has been able to make everlasting peace, to mention an example of fundamental failure of institution decision making. Successful entrepreneurship is based on innovations. Innovation is a new combination of the first and second input factors (land and labor) in the production function and gives an entrepreneurial profit belonging exclusively to the entrepreneur, according to Professor Schumpeter 1912 [2]. Social entrepreneurship is not a rescue operation to prolong the wrongdoings or the insufficient social political programs of the ruling parties or to sediment the positions and privileges of the elite strata. Successful social entrepreneurship built on innovation tears down unjust, inappropriate, unlawful, discriminating, and insufficient status quo wherever it takes place. It is a myth that governments, politicians, religious leaders, organizational figures and CEOs in traditional industries in full are supportive to social entrepreneurs. The successful change will undermine both the privileges and social standing as well as threaten and erase their wealth. Social entrepreneurs are not obedient servants to the state, they have come to change, and that changes are both legal, and at the same time scary for the establishment, because we all live in a static world and the elevation to the dynamic level will inevitably give new hopes and increased social value to many and reorganize the lives and positions of others. Social entrepreneurship is democratic, it is based on democratic values and it promotes and spreads democratic values nationally and internationally. Social entrepreneurs operate on the supply side of the production chain; their process of innovation is not a respond to the demand in the market. Everyone can become a successful entrepreneur; there are no limitations. Social entrepreneurs are recruited from all walk of life and social class belonging, education, wealth, race, sex or religious background are no justified limitations in the market. Inheritance and blood relations are neither an advantage nor an obstacle for the social entrepreneur. The heirs might inherit the wealth, but the ability to create innovations is routed in the individual person and is not inherited. The intellectual capacity of abstract thinking is a human determinant and plays a crucial role in the process of innovation and entrepreneurship. Anyhow, talent is not enough to make success in any business; development of skills and perfectionism are in most cases necessary, especially for the adopters and other followers of the genuine social entrepreneurs. In operations that are more complex, the national level of education, in most cases, and when instituted on international independent science, contributes in a significant way to the quick spread of social innovations and thereby democratic strengthening and development [1]. The result of successful social entrepreneurship is economic development, equal rights, a better world, peace, freedom, a more secure society for everyone and technological, economic and social progress. The social entrepreneurs who actually are members of public create the vital social values, and the benefits thereof are for the people. Social entrepreneurship is by the people for the people. In this way, individuals have equal opportunities of influencing the collective decisions affecting themselves and others, thanks to their abilities of creating social innovations and thereby significant changes in society promoting a better life for everyone and a relevant

contribution to process of peace. This philosophy is deeply rooted in history. Humankind has developed through stages and the acknowledgement that all individuals share common fundamental rights, responsibilities and aspirations for life is the personal qualification for being recognized among the civilized numbers of individuals of humankind. Intellectual and moral excellences of character is not a theoretical approach to life, it is a reality. No groups of people, boards of directors, appointed or elected members of parliaments, politicians, bureaucrats, religious systems or organizations can perform what is needed to fulfill the criteria of a civilized human character in their positions. They are all restricted in their decision making to the will and power of the majority. From the experiences of World War II grew a milestone document in human rights history, the Universal Declaration on Human Rights (UDHR). It was drafted with representatives with various legal and cultural backgrounds from all over the world and was proclaimed in 1948 [3]. It is worth noting that UDHR is a weapon and a guarantee for the single individual against national and international governmental encroachment. Furthermore, UDHR promotes the understanding that all human beings are endowed with the power of the mind to think, understand, and form judgments by a process of logic and a moral ethical excellence of character. The civilized human being is one of the fruits of economic development. Economic development founded on innovative entrepreneurship not only elevates society to a much higher level, but is also more than anything else the source of the civilized human being.

REFERENCES:

1. Sandal, J-U. (2017). Innovation in Education – Dynamic Innovative Learning Methods as Approach to Independent Science.
<https://www.janusandal.no/images/Files/JanUSandal-UkraineEUModernTBL.pdf>
2. Schumpeter, J.A. (2008): *The Theory of Economic Development*. New Jersey: Transaction Publisher.
3. Universal Declaration of Human Rights, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Retrieved 2021-10-14.

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta
Kováčska 26, 040 75 Košice
Slovak Republic
marcel.dolobac@upjs.sk

THE RIGHT TO DISCONNECT AS A PART OF THE HEALTH AND SAFETY POLICY IN SLOVAKIA

Introduction¹

A modern society under a pressure of the technological changes naturally imposes new requirements on employment relationship and new forms and ways of performing dependent work. The employee no longer normally performs work only in a standard way on the employer's premises and under its direct and continuous supervision. Like the society itself, work is moving to the virtual world in many areas, where communication between the employer and the employee is tied exclusively to technological means and the Internet. What used to take days, today has to be resolved within the hour. The transmission of information must be immediate, an immediate response is required. Speed is of the essence. Increasing speed of information transmission forces employees to act faster. However, this does not mean that a higher error rate is allowed. After all, higher speed rate does not apply only to the employment relationships, but to the way of life itself. Undoubtedly, we live and work faster.

Employment flexibility should always be available, at least for a short e-mail response, confirmation of receiving email, etc. In essence, these are tasks that do not take enormous time, but the requirement of continuous readiness is ever-present. And this requirement is associated with stress. The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) found that more than 40% of employers find it difficult to manage psychosocial risks and moreover, a significant part of the employers do not believe that psychological risk is an issue in their employment.² In this context, the current system and procedures for safety and protection of health at work should also be reviewed. New forms of employment present new challenges for protection at work, and protection must focus on both the physical and mental integrity of the employee. It is the modern technologies, e-mail communication or the mobile phone technology which facilitates connection anytime and anywhere, thus forcing the employee to be constantly alert and ready to address work tasks. The result is stress, which can lead to mental fluctuations and employee failures.

Right to disconnect

Bearing in mind health and safety of an employment environment, the states of the European Union (and also the others) recently start to adopt legislature that guarantee a protection of mental health of the employees. In the recent past, one of the most significant (we may also say popular) legal institution is the right to be disconnected, which by its nature shall be understood as a part of a right to rest after work and right to a break at work.

In general, there appear to be two paradigms for addressing problems associated with enhanced communication technology involving connectivity and immediacy. One approach, refers to as the “French Legislative Model,” attempts to regulate after hours’ electronic communication between employer and employee through statutes and lawmaking. This approach has, by far, gained the most publicity. The second method, what may be refers to as the “German Self-Regularity Model,” involves voluntary self-determination in which private firms adopt policies that fit their individual or industrial needs. This tactic comes from the belief that any government action is a legislative overstep.³ Some authors point out that the right to disconnect should be implemented mainly through the collective agreements that can ensure balance between work and family life.⁴

There are also opinions that consider the right to disconnect as too strict for the employers. According Pansu the right to disconnect legislation will continue to spark debate in its current form. The “right to a chosen

¹ The contribution was prepared within the project APVV-16-0002 *Mental health in the workplace and assessment of the employee's medical fitness*.

² See more <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/overview/2019>.

³ BERGEN, C. W. – BRESSLER, M.: *Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect*. In: *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 21(2), 2019, p. 51-70.

⁴ AVOGARRO, M.: *Right to disconnect: French and Italian proposals for a global issue*. In: *Law J. Soc. & Lab. Rel.* 110 (2018).

connection” appears to be a more flexible terminology for the workers and the organizations, and could, therefore, be more accommodating in the current work environment.¹

Right to disconnect according to Slovak legislation

Lately, there has been a lot of discussion about a right to disconnect. It must be said, that the right to disconnect was not regulated in the Slovak legal system until the 1st of the March 2021. For a long time we considered insufficient or incorrect legal regulation of a telework in relation to the employee's constitutional right to rest after work to be another risk. The reason for criticism was in a fact that the very important provisions of the Labour code such as distribution of fixed weekly working hours, uninterrupted daily rest, uninterrupted weekly rest and breaks did not applied to the teleworking mode. We considered the exclusion of the legal regulation of continuous daily rest and continuous rest during the week from the home work and telework as crucial. In recent past (unfortunately, despite the new regulation, it is still an issue in many cases), employers interpreted the legislation in such a way that the employee is obliged to be available at any time. The employers (of course not all of them) did not care that such an unilateral interpretation is in conflict with the constitutionally guaranteed social protection of the employee and the right to adequate rest after work (Art. 36 (e) of the Constitution).

Before an adoption of the right to disconnect to the Slovak Labour code, theory and practice in Slovakia recommend that the employee enforce the so-called right to be disconnected from the network (right to be disconnected), i.e. not to be disturbed by the employer on non-working days, into the working contract.² However, even though such a recommendation is appropriate, it must be said that only a few employees have a position that gives them a real opportunity to affect a content of an employment contract.

As we do not want to be only critical to our legislator, we will also dedicate a compliment to a recent change of a legislation linked to a right of disconnect.

After criticism, the legislator adopted the new legislation. As it was mentioned above, since the 1st of the March 2021 according to §52 sec. 10 of the Labour code the employee performing home work or teleworking shall have the right during his continuous daily rest and continuous rest during the week, if he is not ordered or agreed to be on-call or overtime at that time, during the leave, the holiday for which the work has lapsed and obstacles do not use work equipment for home work or teleworking at work. The employer may not consider it a breach of duty if the employee refuses to perform the work or comply with the instruction within mentioned time.

Conclusion

Despite a fact that the new legislation is a progressive step towards a health and safety policy, on the other hand we just cannot resist to add, that above mentioned right to disconnect should apply not just for a domestic work and telework but for any employment relationship. Employers often require extreme flexibility, even in standard employment. According to their ideas and needs, the employee is obliged to be always online, to perform tasks immediately, or even several tasks at the same time. And it is indeed such a way of performing work (multitasking) that is associated with increased mental effort and stress, which can lead to a mental disease of the employee.

Is there any protection for a regular (not home working and teleworking) employee? Is there somewhere hidden the right to disconnect? We believe so.

With regard to national law (and we believe that applies in theory labour law in general as well), even in the absence of an agreement on the right to be disconnected in an employment contract, this right always belongs to the employee. We argue with generally valid rules.

Any legal rule must not be interpreted strictly grammatically, but always with regard to constitutional guarantees, and last but not least, the "spirit of the law" must be borne in mind. The social protection under the Code does not lie only in the text of the law, but above all in the way it is interpreted. The protection of work and the protection of the (mental) health of the employee cannot remain on an imaginary level; on the contrary, it must be reflected in the actual implementation of every employment relationship.

If the employer repeatedly requires the employee to perform the tasks immediately and in unreasonable time for the employee, even if it is not necessary due to their content, focus or importance, such action of the

¹ PANSU, L.: *EVALUATION OF 'RIGHT TO DISCONNECT' LEGISLATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY*. IN: INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT AND APPLIED RESEARCH. 5/2018, P. 99-119.

² BARANCOVÁ, H. : *New Technologies in Labor Law and Employee Protection (Possibilities and Risks)*. Prague: Leges, 2016, p. 116.

employer shall not have any legal protection because of the conflict with the prohibition of abuse of rights, which is part of the Labor Code's basic principles. The exercise of rights and obligations arising from employment relationships must be in accordance with good morals; no one may abuse these rights and obligations to the detriment of the other party to the employment relationship or the co-workers (Art. 2 basic principles of the Labor Code).

Of course, in very conclusion, we need to add, that in order to protect the health of employees, it would be more appropriate to formulate the right to be disconnected as a general right for every employee.

Assoc. Prof. Dr. Aliona Cara-Rusnac,
Private Law Department,
Law School,

Moldova State University

Throughout her career Aliona Cara-Rusnac started back in 2003, as Assistant Lecturer at the Department of Civil Law, Faculty of Law, Moldova State University, currently she advanced to Associate professor at the Department of Private Law, same faculty and university. She participated in a number of legal and leadership trainings, and has completed various courses for legal researcher within Fulbright Fellowship Program in United States, Central European University in Budapest, Hungary and European Public Law Center, Athens, Greece. She has more than 10 years of legal practices. The core practice areas including: business transactions, international trade, privatization, agriculture, WUAs, employment, bankruptcy, mortgage, personal data, energy and telecommunication, intellectual property, securities, banking, finance and reporting experience in the financial sector in Moldova. She worked as Senior Lawyer in legal services for a bank, a major MFO, serving legal counsel to CEO and to the Board. In this role, she worked closely with the senior management of the MFO, the regulator, as well as creditors and external auditors.



PROTECTION OF CIVIL RIGHTS WITHIN DIGITAL ACTS DURING COVID-19 PANDEMIC

The Covid – 19 pandemics has inverted human’s life radically; the goals and the habits were switched from up to down. The most affected rights by the Covid-19 pandemic according to UN Moldova report 2021 the right to the highest attainable standard of physical and mental health: right to education, right to social security, right to food, right to adequate housing, right to freedom from poverty, right to water, right to sanitation, right to work and labour rights, right to freedom from exploitation, violence and abuse, right to access to information and freedom of expression, and right to freedom of movement [1].

The present article seeks to assess the impact of the Covid-19 pandemic on the civil rights within digital acts. Thus, the analysis includes the definition of e-contracts are presented as follows. The benefits of e-contracts result in the facts that e-contracting can protect contractual partners in electronic environments and reduce process costs, in the same time it provides new possibilities on contract management and contract monitoring. Additionally, the e-contracts allows participants to avoid errors, reusing content, reducing time-to-contract, machine possible data.

Nevertheless, the parties should be aware of authenticity, source of origin of the communication, accuracy and totality of communication, non-repudiation, not being able to deny the communication, writing and signature, confidentiality, control the disclosure of information during transmission, digital signature, biometric measures.

Digital contracts - Purchasing goods, digital content and digital services from any EU country should be easy within the Single Market. However, when products are faulty, consumers are often uncertain about their rights. Many businesses also hesitate to offer their products to consumers abroad, because of differences in national contract laws.

The European Parliament and the Council adopted the digital contracts directives on 20 May 2019. Following the publication of the directives in the Official Journal, Member States have had two years to transpose them in their national law. The new rules will begin to apply throughout the EU by the end of 2021 [2]. As the number of people infected by Covid 19 increased the Governments of the countries took measures to adopt “Red code” of danger in relation to Covid-19 and declared a state of emergency and the countries went to full lockdown (starting February-March 2020). As result of governmental responses to the Covid-19 many companies went from classic trading to the hybrid or in general moved to electronic commerce. Respectively the Covid-19 has caused many organizations to the reevaluate their activities, and consequently the challenges that companies faced once moved to execute transactions in online medium. The challenges were tight to e-signature, execution of the contract, delivery issues and other barriers the companies faced, as a result the consumers were facing same or different challenges.

According to experts’ opinion the Covid-19 effect on global retailing in 2020 was beyond any other experiences we had before. In a context of social distancing, mobility limitations, or contactless shopping,

ecommerce thrived and continued to grow, reaching USD 2.4 trillion globally. Taking into account that major parts of our existence – work, school, communication, entertainment etc. – switched to online, a growing number of the 4.2 billion internet users (54% of the world’s population) sustained the growth of online sales [3].

The cross-border electronic trading however was set to post a growth by 24% in 2020, people avoid buying from websites in other countries because they do not trust that it will be problem-free. At least 70 million consumers have experienced one or more problems with just four popular types of digital content (music, anti-virus, games and cloud storage). On the other hand, traders do not sell cross-border because they are put off by the legal complexity. An increasing number of consumers choose to make their purchases online (60% in 2017). Differences in national contract laws remain an obstacle also for retailers selling offline. 42% of retailers selling offline and 46% of retailers selling online consider the costs of compliance with different consumer protection and contract law rules as important barriers to their cross-border sales.

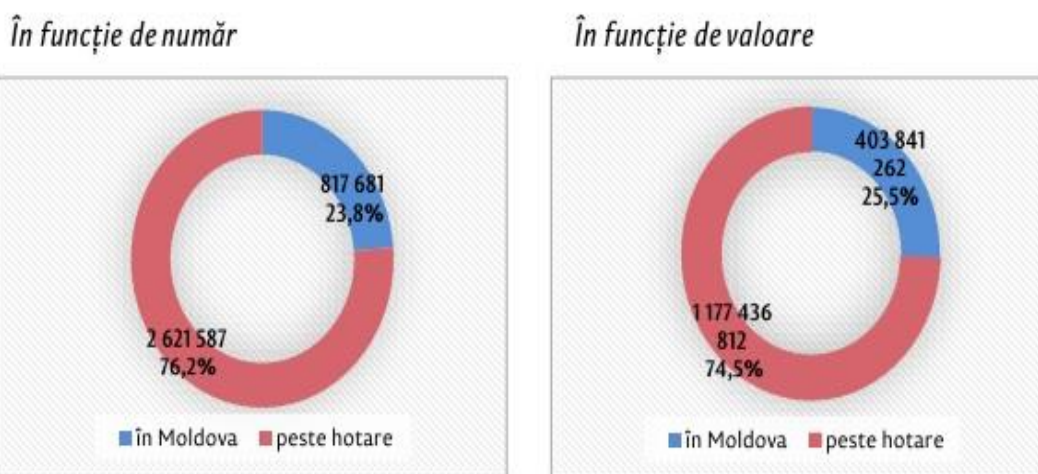
Moldova was also influenced by the Covid-19 Pandemic, the Extraordinary Commission on Public Health took its first decision on preventive measures in response to Covid-19 on 2 February 2020. On 13 March 2020, the Extraordinary Public Health Commission issued a decision declaring a Red Code of danger in relation to Covid-19. It was decided to fully lockdown the country.

The state of emergency was lifted on 16 May 2020 and initiated the implementation of physical distancing measures. During 16 May 2020 and 30 September 2020, a public health emergency was declared by the Extraordinary Public Health Commission, that were declared void later on. The restrictions imposed by the Extraordinary Public Health Commission that still were valid were relating to the return from travels abroad, including limitations of movement of persons aged 63 and above, the prohibition of use of playgrounds and amusement parks and the restriction on meetings in public places of groups larger than 3, unless from the same family [4].

As it was mentioned the restrictions lead to the fact that people moved to online medium to shop or to order basic needs. Consequently, the e-commerce expansion, it was improved the logistics, rising consumer confidence, and overall online sales and online payments. Online buying became more attractive, in the II trim 2021 3,4 mln payments in value of 1,6 bln lei, 531 electronic business platforms are registered in the Republic of Moldova.

According to the National Bank of Moldova Statistics 76,2 % of online payments were made outside of the territory of the Republic of Moldova. The value of payments increased by 48,9% and respectively by 55,5 % compared to same period of 2020 year.

Numărul și valoarea operațiunilor efectuate prin intermediul platformelor de comerț electronic cu cardurile de plată emise în Republica Moldova, trimestrul II 2021



With regard to the legal framework of electronic civil legal acts of the Republic of Moldova.

According to art. 318 of the Civil code of the Republic of Moldova Electronic form of the legal act

(1) The legal act has an electronic form if it is contained in an electronic document that meets the conditions of the law.

(2) The types of electronic signatures that can be applied to an electronic document, the degree of protection of each type and its legal value are determined by law.

(3) The legal act in electronic form is equivalent to the legal act in written form if it bears the electronic signature of any type provided by law of the person concluding the act, unless the agreement of the parties provides for the requirement to use a specific type of electronic signature, as well as in other cases provided by law.

According to art. 319 of the Civil code of the Republic of Moldova civil legal act concluded by electronic means and the persons has not concluded it by the electronic signature, it is presumed that the consent belongs to those persons until he-she disputed his/her existence. The person cannot contest the existence of the consent only on the grounds that it was transmitted by electronic means if he has accepted the use of that electronic means by a previously concluded legal act. In order to demonstrate the existence of the contested consent according to par. (1), the interested person may invoke any means of proof, except the evidence with witnesses. The fact that a legal act concluded in accordance with this Article is not equivalent to a legal act in written form shall not preclude the invocation of clauses in textual form agreed by the parties to the act [5].

Besides articles mentioned before, exists two laws with special character, law on electronic commerce no 284 from 22.07.2004 that preview general principle and conditions on service delivery societies of informational services, liability of the intermediaries in informational services. The adoption of the law and the content of the law is very general, based on old directive 2000/31/CE on certain legal aspects of information society services, in particular electronic commerce, in the internal market, due this fact the old does not solve many practical aspects of implementation of the electronic commerce, also the law on electronic signature and electronic document no 91 from 27.06.2014 regulates general aspects on electronic signature [6].

After the Covid-19 pandemic consequences the role of the digitalization in all domains increased, taking into account this fact the Government of the Republic of Moldova created the new minister - Vice prime Minister for Digitalization, and respectively the Agency for Electronic Governing. This Agency for Electronic Governing is supervising implementation of the system of electronic payments (M-pay), and electronic signature (M-sign). Unfortunately, the usage and the implementation system of the electronic signature is quite challenging for the users, usually they have problem in validating the document and the signature. Also, another problem identified is the recognition of the electronic signature, the problem that exists that the electronic signature is valid only on the territory of the Republic of Moldova that imposes difficulties in cross-border electronic transactions.

The role and the functions of the digital contracts consists in the following: secure means of communication / transmissions, the time of the signing, respectively executing electronic transactions is shorter compare to the classic contracts, the trust substitutes "trustless trust", the electronic contract has less reputation than classic contract signed in wet ink, with regard to the security and prevent opportunities both contracts in electronic form or in simple written form have advantages and disadvantages, classic form are less secure but might include clauses that electronic form do not contain all the time, and the consent of the party is easier to prove, on the other hand contract in electronic form has advantages that Covid-19 Pandemic has fortified, as the conform of not getting out of the house and to receive the necessary good right to the door in the shortest time gives only the contract signed in electronic form.

The role of the contract in electronic form during the pandemic has risen the 'boom' of the digital civil acts: countless business transactions, purchasing insurance, using credit/debit cards, entering into financial agreement, buying basic things (food, cloths, small services as paying the accommodation utilities a.o.).

The subjects of the electronic transactions are: B2B (Business to business) B2C (Business to Consumer), B2P (Business to person), C2C (consumer to consumer). The European framework that protects the consumers within digital acts are: the regulation (EU) 2017/2394 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2017 on cooperation between national authorities' responsible authorities for the enforcement of consumer protection laws and repealing Regulation (EC) no 2006/2004 (Text with EEA relevance), national framework consists of the civil code of the Republic of Moldova (art.3, 329, 409, 411, 863, 880, 908, 935, 942, 1012, 1013, 1014, 1015, a.o.), law on protection the consumers no 105 from 13.03.2003, the laws mentioned above law on electronic commerce and law on electronic signature and electronic document.

According to the Agency for Electronic Services of the Republic of Moldova (M-sign) statistics there were successfully used/granted 20 million signatures there were registered in the year of 2020, almost

1,86 million transactions using electronic signatures, it is almost double compare to the statistics of the year of 2019.

The role of the Government's role in developing and/or banning E-contracts, E-commerce, E-consumers is huge, on one hand it is balance public welfare, equity, individual rights, and democratic processes and norms (may arise conflicts) of the other hand the Government has to take into account the public opinion, the Government have to have public discussion of the implemented measures related to Covid-19 pandemic, however the reality was completely different it was lack of time, probably in some cases lack of will to discuss in public the restrictions and to receive the feedback, nevertheless many strikes appeared after the first full lockdown and consequently later one with implementation by the Government of the Republic of Moldova of the restrictions for HORECA industry.

On the contrary, many countries adopted different and quite opposite directions 61% of governments imposed at least some problematic restrictions on individual rights or democratic processes during the Covid 19 pandemic, and 17 have made substantial negative changes.

During Covid-19 pandemic period appeared many frauds due to usage of the electronic medium for transactions and perfect time for stealing personal data, as users were introducing their personal data (including credit/debit card data) on different websites. As Bruce Dorris said "the pandemic is perfect storm for frauds" [7].

While cities and countries are scrambling to contain the virus and protect their citizens, they are also watching global markets decline at a breakneck speed, the number of frauds increase in the times of economic distress. One of the famous frauds was in Dubai called "Deep fake", where person's voice/image was replaced a manager called the representant of the bank, and the represented of the bank transferred a huge amount of money to a fake account (Dubai bank– 35 mln euro - 2021, 240 k \$ Great Britain to Hungary - 2019).

Moldova was also hit by different scams, frauders use delivery companies to obtain consumer's credit card details (Moldova). Frauders present themselves as banking workers and use vyber, whats up or other tools to rich the individuals (news alert in 2020 by the Moldovan banks DO NOT TRUST VYBER CALLS and stop disclosing personal data). Unfortunately, the criminals are developing their skills in order to obtain money from innocent and reliable consumers.

Another problem that consumers faced during Covid-19 pandemic was discrimination during their online electronic transactions' orders. Geoblocking (Regulation EU 2018/302 unjustified geo-blocking and other forms of discrimination based on customer's nationality, place of residence or place of establishment within the internal market, Directive 2009/22/EC on injunctions for the protection of consumers' interests, Regulation EU 2017/2394 on cooperation between national authorities responsible for the enforcement of consumer protection laws and repealing Regulation). The consumers from developing countries are struggling with significant barriers to cross-border trade. Consumers met also IT challenges (elder generation, classic standard fears of online frauds and personal data). Electronic signature is another sensitive issue that appeared during Covid-19 Pandemic, missing of the electronic signature, moreover the electronic signature is a national tool recognized on the territory of the RM, considered an excessive requirement in electronic commerce.

In conclusion, the civil rights have been affected by the Covid-19 pandemic situation, as right to education, right to social security, right to food, right to adequate housing, right to freedom from poverty, right to water, right to sanitation, right to work and labour rights, right to freedom from exploitation, violence and abuse, right to access to information and freedom of expression, and right to freedom of movement. Despite this fact, the future of civil rights and consumers rights within electronic contracts will develop due to the following reasons: introducing Digital currency, Unification of world's markets, Banks should embrace their inevitable digital future, we uncovered several findings that illustrate a seismic shift in financial services resulting from the evolution of blockchain-based digital assets (Deloitte's 2021 Global Blockchain Survey) [8]. According WTO information note - Covid-19 pandemic' has seen an increased use of e-commerce in particular areas also 'e-commerce-enabling services and technologies', *"The EU faced discrimination in e-commerce towards developing countries and moreover the entire world is facing currently the challenge of crisis that influenced almost each state's economy stability"* [8]., countries should focus on contribute to collaboration in policy-making, provide easier access to market, development of cross-border e-commerce, protection of consumer and built the consumer's confidence in e-commerce and respectively e-transactions.

Development of additional services (Moldova case, delivery services internal and external – developed by bringing new companies on the market, some companies moved exclusively online (food service).

1. Impact of Covid-19 on Human Rights in the Republic of Moldova https://moldova.un.org/en/138288-impact-covid-19-human-rights-republic-moldova?fbclid=IwAR2H9gEkdUOdWMh0VczZvfA3X_aXzuORLcSgbs_Syp-t8ESlssIMdCK_72k
2. Digital contract rules https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/contract-rules/digital-contracts/digital-contract-rules_en#digital-contracts-for-europe
3. Cross-border ecommerce in the Covid-19 era and beyond editor Alex Guzu, 2 february 2021 <https://thepaypers.com/expert-opinion/cross-border-ecommerce-in-the-covid-19-era-and-beyond--1247002>
4. Impact of Covid-19 on Human Rights in the Republic of Moldova https://moldova.un.org/en/138288-impact-covid-19-human-rights-republic-moldova?fbclid=IwAR2H9gEkdUOdWMh0VczZvfA3X_aXzuORLcSgbs_Syp-t8ESlssIMdCK_72k
5. Civil code of the Republic of Moldova no 11077 from 06.06.2022, Official Monitor 01.03.2019, no 66-75 art. 132.
6. Law on electronic commerce of the Republic of Moldova no 284 from 22.07.2000, commerce, the law on electronic signature and electronic document of the Republic of Moldova no 91 from 27.06.2014.
7. Coronavirus Pandemic is perfect storm for fraud, Bruce Dorris, J.D., CFE CP, President of the Association of Certified Fraud Examiners, www.acfe.com/press-release.spx?id=4295010491.
8. Delloite's 2021 Global Blockchain Survey <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/understanding-blockchain-potential/global-blockchain-survey.html>
9. WTO information note https://www.wto.org/english/tratop_e/covid19_e/covid19_e.htm

Prof. Stefan Purici,
Vice-Rector for University Image, International Relations
and European Development
Stefan cel Mare University of Suceava (Romania)
stefanp@atlas.usv.ro

THE PANDEMIC IMPACT ON THE RIGHTS OF HOUSEHOLDS AND CITIZENS IN ROMANIA

Today's economic crisis, linked to the COVID-19 coronavirus outbreak in February 2020, has been a driving force behind changing socio-economic trends and political vectors in many countries around the world. At the same time, the issue of supporting small and medium-sized businesses remains relevant for Romania, which should be transformed into new realities in the conditions of a pandemic. The issue of developing tools to support business in crisis conditions in our country also remains unresolved.

The EU's enhanced joint response to the pandemic should be beneficial in the global context. Instead, the cumbersome system of European institutions, the clumsy decision-making mechanism to be taken at the level of parliaments or governments of all 27 EU member states, and the contradictions within the union have slowed down decision-making and limited room for national maneuver.

On the one hand, the Member States of the European Union have shown solidarity, waiting for the "EU bureaucracy" to approve the vaccines before launching coordinated vaccination campaigns. On the other hand, national characteristics resulted in very "colorful" approaches to immunization and resulted in significant differences in vaccination rates. Thus, the example of the EU creates a favorable space for identifying economic, political, social factors that can play both for the benefit and to the detriment of a process critical to the preservation of human capital and the survival of the economy. This is equally important for those countries that have already traveled much of the way to collective immunity to coronavirus, and for those who are just starting immunization campaigns.

The focus of this pilot study was a third of EU countries. These are the three countries of "old" Europe, the founders of the EU - Italy, France and Germany, as well as six "new members" - Bulgaria, Poland, Romania, Slovakia, Hungary and the Czech Republic. Their example analyzes the foreign and domestic aspects of responding to the coronavirus crisis since the beginning of national immunization campaigns, identifies the impact of such decisions on democratic rights and freedoms, and the extent to which coronavirus has become a "test" for government political stability and solidarity with EU policy. in 2021. This choice is based on the allocation of two contrasting clusters of states - "old" and "new" EU members.

This division is important from two points of view. First, given that the income, material and staffing levels of the medical systems of Germany, France and Italy are significantly higher than those of the six new Member States, it reveals whether the economic power of the State guarantees rapid protection of collective immunity against coronavirus. Secondly, the high level of distrust in the government, the immaturity of institutions, the spread of misinformation among the majority of the six, as well as the best practices for overcoming them are worth studying, taking into account the relevance of these challenges for Ukraine. The purpose of this study is to identify vaccine challenge factors (political, economic, social) and to demonstrate, through the example of EU countries, how different their impact on the management and effective course of immunization campaigns in countering the pandemic can be. Objectives of the study: to analyze the importance of vaccination for the global economy in general and the European Union in particular, to give examples of vaccine nationalism and to determine the possible economic consequences of unequal distribution of vaccines; identify the challenging factors that determine the different pace of vaccination promotion in the EU at the global, national and local levels; identify the most important political, economic and social decisions that have influenced the course of vaccination against COVID-19 in certain EU countries.

Indicators for assessing government action will be: a) the physical availability of vaccines to the population of EU Member States; b) indicators of the dynamics and level of vaccination of the population of the EU member states; (c) economic package packages created by EU Member States to support immunization campaigns; (d) public perceptions of vaccination campaigns in each Member State that have affected the rate of vaccination; e) indices of economic sentiment, business confidence and leading indicators of economic growth in terms of their correlation with the coverage of the population by vaccinations against COVID-19. The study is based on the following sources of information: data from the tracker vaccination against COVID-19 of the European Center for Disease Prevention and Control; the results of the monitoring of the World Health Organization's policy to combat COVID-19; public opinion poll on coronavirus vaccination conducted

by the European Commission; EUROSTAT, OECD, World Bank and International Monetary Fund economic statistics, EUD is info indexes on the analysis of fake accounts and vaccination narratives, EU national projects on the analysis of fake vaccination narratives and the CrowdTangle analytical tool for analyzing vaccine narratives on Facebook.

The protracted COVID-19 pandemic has severely damaged economic activity and household incomes in Romania. In 2020, GDP fell by 2.1%, and the budget deficit doubled (to 20.2 billion euros or 9.2% of GDP). The consolidated debt of the state increased by a third and reached 47% of GDP (against 35% in 2019).

It is not yet known exactly how much of the budget was spent on health care, but it has been announced that € 20 million more will be allocated in 2021 than in 2020 (or € 450 million more than in 2019). Of this amount, € 450 million is earmarked for the purchase of vaccines and the financing of vaccination centers, which are fully funded by the budget. All medicines and materials needed for vaccinations and assistance in case of adverse reactions began to be procured in advance through centralized public procurement. In addition, the government has the authority to spend the Reserve Fund on COVID-19 control and prevention measures that are not provided for in the budget plan.

A National Committee for the Coordination of Vaccination against COVID-19, subordinate to the government, was established to manage the immunization campaign. Responsibility for the logistical issues of vaccination and the necessary human resources are shared between the Ministry of Health, the Ministry of National Security and the Ministry of the Interior. As Romania is one of the EU countries with a shortage of medical staff, the government has urgently needed to take steps to increase the number of medical workers and to maintain the existing staff who suffer from fatigue and burnout. In addition to introducing a redistribution of doctors and nurses between territories at the legislative level, medical students were involved to address the shortage of staff during vaccination. The procedure for remuneration of redeployed or recently hired medical personnel involved in vaccination is regulated by a special Emergency Resolution. Vaccines are stored in special centers, where appropriate conditions are created for compliance with the cold chain for all their types. Delivery of vaccines to vaccination points is organized in compliance with the conditions of the temperature regime. The National Electronic Vaccination Register has been established to monitor the stock of vaccines, their distribution and disposal (including the number of lost doses), the number of vaccinated, and the side effects of immunization. Vaccination is free for all categories of the population who fall under the current vaccination criteria according to the national plan.

At first glance, the immunization campaign in Romania looks well organized and logistically designed. Therefore, the lag in vaccination rates could be explained by the lack of vaccines and delays in their supply due to manufacturers. However, the opening of the third round of vaccinations (all those who wanted to) showed that there were fewer people willing to sign up for vaccination than the available options. Judging by the number of online applications, no one will be vaccinated in the centers in mid-June, but only 15% of the population in the country is fully vaccinated (23.2% received the first dose). As of the end of May 2021, Romania ranks penultimate in the EU in terms of the number of vaccinated people from all 27 Member States, and from the group of people over 70, less than 3 out of 10 Romanians have been vaccinated.

How quickly the Romanian economy recovers will depend on the government's ability to logically complete (collective immunity) the immunization campaign, its ability to overcome the health care crisis, and the EU's economic development. Given the limited space for fiscal maneuvers, incentives at EU level will play a crucial role in economic recovery.

As we can see from the example of Romania, the pandemic in a number of regions of the world has challenged the development of the economy and initiated rapid changes in both business and domestic life. Growing uncertainty about the impact of the pandemic on the economy has forced governments to adapt quickly and implement business support measures, especially those that have suffered the most - tourism, industry, hospitality and others. The SME sectors most affected by the pandemic have been forced to suspend operations, and government support is urgently needed in these circumstances.

Eka Beraia,
Ph.D. American Studies
Affiliated Professor, Faculty of Social Sciences,
Caucasus International University
0179.Zandukeli 27, Tbilisi
032 2 996582 / beraia_eka@yahoo.com

PROTECTION OF MIGRANT'S RIGHTS AND REGIONAL SECURITY IN PANDEMIC – GEORGIAN CASE

Migration, as well as immigration, is considered to be one of the most serious challenges in the world. Migration and immigration process management and protection of their rights are crucial not only in a particular person's case but generally, under the aegis of migrants of different nations and people various countries, Human rights protection is becoming more and more crucial when it represents the particular problem existing in a particular region, where the secured environment for migrations is not achieved, There are many cases when insecurity becomes the main power that accumulates further risks and even transnational challenges. These processes trigger security problems, weaken the Governmental influence, cause instability, chaos, and distract immigrants and migrants' rights. Georgia represents one of the best examples where migration and immigration problem is not only increasing but it is turning into a different dimension. Particularly, Georgia has gained an informal status of “a triple function” country for sending a huge wave of Georgian migrants into different countries, for receiving immigrants from other foreign countries and it also serves as” a transit platform “ that receives immigrants from other foreign countries to send them to the other countries later. Taking everything mentioned above, underlines the urgent need of particular regulations as the representatives of these three groups might face fundamental problems from the perspective of civil, social, political and human rights destruction. These are the crucial aspects that outline legislative agenda settings of the country that plays a crucial role in migrants' and immigrants' right protection activities, it also highlights the importance of Georgian governmental structures' influence and non governmental organizations' missions and attitudes to the migration and immigration matters.

Analyzing protection of migrants' and immigrants' human rights cases of Georgia is very interesting and involves as the current Georgia population is approximately 3,979,221. Even though this number is declining, Georgia receives nearly 500.00 migrants. It should be mentioned that most of these people are the coming from such countries where human rights are brutally violated, for instance Russia, Iran, the Central Asian region, India and China (the immigrants last-mentioned country mainly arrive in Georgia with the particular economic interests in trade). It is worth mentioning once again that half a million people migrate from Georgia (unfortunately the accurate statistics are not available to represent a majority of them migrate illegally) and these are the people whose rights are mostly violated not only in their mother country but also in the foreign countries where they live and work illegally. From this viewpoint, it should be mentioned that creation of reliable guarantees and ways to protect human rights is crucial.

It is obvious that they suffer from the absence of the regulations that will ensure the protection of their guarantees in the foreign countries by permanent negotiations with the authorities of the particular countries about granting them legal status and facilitating the conditions of returning to the homeland. This approach will support

migrants reintegration, re-socialization especially in women migrants; case who suffer from stigma and pain and even crises of conscience as they have left their families, children and have become breadwinners and” transnational mothers “ who had left their children under the care of old grandparents and they took care of the children of

other families. Pandemic has made their bad situation worse. Some of them have lost their jobs and become unemployed and can not keep their families.

Legalization of migrants' rights, proper management of regulations, ensuring innovative humanitarian programs will not only protect migrant's rights but also strengthens civil society, stability of the country, and creation of a safe environment.

Latife Sakhi,

Masters student in Allameh Tabatabaie University, Tehran

Sakhilatife1@gmail.com

UKRAINE'S IMMIGRATION POLICY TOWARDS IMMIGRANTS DURING COVID-19 PANDEMIC

This article is devoted to the subject of Ukraine's immigration policy towards immigrants during the covid-19 pandemic. Scientific research and analysis of the covid-19 phenomenon are still to come, and the world is trying to deal with the whole complex issue, some countries seem to be successful and manage to control the effects of the pandemic, and some still face difficulties. In contrast with its neighbors, Ukraine had an acceptable reaction to the pandemic in a wide period of time for example death rate was lower in Ukraine. Not important how countries try to cope with the problem and bring out new methods of prevention and treatment, there are always groups of people who are more vulnerable and don't have access to governmental facilities immigrants and asylum seekers are a part of these groups. Although covid-19 decreased the number of immigrants since the 2020 wave of migration in 2015 as a long-term result of the Arab Spring and Syria war caused an influx of illegal emigration, this crisis swept across Europe and ended up in a migration compact between European countries about immigrants and asylum seekers. It sounds a second wave is coming by the fall of governments in Afghanistan and the world is near to facing another displacement crisis in the pandemic time which can be more challenging. According to UNHCR reports, Ukraine is a country that is a member of many migrations and human rights compacts Ukraine is also most favored by Afghan immigrants (from the average of 1500 refugee requests each year, most of them are willing by Afghans). Probably Ukraine will receive more migration requests after all these incidents, as a member of migration compacts it can't be indifferent especially when we see the willingness in moderating Ukraine's immigration policy in recent years.

This article aims to make a clear view of Ukraine's immigration policy focused on the pandemic era it will show how rules developed or changed or need to change and how it affects immigrants' lives negatively or positively. The main question is whether Ukraine has the potential to increase immigrants' entrance despite the pandemic and afterward? How Ukraine can benefit from entering immigrants?

The article assumption is that immigration policy development and approaching European standards is possible and actions such as political will, Utilizing an up-to-date health system, an enduring and acknowledged administrative authority, and a rational allocation of financial resources are key factors to result in opening the doors into more refugees, forces that can enter Ukraine labor market and benefit society.

The methodology of the study is an Explanatory-descriptive approach. In addition, a combination of both quantitative and qualitative approaches will be used. The influence of covid-19 is the independent variable and Ukraine immigration policy is the dependent variable respectively.

Key words: Ukraine, Immigrant, Covid-19 pandemic

BIBLIOGRAPHY:

1. Asylum and migration in the EU: facts and figures, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20170629STO78630/asylum-anmigration-in-the-eu-facts-and-figures> .
2. Dvell F. Ukraine – Europe's Mexico. Central and East European migration. Research Resources Report 13: Country Profile. URL: <http://www.compas.ox.ac.uk>
3. Dominese, G., Yakubovskiy, S., Tsevukh, J., & Rodionova, T. (2020). Impact of international migration flows on the European union and Ukraine. *Transition Studies Review*, 27(2), 83-98.
4. EU Parliament, <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/press-room/20200918IPR87422/meps-question-whether-the-new-migration-pact-will-bring-about-realchange> .
5. First -time asylum applications by third -country nationals, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/visualisations>.
6. Halkiv, L. I., & Prokopyshyn-Rashkevych, L. M. (2020). Migration management: analytical and statistical data on migration in ukraine. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Проблеми економіки та управління*, (2 (6)), 8-16.
7. Luptakova, M. (2009). Legal and illegal migration from Ukraine: an analysis of social and security issues. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 4(2), 144.
8. Kondilis E., Puchner K., Veizis A. Papatheodorou Ch., Benos A., Covid -19 and refugees, asylum seekers, and migrants in Greece, *BMJ*2020; 369, doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.m2168>.

9. Korniienko, I. O., & Barchi, B. V. (2020). Perception of Unemployment Reasons during Coronavirus Lockdown in Ukraine. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 8(3), 527-537.
10. Nesteruk, I. (2020). Comparison of the coronavirus pandemic dynamics in Ukraine and neighboring countries. *Preprint.* ResearchGate.
11. Pozniak, O. (2012). *External labour migration in Ukraine as a factor in socio-demographic and economic development*.
12. Strielkowski, W., Bilan, Y., & Demkiv, O. (2016). Religion and international migration: a case study of Ukraine. *Religions*, 7(6), 64.
13. Vakhitova, H., & Fihel, A. (2020). International Migration from Ukraine: Will Trends Increase or Go into Reverse?.
14. Withol de Wenden C., Actual Patterns on Migration Flows: The Challenge of Migration and Asylum in Contemporary Europe, (in:) A. Grimmel, S. My Giang (eds.), *Solidarity in the European Union. A Fundamental Value in Crisis*, Springer 2017.
15. Zaun N., *EU Asylum Policies. The Power of Strong Regulating States*, Palgrave Macmillan 2017.

Vitalii Pistriuga,
master of law
lecturer at the Faculty of Law
State University of Moldova
(Chisinau, Republic of Moldova)
pisvital@yandex.ru
ORCID 0000-0002-2818-7159

NOTARIAL SUPPORT IN A PANDEMIC

A pandemic affects all areas of life. Protection of citizens' rights is necessary in any environment and a pandemic is no exception. Being the guardian of citizens' rights, the notary must render notarial assistance even during a pandemic, including state of emergency, when most of its activities are prohibited or restricted.

In the Republic of Moldova (hereinafter - RM) the state of emergency was declared during the period from March 17 to May 15, 2020 [1]. At the beginning of this period, until March 27, 2020, the activities of notaries were suspended, except in cases of extreme necessity [2, p. 19]. Given the existence of the state of emergency, the definition of cases of extreme necessity was interpreted differently by notaries. After just a few days [3, p. 2], the following order listed some of the notarial acts that could be performed during this period of time on the application of commercial banks. Moreover, given the reluctance of the Council of the Chamber of Notaries to organize the normal activities of notaries during the state of emergency, starting from March 27, 2020 all notaries were required to ensure continuity of their activities, and in case of non-compliance with this provision, they could be subject to disciplinary sanction in the form of exclusion from the profession [4, p. 19]. Similar measures were taken by the Romanian and Italian authorities. Thus, given the obligation of all notaries to provide access to notarial support during this period, together with the restrictions in the area of notarial acts that could be performed, notaries suffered losses.

Disregarding the political and economic aspects of this situation, it should be noted that the pandemic has forced a new look at the possible conditions for notarial support. Unfortunately, the protracted crisis in the election of representative bodies of the Chamber of Notaries of the Republic of Moldova does not allow promptly proposing legislative changes to improve notarial assistance, but this does not prevent the identification of the main trends for adaptation to modern realities.

1. Enabling notaries to establish the identity of applicants on the basis of data from electronic state registries, without the need to provide documents proving their identity.

2. Granting notaries the right to establish all the data necessary for notarial acts on the basis of information from electronic public registers (ownership of immovable things, shares in charter capital, means of transport etc) without the need to obtain various extracts from such registers in paper form. The volume of data to which notaries currently have access does not allow them to reach this goal, and contracts signed by notaries with providers of such services denote complete absence of responsibility on the part of providers for the completeness, relevance and accuracy of information provided

3. Creation of a mechanism for electronic data exchange between notaries and government agencies. The opportunities currently provided allow notaries to receive information and submit documents for registration only to the real estate registry, but on a common basis with other persons and with the observance of additional formalities. This opportunity does not create any advantages for citizens, and as a result it is not used in practice. Creation of such a possibility of data exchange would relieve competent state institutions from "live" queues. Moreover, vesting notaries with the competence of a rights registrar would also reduce the burden on the providers of these services themselves, not to mention the fact that it would allow more rapid compliance with all requirements for the form and registration of contracts (by applying the principle of "single window" in a notary office). An additional positive factor is the exclusion of the possibility of falsification of the documents themselves.

4. Establishing a list of notarial acts that can be performed without applying to one notary (for example, parties to an agreement are with different notaries). Hypothetically, the performance of such notarial acts is still possible, but there is no detailed regulation of this procedure, and the possibility of its application is limited only to alternate applications, first to one notary and then to another notary.

5. Establishing a list of notarial assistance that could be provided remotely (when the applicant and the notary are in different locations). Certainly, the basic principles of the Latin notariat imply the notary's personal conviction of certain data, but current realities dictate new challenges with which the notary must cope. In many countries, remote notarial acts exist, which requires an immediate revision of the prohibiting provisions

of the Moldovan law. Naturally, not all notarial procedures are not possible at a distance and this must necessarily be taken into account when discussing this list. In particular, the drafting of legal acts, providing certain types of evidence, authenticating the signature of a translator, transferring documents from one person to another, certifying certain legal facts and certain other procedures can be safely carried out without the need for a person to apply in person. In particular, notarial acts, which require verification of legal competence and will, cannot be performed remotely. Nevertheless, in Estonia, for example, it is possible to certify applications for acceptance or renunciation of inheritance as well as various kinds of transactions by video link. In 2020, when this option was introduced, 8,220 transactions were certified remotely. [5]. In Georgia, the possibility of online notarization appeared even earlier (consents, applications, powers of attorney), although the notarization of the agreement without the personal presence of a notary is not possible [6]. One of the first countries to introduce electronic notarial acts was France. [7], however, any notarial certification procedure required the personal presence of the notary.

It should be noted that temporarily, for the duration of the pandemic, Austria and France introduced the possibility of certifying transactions remotely as well. [8]. Of course, such a risky step was based on the development of special software that would help notaries comply with all legal requirements to guarantee the validity of the transaction, which is not yet available to the Moldovan notaries. Even the Russian Federation, which is making great strides in the development of digital notaries [9], has not taken such a step.

Certainly, the introduction of such innovations requires rethinking the role of notaries in Moldovan society, but delaying these processes may harm members of society themselves, including notaries themselves, as their advisors.

LIST OF REFERENCES:

1. Resolution of the Parliament of the Republic of Moldova on the declaration of a state of emergency, No. 55 dated 17.03.2020. In: Official Monitor of the Republic of Moldova. 2020, № 86, st. 96.
2. Order of the Commission for Emergency Situations of the Republic of Moldova, № 1 from 18.03.2020. In: https://gov.md/sites/default/files/rasporyazhenie_no_1_ot_18_marta_2020_g_komissii_po_c_hrezvychnym_situaciyam_respubliki_moldova.pdf (Visited 18.10.2021).
3. Order of the Commission for Emergency Situations of the Republic of Moldova, № 2 from 20.03.2020. In: https://gov.md/sites/default/files/rasporyazhenie_no_2_ot_20_marta_2020_g_komissii_po_c_hrezvychnym_situaciyam_respubliki_moldova.pdf (Visited 18.10.2021).
4. Order of the Commission for Emergency Situations of the Republic of Moldova, № 6 from 26.03.2020
In: https://gov.md/sites/default/files/rasporyazhenie_no_6_ot_26_marta_2020_g_komissii_po_chrezvychnym_situaciyam_respubliki_moldova.pdf (Visited 18.10.2021).
5. Launched a test environment for remote certification of notary transactions. In: <https://www.rup.ee/rus/novosti/pravo/zapushchena-testovaia-sreda-dlia-distantcionnogo-zavereniia-notarialnykh-sdelok> (Visited 18.10.2021). More details can be found on this procedure here <https://www.notar.ee/ru/teabekeskus/kaugtoestus>.
6. <https://www.notary.ge/index.php?id=52&lang=geo> (Visited 18.10.2021).
7. <https://www.youtube.com/watch?v=RutU37LgJTM> (Visited 18.10.2021).
8. European notary during a pandemic: necessary for people, accessible and safe. In: <https://xn--80aaxsfmxe.xn--p1ai/ru-ru/news/notariat-v-period-pandemii-neobhodim-lyudyam-dostupen-i-bezopasen> (Visited 18.10.2021).
9. Ushakov A. A. Digital notary. A guide for notaries. Moscow: "Delovoy Dvor", 2021. 312 s. ISBN 978-5-91550-270-2.

Anna Doliwa-Klepacka,
doktor habilitowany, profesor UwB,
Wydział Prawa Uniwersytetu w Białymstoku,
Team Europe expert
Białystok, Polska
doliwa_klepacka@uwb.edu.pl
ORCID: 0000-0002-1452-3668

WPLYW PANDEMII COVID-19 NA ZASADY PRZEKRACZANIA GRANIC W STREFIE SCHENGEN

Utworzenie Strefy Schengen jest jednym z największych, najbardziej docenianych społecznie osiągnięć współpracy 22 państw członkowskich Unii Europejskiej oraz Islandii, Liechtensteinu, Norwegii i Szwajcarii. Obowiązująca na obszarze tej strefy zasada swobodnego przekraczania granic wewnętrznych w każdym miejscu bez dokonywania odprawy granicznej osób niezależnie od ich obywatelstwa może być w szczególnych przypadkach istotnie ograniczona. Obecnie przewidziane są trzy podstawy prawne dla tymczasowego przywrócenia kontroli na granicach wewnętrznych Strefy. Ze względu na poważne zagrożenie porządku publicznego lub bezpieczeństwa wewnętrznego: 1) w przewidywalnych, nadzwyczajnych wydarzeń (np. szczególna impreza sportowa, szczyt klimatyczny etc.) i 2) w przypadku bezpośredniego zagrożenia wymagającego natychmiastowego działania oraz 3) w sytuacji zagrażającej ogólnemu funkcjonowaniu Strefy Schengen w przypadku utrzymujących się poważnych niedociągnięć dotyczących granic zewnętrznych. Pandemia Covid-19 stała się dużym wyzwaniem dla państw. Często też ograniczenia ruchu, w tym ruchu granicznego traktowane były jako ważny instrument ograniczania transmisji wirusa.

W poszczególnych okresach widoczne są wyraźne trendy dominujące. Właściwie do początku kryzysu migracyjnego z roku 2015 zdecydowana większość zgłoszonych notyfikacji o tymczasowym przewróceniu kontroli granicznej na granicach wewnętrznych (29 na 36 ogółem zgłoszonych notyfikacji z okresu od roku 2006 do połowy roku 2015) dotyczyło wyjątkowych zdarzeń/spotkań, pozostałe (7 na 36 ogółem zgłoszonych notyfikacji w tym okresie) związane były z ryzykiem ataków terrorystycznych.

W kolejnym okresie – od połowy 2015 roku do początku 2020 roku – przypadki tymczasowego przywrócenia kontroli na granicach wewnętrznych zdominowane były przez bezprecedensowy napływ osób (72 na 85 notyfikacji w tym okresie), zaledwie 13 na ogółem 85 notyfikacji w tym okresie uzasadnionych było międzynarodowymi wydarzeniami/spotkaniami szczególnego rodzaju, jak np. szczyty klimatyczne, szczyty NATO, czy G7.

Warto przypomnieć, że apogeum kryzysu migracyjnego z lat 2015-2016 i niespotykana dotąd skala migrantów, którzy przybyli na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, spowodowała długotrwałe zmiany w funkcjonowaniu Strefy Schengen. W założeniu przywracane kontrole graniczne miały mieć charakter tymczasowy, jednak w praktyce niejednokrotnie utrzymywane były ponad cztery lata. Co ciekawe, pomimo spadku liczby napływających migrantów utrzymują się stanowiska przywódców państw UE odnośnie "znaczących ruchów wtórnych" i trwającego zagrożenia dla bezpieczeństwa na granicach wewnętrznych państw. Wydaje się, że w pozostaje to w istotnym związku z oczekiwaniami części nacjonalistycznych, czy populistycznych elektoratów opcji rządzących niektórych państw.

I wreszcie trzeci okres – od wybuchu w Europie pandemii COVID-19. Został zdominowany walką z rozprzestrzenianiem się koronawirusa, której istotnym elementem stało się kontrolowanie ruchu granicznego, czy w niektórych okresach wręcz zamykanie granic państwowych. Na 190 notyfikacji tymczasowego przywrócenia kontroli granicznej na granicach wewnętrznych strefy Schengen w tym okresie aż w 181 jako uzasadnienie podano właśnie COVID-19. Pozostałych 9 (na 190) przypadków było związanych z zagrożeniem terrorystycznym i wtórnym przemieszczaniem się osób.

Do października 2021r. do Komisji Europejskiej złożono łącznie 320 notyfikacji w sprawie tymczasowego przywrócenia kontroli na granicach wewnętrznych. Aż w 181 przypadkach jako uzasadnienie podano Coronavirus COVID-19. W 43 przypadkach jako uzasadnienie przywrócenia kontroli granicznej wskazano przewidywane wydarzenia nadzwyczajne („spotkania na szczycie” grupy państw, zawody sportowe, Światowe Dni Młodzieży, wizyty papieża etc.). Pozostałe przypadki (96) wiązały się z zagrożeniami terrorystycznymi i zwiększoną presją migracyjną.

Obecne przepisy Kodeksu granicznego Schengen przewidujące możliwość wyjątkowego, tymczasowego przywrócenia kontroli na granicach wewnętrznych państw członkowskich w założeniu są logiczne, dotyczą kontroli incydentalnej i wprowadzanej w ostateczności. Jednak praktyka niektórych państw,

zwłaszcza od czasu kryzysu migracyjnego z 2015r., a następnie pandemii COVID-19 przybrała formy nie do końca zbieżne z pierwotnym założeniem proporcjonalności, tymczasowości i ostateczności przywracanych kontroli. W świetle tych wyzwań zasadną wydaje się konieczność przeprowadzenia skutecznej reformy dotychczasowego modelu prawnego, aby zmniejszyć możliwość nadużywania środków ograniczających. Dotychczasowa praktyka tymczasowego przywracania przez państwa kontroli granicznych pokazuje, że przepisy i procedury w tym obszarze często okazywały się niewystarczające, aby zaradzić coraz większym zagrożeniom porządku publicznego lub bezpieczeństwa wewnętrznego. Dotychczasowe przepisy nie były też ukierunkowane na wybieranie przez państwa alternatywnych środków w celu złagodzenia poważnych zagrożeń, jak np. kontrole policyjne.

Komisja Europejska w uzasadnieniu projektów nowelizacji dotychczasowych przepisów zwracała też uwagę, że im dłużej trwają okresy „tymczasowego” przywrócenia kontroli na granicach wewnętrznych, tym więcej powstaje wątpliwości odnośnie ich rzeczywiście „tymczasowego charakteru” oraz proporcjonalności do stwierdzonych zagrożeń. Projektowane zmiany mają iść w kierunku przyjęcia modelu działania preferującego kontrole na terytorium danego państwa (z wykorzystaniem dostępnych nowych środków technologicznych) zamiast przywracania kontroli na granicach wewnętrznych. Pojawił się także postulat wprowadzenia "mniej inwazyjnych kontroli", na przykład poprzez wykorzystywanie w większym stopniu monitoringu wizyjnego.

BIBLIOGRAFIA:

1. Full list of Member States' notifications of the temporary reintroduction of border control at internal borders pursuant to Article 25 et seq. of the Schengen Borders Code (PDF), https://ec.europa.eu/home-affairs/system/files/2021-11/Full%20list%20of%20notifications_en.pdf Accessed 22 October 2021.
2. Regulation (EU) 2016/399 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on a Union Code on the rules governing the movement of persons across borders (Schengen Borders Code), OJ L 77, 23.3.2016, p. 1–52 (with amendments).
3. The Schengen acquis - Agreement between the Governments of the States of the Benelux Economic Union, the Federal Republic of Germany and the French Republic on the gradual abolition of checks at their common borders, OJ L 239, 22.9.2000, p. 13–18.
4. The Schengen acquis - Convention implementing the Schengen Agreement of 14 June 1985 between the Governments of the States of the Benelux Economic Union, the Federal Republic of Germany and the French Republic on the gradual abolition of checks at their common borders, OJ L 239, 22.9.2000, p. 19–62.
5. De Somer M. Schengen: Quo Vadis?, “European Journal of Migration and Law”, 2020, Volume 22: Issue 2, pp. 178–197, DOI <https://doi.org/10.1163/15718166-12340073>.
6. Doliwa-Klepacka A., Zdanowicz M., The European Union Current Asylum Policy: Selected Problems in the Shadow of COVID-19, “International Journal for the Semiotics of Law” (2020), <https://doi.org/10.1007/s1196-020-09744-3>.
7. Dumbraва C., Towards a common EU approach to lifting coronavirus-related restrictions on freedom of movement, EPRS European Parliamentary Research Service, PE 659.368– November 2020, p. 2-5, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659368/EPRS_BRI\(2020\)659368_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659368/EPRS_BRI(2020)659368_EN.pdf). Accessed 15 March 2021
8. Evrard E., Nienaber B., Sommaribas A., The Temporary Reintroduction of Border Controls Inside the Schengen Area: Towards a Spatial Perspective, “Journal of Borderlands Studies”, 2020, Vol 35, Issue 3, 369-383, DOI: [10.1080/08865655.2017.1415164](https://doi.org/10.1080/08865655.2017.1415164).
9. Galaski J., Are Schengen Border Controls the New Norm? May 16, 2019, <https://www.liberties.eu/en/stories/are-schengen-border-controls-the-new-norm/17201>. Accessed 20 October 2021.
10. Guild E., Covid-19 Using Border Controls to Fight a Pandemic? Reflections From the European Union, ‘Frontiers in Human Dynamics’, 2020, Vol. 2, pp. 2673-2726.
11. Votoupalová M., The Wrong Critiques: Why Internal Border Controls Don't Mean the End of Schengen, “New Perspectives. Interdisciplinary Journal of Central & East European Politics and International Relations”, Vol.27, No.1/2019, <https://doi.org/10.1177/2336825X1902700104>, pp. 85-86.

Oksana Kiriak,

PhD (in Law)

Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
(Chernivtsi, Ukraine)

o.kiriyak@chnu.edu.ua

ORCID 0000-0001-8850-805X

Scopus ID 57221994153

PROTECTION OF INHERITANCE RIGHTS DURING A PANDEMIC

Modern civil science once again demonstrates the rapid growth of interest in the legal regulation of relations related to the conclusion and implementation of the terms of the inheritance contract.

Historically, probate procedures have governed the ability of a decedent's creditors to collect claims. Not surprisingly, legislative changes to accommodate the payment of claims from non-probate transferees have built on these historic probate procedures that are the state specific. [2, c. 829]. This reveals how some countries' imperfect inheritance law continues to negatively impact its people's freedom of expression which offers a more comprehensive understanding of why so many people compromised their human rights and still experience troubled adherence to rule of law [4, c. 128].

In Great Britain courts narrowed the presumption of revocation to instances where a will preceded marriage and childbirth, although from 1771 onward they applied this presumption to bequests to real property and inheritance contracts as well [3, c. 179].

On the territory of modern Ukraine, the hereditary treaty has been widespread since the beginning of the XIX century in that part of our state that was part of the Austro-Hungarian Empire. Inheritance agreement at that time was recognized as the basis for inheritance, along with inheritance by law and by will, and was considered valid only if it is concluded between the spouses. [6, c. 49].

From today's standpoint, it can be stated that the institution of the inheritance contract is reflected in one form or another in the legislation of most countries. According to I. Samoilova's generalizations, lawmakers of foreign states do not demonstrate a unified approach to the definition and understanding of the inheritance agreement. [5, c. 58].

Article 1302 of the Civil Code of Ukraine stipulates that under the inheritance contract one party (acquirer) undertakes to comply with the orders of the other party (alienator) and in case of his death acquires ownership of the alienator's property. In Ukrainian legal science, it is traditional to say that the inheritance agreement is "unilateral, consensual, gratuitous or paid, aleatory, personal, long-term, with a complicated procedure for change and early termination of the transaction for the provision of services subject to alienation in favor of the acquirer. in case of his death.

Yu. O. Zaika also developed this thesis in his works, noting: «The chapter "Inheritance Agreement" uses the terms "acquirer" and "alienator", that is, the terminology of agreements for the transfer of property into ownership. The content of the inheritance agreement provides for the acquisition of certain rights and obligations during the life of the alienator, which is contrary to the legal nature of inheritance, since the acquisition and exercise of inheritance rights is possible only under the indispensable condition – the death of the antecessor. Legal regulation of the relations between the owner of the property and their successor on a binding basis, the occurrence of negative consequences for counterparties in case of non-performance of obligations, goes beyond inheritance relations, which eliminates the possibility of considering the institution of inheritance agreement as an institution of inheritance law. The subject of the inheritance agreement, "alienator's property", does not correspond to the concept of "composition of inheritance". Since the inheritance agreement is not about the inheritance, but about the property of the counterparty under the agreement, in view of statutory regulation, it is advisable to place this agreement structurally after the life care contract in Section III of the CC of Ukraine "Certain types of obligations» [7, c. 89].

Inheritance is one of the legal means that ensure the effective implementation of copyright, therefore modern national systems of inheritance and copyright operate independently but include non-contractual obligations.

We share the point of view of Yu. O. Zaika, who for a more successful systematization of the provisions of inheritance law offers: «Insufficiency of legal regulation, a certain ambiguity of the legal regime of hereditary property and the need to protect it from the moment of inheritance release to its transition to heirs necessitate creation of a special section in the CC of Ukraine, the rules of which would regulate the specific features of inheritance of certain objects of hereditary property (enterprises, land plots, intellectual property

objects, etc.), which are currently "scattered" across separate laws and sub-legislative regulations. It is advisable to discuss the empowerment of the heir to sell the heritage, which has not yet been registered in accordance with the established procedure, at the doctrinal level. Legal regulation of such relations could be carried out according to a kind of assignment of the right of claim» [7, c. 91]. Continues these arguments OV Dzer, who argues that certain features are inherent in the consideration of inheritance disputes related to the inheritance of real estate, including objects of unfinished construction. Thus, a notary issues a certificate of the right to inherit property, the ownership of which is subject to state registration only after the submission of documents certifying the ownership of the testator to such property. If the inherited property includes immovable property, the notary receives information from the State Register of Real Rights to Immovable Property by direct access to it. If the heir does not have the necessary documents for the issuance of a certificate of inheritance, the notary shall explain the procedure for resolving this issue in court [1, c. 101].

We are convinced that the next thorough scientific and theoretical development of the outlined areas of improvement of the inheritance agreement should provoke a proper response from the legislator and law enforcement, and ultimately help optimize the balance of interests of the parties to the inheritance agreement and all persons involved.

REFERENCES:

1. Dzera I. O. Teoretychni ta praktychni problemy zakhystu prava vlasnosti v spadkovykh pravovidnosynakh [Theoretical and practical are the problems of the zahist of the right of power in the decisive law]. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. Vol. 27. № 3. 2020.
2. Gagliardi E. H. Remembering the creditor at death: aligning probate and nonprobate transfer. *Real Property, Probate and Trust Journal*. Vol. 41, No 4, 2007.
3. Hirsch A. J. Airbrushed heirs: the problem of children omitted from wills. *Real Property, Trust and Estate Law Journal*. 2015, Vol. 50. No. 2.
4. Klafter C. E. Myanmar, Rule of Law, and Imperfect Inheritance. *The Fletcher Forum of World Affairs*. 2020. Vol. 44, No. 1.
5. Samoilova I. Spadkovyi dohovir: pravova pryroda za zakonodavstvom Ukrainy i krain Yevropy [Inheritance agreement: legal nature according to the legislation of Ukraine and European countries]. *Pidpriemnytstvo, gospodarstvo i pravo*. № 3. 2021.
6. Seheniuk A. V. Spadkovyi dohovir: poniattia, kharakterystyka, osoblyvosti [Inheritance agreement: concept, characteristics, features.]. *Chasopys tsyvilistyky*. 2017. Vyp. 25.
7. Zaika Yu. O. Napriamky onovlennia spadkovoho zakonodavstva Ukrainy [Directions on the revision of the fallback legislation of Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy*. № 1. 2021.

Nataliia Volchenko,

PhD, Associate Professor of International Relations Chair of
Sumy National Agrarian University
(Sumy, Ukraine)

natavol4enko@gmail.com ORCID: 0000-0002-5748-972X
Scopus ID 57216710657

RELEVANCE OF BUSINESS RESPONSIBILITY IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS PROTECTION DURING THE PANDEMIC PERIOD

The current processes of development of international relations are influenced not only by states but also by other participants. If until the middle of the last century the actors on the world stage were mostly states, then with the formation of an extensive system of international organizations, the latter began to act not only as regulators but also as “creators” of international relations. The transition of investment resources beyond state borders has led to the fact that states and international organizations in the system of relations’ formation are joined by transnational companies. General global transformations change the meaning of borders, and integration processes lead to the fact that countries transfer part of their powers to supranational structures. Under such conditions, a new question arises: how will the responsibility for human rights respect correspond to these trends, as they remain a cornerstone in the modern legal space. The challenges of the Covid-19 pandemic over the past two years have only complicated the situation.

States that take an obligation under the Universal Declaration of Human Rights (1948) [1] perform tasks in the field of observance, protection, and provision of basic universally recognized human rights. The mechanisms of the state, as a real apparatus for maintaining social order, ensure the implementation of the provisions of the Declaration. In this case, the state, in addition to people (individuals) cooperates with legal entities. Their creation, registration, peculiarities of activity and other components of functioning are defined as objects of state regulation. It turns out that, as such, the activity of business structures in relation to individuals is under the control of the state. Accordingly, the question may arise whether it would not be more logical to delegate part of the powers in the field of human rights directly to companies that act for them as an employer, supplier of goods, service provider, controlling institution in a particular activity, etc.

Implementation of liability in the field of human rights protection by business today is promoted not only at the national level, but also at the level of international institutions, including the UN. Thus, in June 2011, the UN Human Rights Council approved the Business and Human Rights Guidelines. Defining them as the first document that in some way determines the need for respect for human rights by business, one cannot ignore the fact that it still belongs to the system of “soft law” norms. The Interpretive Guide “The corporate responsibility to respect human rights”, prepared by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, states: “Businesses can have an impact on human rights in relation to their own employees, customers, employees in their own supply chains or communities in their area of activity [2, p. 11-12].

In January 2019, the Ministry of Justice of Ukraine began work on their implementation. In order to ensure that the implementation of the Guidelines is justified and based on an analysis of the real situation of human rights in business in Ukraine, its first step was to conduct a National Baseline Assessment on Business and Human Rights [3].

The Directorate for Human Rights, Access to Justice and Legal Awareness of the Ministry of Justice of Ukraine determines the growing influence of business structures on the situation with the protection of human rights. The active development of standards of corporate responsibility both within the regulatory framework and within the practical tools to increase such responsibility confirm this thesis [4].

Business units are recognized as essentially human rights holders. Thus, if previously only the state had to protect human rights, both from violations committed by itself and by companies operating within its jurisdiction, then in accordance with the latest trends, the responsibility may be borne by the business structure. That is, private companies receive an additional burden of doing business. The state must balance the needs of both parties in this case, because it has the necessary levers for this: administrative, financial, regulatory etc. Replication of responsibility should be based on existing practices, taking into account its shortcomings and strengths.

The United Nations is currently working to develop an international regulatory framework. The draft international convention in the field of business and human rights was developed over 4 years and submitted for consideration in July 2018. The convention will aim to guarantee the protection of human rights by international business structures, to create reserves for compensation and, most importantly, for our opinion,

will form a system of measures to prevent violations. Such a human rights review will consist of four main actions on the part of the company:

- identifying the threat,
- preventing its occurrence,
- mitigating the consequences
- and taking into account the experience in further activities [5].

Today enterprises must ensure the right to safe working conditions for their employees from the point of epidemic threat (especially when it is impossible to work remotely), as well as international labor standards; however, in order to respect human rights, businesses must reach out to everyone affected by their activities. Office of the UN High Commissioner for Human Rights advises: “businesses conduct comprehensive human rights analysis to identify, prevent, mitigate, and take into account how they address the negative impact on human rights during a pandemic” [6].

The pandemic is dealing with additional pressure to the business, and therefore to its capabilities. Respect for human rights in this case should be further reflected in the provision of concepts such as the subsistence level and paid sick leave for employees, as well as beyond the official staff, so that all those affected by business policies and practices do not find themselves in vulnerable situations. Potentially, as an incentive for a company to express a desire to develop responsibility for human rights, the state can use a variety of benefits (including taxation), a system of “bonuses” (receiving additional proposals from the government), reducing administrative pressure, or even public recognition of achievements in this field, etc.

REFERENCES:

1. Universal Declaration of Human Rights: General Assembly resolution 217 A on December, 10 1948. Paris, 1948. 30 p. URL: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> (date of request: 19.09.2021)
2. The corporate responsibility to respect human rights , 2012. Prepared by Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. New York and Geneva. URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf (date of request: 19.09.2021)
3. Національне оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні. Проведено Національним юридичним університетом імені Ярослава Мудрого спільно з ... глобальної мережі UN Global Compact. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170838-51.pdf> (дата звернення: 21.09.2021)
4. Власюк В. Бізнес і права людини в Україні: аналіз поточної ситуації: доповідь у рамках II Харківського міжнародного юридичного форуму. URL: <http://bhr.in.ua/wp-content/uploads/2018/10/Власюк.pptx> (дата звернення: 12.10.2021)
5. Lopez C. Toward an International Convention on Business and Human Rights. Investments treaty news: Analysis from October 17, 2018. URL: <https://www.iisd.org/itn/2018/10/17/toward-an-international-convention-on-business-and-human-rights-carlos-lopez/> (date of request: 21.09.2021)
6. Business and Human Rights in times of COVID-19. October 2020: brief and non-exhaustive overview. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf> (date of request: 16.10.2021)

Nataliia Klietsova,

PhD, Associate Professor of International Relations Chair of
Sumy National Agrarian University
(Sumy, Ukraine)

klietsovanataliia@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4910-8912>

THE ECONOMIC AND LEGAL APPROACHES OF THE ARTIFICIAL INTELLIGENCE'S INFLUENCE ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: INTERNATIONAL EXPERIENCE IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION AND COVID-19

We'd like to start our research with the words which were written by Daniel Susskind in his work "A world without work" "...The "Great Manure Crisis" of the 1890s showed that large cities all around the world were "drowning in horse manure". For some time, in big cities like London and New York, the most popular forms of transport had relied upon horses – hundreds of thousands of them —to heave cabs, carts, wagons, and a variety of other vehicles through the streets... Policymakers did not know what to do. They couldn't simply ban horses from the streets: the animals were far too important..." [1]. With these words we would like to stress how it was in early 1890-s. But what have we got today? Today humanity managed to invent the mechanism that could cope with the most difficult tasks. For example, if we take one of the famous chess player of all times Garry Kasparov who could hold perhaps up to a hundred possible moves in his head at any one moment. At the same time he also was defeated by a machine. And what is more important the system "Deep Blue" did not try to copy Kasparov's creativity, his intuition, or his genius. It did not replicate his thinking process or mimic his reasoning. Instead, this system used vast amounts of processing power and data storage to crunch up to 330 million moves in a second.

So, we come to the burning question "What is Artificial intelligence? Can machines think?" Artificial intelligence is smart machines (computer system) capable to perform task that require human intelligence. We believed that machines will outperform human beings; it may happen within forty-fifty years. Machine will be smarter and will do more than people as they do not get sick, do not get tired, are not entitle to annual leave, they will run continuously. Thus, according to the definition of the European Union, formulated in the recommendation of 2019 [2], artificial intelligence is described as highly developed systems that analyze the established conditions and make to some extent autonomous decisions to achieve certain goals. The Organization for Economic Co-operation and Development in its Principle #6 underlines the coherent usage of digital technology across policy areas. Thus this organization states in its principles that artificial intelligence is "a machine system that can make predictions, recommendations or decisions, influencing the real or virtual environment on the basis of a set of human goals. Moreover, such systems can be designed to work with different levels of autonomy" [3].

The Concept of Artificial Intelligence Development [4] is currently being discussed in Ukraine. However, the content of this document does not contain legal recommendations for the development the usage of artificial intelligence, it only underlines that developers have to respect the right to privacy and human rights. It is planned to develop the Code of Ethics concerning the usage of artificial intelligence, taking into account the European experience. We propose: the creation of the legal approaches of the usage of artificial intelligence – an analytical, policy document, which should contain the vision of the civil sector on the priorities of usage and the development of a legal environment for developers and users of artificial intelligence.

The analysis of the provisions of the current legislation of Ukraine allows us to conclude about the legal regulation, which is based on the hypothesis: a robot with artificial intelligence – the object of public relations - the property of a natural or legal person; is not and cannot be a separate independent subject of public relations. In view of the above, artificial intelligence should be perceived as a source of increased danger and considered taking into account all the specific conditions of liability for damage from the source of increased danger, which is already established by current legislation of Ukraine.

If in the future the national legislation of Ukraine establishes a special status of "robot" as an independent subject of legal relations, the issue of liability for artificial intelligence mistakes will be adjusted, as the introduction of "electronic person" as a separate type of insurance, introduction of additional criteria for division of responsibility between manufacturer and the owner as well as the search for answers to all other possible challenges that will arise in the process of further usage of artificial intelligence in various areas of human activity, will lead to appropriate action. Thus, if we consider the legal personality of an electronic

person as an individual subject, similar to a person, then giving it such a legal status is an important step towards obtaining a full set of constitutional (“human”) rights, which may give rise to other problems. For example, as to whether the subjects of artificial intelligence can be subject to such constitutional guarantees as the right not to be in slavery. One of the arguments against giving artificial intelligence the legal status of an “electronic person” is its limited vulnerability to punishment. Although modern corporations are also endowed with legal personality, they cannot, for example, be deprived of their liberty, for instance, they could be subject to financial sanctions.

Given the provisions of the EU Resolution, it can be seen that at the national level a new concept of risk management is needed, given the growing losses caused using artificial intelligence. New models of liability insurance, for example, in areas such as autonomous vehicles, will increase pressure on software manufacturers and vendors and reduce direct consumer responsibility. While writing own approaches of legal reforms to the usage of artificial intelligence we met lots of barriers, that’s why to the development of this approach one should engage the experts in the field of insurance legislation.

One of the problems of artificial intelligence responsibility is the problem of algorithm bias and discrimination. Risks of discrimination associated with the criteria set by the artificial intelligence. Discrimination can penetrate the artificial intelligence system due to the fact that the organization determines the target variables and class markers. Researched the aspect of staff management in conditions of digitalization and COVID-19 and the scientific works by professor Borgesius Frederik Zuiderveen and Liubov Mykhailova we defined very accurate example. For instance, the label “rarely to be late” to assess the quality of the employee may disregard that there are people with an immigrant background who are, on average, poorer and live farther from work, so they are often could be late [5, 6]. The data problem is one of the key ones in the field functioning of artificial intelligence. And today researched the artificial intelligence’s influence on human resource management in conditions of digitalization and COVID-19 we defined three main issues that artificial intelligence developers should focus on: 1) data confidentiality; 2) informed consent; 3) security.

Today, most countries have reached a consensus on data confidentiality quite clearly regulated at the legislative level. Definitely, special attention is paid to the EU Resolution 2015/2103(INL) is devoted to the issue of personal data protection. In particular, paragraph 21 emphasizes that “the issue of privacy protection may arise as a result of the application programs and devices that interact with each other and with databases without human intervention. Paragraph 21 of the EU Resolution 2015/2103 states “the responsibility of robotics and artificial intelligence developers to develop products that are safe, secure and meet safety standards of personal data” [7].

Most countries maintain the impersonal requirements of publicly available data. Basic the difficulty is that the impersonality of the data does not guarantee its confidentiality. For example, court decisions contained in the Unified Register of Judgments of Ukraine with confidential personal data allows even in large cities easily identify to which organizations or which citizens they are talking about. Network traces, we mean the information about human actions on the Internet, also in many cases allow to identify the user who left them.

Conclusions. Reforming the legislation concerning the artificial intelligence’s influence on human resource management in conditions of digitalization and COVID-19 we should concerted action by artificial intelligence developers, lawmakers, the scientific community and civil society. This process should not be fragmentary, but comprehensive and structured, so as not to violate human rights, preserve the concept of fair human resources management, especially in COVID-2019. Development and adoption of legal reforms in the usage of artificial intelligence in Ukraine is relevant. So, we revealed that the list of legal reforms concerning the usage of artificial intelligence in Ukraine should include the following areas: civil law (determination of legal personality, in particular, in which situations he or she can act as an intermediary of a natural or legal person); criminal law; insurance legislation; anti-discrimination legislation; protection of personal data; legislation in the field of intellectual property; medical law.

REFERENCES:

1. Susskind Daniel. A world without work, New York : Metropolitan books, 2020. 320 p.
2. Recommendation of the Council on Artificial Intelligence. 22.05.2019. # 0449. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449> (Last accessed: 05.10.2021).
3. OECD Digital Government. Toolkit. 9 Principles. URL: <https://www.oecd.org/governance/digital-government/toolkit/12principles/> (Last accessed: 14.09.2021).
4. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1556-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 22.08.2021).

5. Borgesius F. Z. Discrimination, artificial intelligence and algorithmic decision-making, Strasbourg: Directorate General of Democracy, Council of Europe, 2018. 94 p. URL: <https://rm.coe.int/discrimination-artificialintelligence-and-algorithmic-decision-making/1680925d73> (Last accessed: 23.10.2021).

6. Nataliia Klietsova, Liubov Mykhailova. International Experience in Staff Management in the Process of Staff Recruitment for Vacant Positions with the Application of Social Networks in the Conditions of Digitalisation. *Education of Economists and Managers*. 2021. № 59 (1). P. 31–46. URL: https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/2719?fbclid=IwAR3HouF7hVNCL6x1NOJ-XXCr35_k1O_2L9tY0jrWGbsYWGAsR0KWmcUEJqs

7. European Parliament Resolution. 16.02.2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics # A8-0005/2017. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_EN.html (Last accessed: 05.10.2021).

Paulina Zadykowicz,

Doktorantka czwartego roku, Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku
(Białystok, Polska)

Monika Winckiewicz,

m.winckiewicz96@gmail.com

Doktorantka drugiego roku, Szkoła Doktorska Nauk Społecznych,
Uniwersytet w Białymstoku
(Białystok, Polska)

Opiekun naukowy: prof. dr hab. Dariusz R. Kijowski,

Kierownik Katedry Prawa i Postępowania Administracyjnego
Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku
(Białystok, Polska)

zadykowicz.paulina@gmail.com

PRAWO DO PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ A REGULACJE SPECUSTAW COVIDOWYCH- PRÓBA OCENY

Publiczne prawo podmiotowe do wolności działalności gospodarczej, wyprowadzane z art. 20 oraz 22 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, dalej jako: „Konstytucja RP”), określane jest jako jeden z filarów społecznej gospodarki rynkowej w Rzeczypospolitej Polskiej. Zauważa się, że może być ono traktowane jako element ogólnej wolności jednostki, a co za tym idzie, powiązana jest z zasadą swobodnego rozwoju osobowości człowieka w sferze działalności gospodarczej [1, Legalis]. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego konstytucyjna wolność działalności gospodarczej może być pojmowana w dwóch aspektów: z jednej strony jako zasada ustrojowa na gruncie prawa publicznego, będąca jednym z zasadniczych elementów społecznej gospodarki rynkowej określonej w art. 22 oraz 22 Konstytucji RP, które wskazują przesłanki dopuszczalności jej ograniczenia, zaś z drugiej – jako zasada odnosząca się do indywidualnej działalności różnych podmiotów w sferze gospodarki, stanowiąca tym samym jeden z fundamentalnych przejawów wolności jednostki [2, Legalis]. W uproszczeniu zauważyć można, że treść publicznego prawa podmiotowego do wolności gospodarczej sprowadza się do swobodnego podejmowania oraz zakończenia prowadzenia działalności gospodarczej. Z tego też względu wolność gospodarcza może stanowić podstawę uprawnień jednostek wobec organów władzy publicznej. Wolność działalności gospodarczej jest wolna dla każdego, dlatego też w tym obrębie jednostka może zachowywać się swobodnie, m.in. podejmować czynności, które nie są prawnie zabronione [3, s. 41]. Z uwagi na przyznaną temu prawu konstytucyjną ochronę, jego ograniczenie może nastąpić w formie ustawy (przy jednoczesnym dopuszczeniu jego doprecyzowania w drodze aktów podstawowych, o ile ustawa upoważniająca określa wszystkie podstawowe elementy ograniczenia danego prawa lub wolności w taki sposób, by podczas zapoznania się z jego treścią można było wyznaczyć kompletny zarys danego ograniczenia) [4, LEX, 5, Legalis].

Pandemia wirusa SARS-CoV-2 wymusiła na prawodawcy konieczność podjęcia interwencji w wielu obszarach życia społeczno – gospodarczego, w tym zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. W niniejszym wystąpieniu podejmiemy się oceny wprowadzonych ograniczeń działalności gospodarczej w formie rozporządzeń wydanych na podstawie ustawy z dnia 5 grudnia 2020 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1845 z późn. zm., dalej jako: „ustawa”) w odniesieniu do prawa do prowadzenia działalności gospodarczej.

Zgodnie z dyspozycją art. 46b ust. 2 ustawy dopuszczalne jest czasowe ograniczenie określonych zakresów działalności gospodarczej. Mimo to prawodawca w poszczególnych rozporządzeniach wydanych na jego podstawie wprowadził *de facto* całkowity zakaz wykonywania określonych rodzajów działalności gospodarczej. Powołane upoważnienie pozwala wyłącznie na czasowe ograniczenie jej prowadzenia. Nie pozwala natomiast na przyjęcie zastosowanej w rozporządzeniach konstrukcji prawnej polegającej na ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej poprzez jej zakazanie lub wprost zakazanie jej prowadzenia. Należy zwrócić uwagę, że zakaz znacznie różni się od ograniczenia – w pierwszym przypadku działalność gospodarcza w ogóle nie może być prowadzona, w drugim może być prowadzona po spełnieniu określonych warunków. W związku z powyższymi spostrzeżeniami podnieść należy, że Minister Zdrowia i Rada Ministrów wydając rozporządzenia na podstawie art. 46b ust. 2 ustawy legitymowali się upoważnieniem do ustanowienia wyłącznie ograniczeń dotyczących korzystania z prawa do wolności gospodarczej [6, s. 81 – 86]. Dlatego też, w naszej ocenie, kolejne rozporządzenia, wprowadzające do polskiego systemu prawnego treści dotychczas nieznanie ustawie (w tym przypadku zakaz prowadzenia działalności gospodarczej w stanie

epidemii lub zagrożenia epidemicznego) nie wykonują ustawy, tym samym wychodzą poza granice upoważnienia ustawowego. Z tego też względu rozporządzenia te naruszają art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, ponieważ nie spełniają konstytucyjnych wymagań co do relacji zachodzącej pomiędzy ustawą a rozporządzeniem. W konsekwencji tego działania doszło do wkroczenia władzy publicznej w istotę konstytucyjnego prawa do prowadzenia działalności gospodarczej.

Określone powyżej poglądy co do dopuszczalności tak intensywnej ingerencji w prawo do prowadzenia działalności gospodarczej potwierdzają również liczne orzeczenia sądów administracyjnych. W opinii WSA w Opolu upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia w zakresie uregulowanym w art. 46b ust. 2 – 12 ustawy nie zawiera wytycznych dotyczących treści wydawanego na tej podstawie rozporządzenia. Co więcej, żaden przepis upoważnień ustawowych zawartych w art. 46 ust. 4 i 46b ustawy nie zawiera umocowania do określenia w rozporządzeniu zakazów prowadzenia działalności gospodarczej. Upoważnione organy mogły wyłącznie wprowadzić ograniczenia w zakresie korzystania z wolności działalności gospodarczej. Dlatego też w tym zakresie rozporządzenie zostało wydane bez upoważnienia ustawowego i nie wykonuje ustawy [7, LEX]. WSA w Gdańsku wskazał, że zakazy, nakazy i ograniczenia ustanowione w drodze rozporządzenia były merytorycznie uzasadnione, o tyle tryb ich wprowadzenia doprowadził do naruszenia podstawowych standardów konstytucyjnych i praw w zakresie wolności działalności gospodarczej [8, LEX].

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2021 r. Naczelny Sąd Administracyjny odstąpił od dotychczasowej, korzystnej dla przedsiębiorców linii orzeczniczej. NSA uznał, że rozporządzenia Rady Ministrów, ograniczające, czy też właściwie zakazujące niektórym przedsiębiorcom wykonywania działalności gospodarczej, nie są rozporządzeniami w rozumieniu art. 87 ust. 1 Konstytucji RP. Skwalifikował on kontrowersyjne regulacje jako administracyjne akty generalne, a nie rozporządzenia normatywne. Tym samym uznał, że rozporządzenia Rady Ministrów regulujące określone nakazy, zakazy i ograniczenia w związku z wystąpieniem stanu epidemii, jako akty generalne mają podstawę ustawową w art. 46a ustawy, a zakres upoważnienia ustawowego dla tego aktu wynika z treści art. 46b ustawy [9, LEX].

Mimo powyższego wyroku, postulującego nieprzychylnie przedsiębiorcom tezy, wciąż pojawiają się orzeczenia Wojewódzkich Sądów Administracyjnych, które podtrzymują dotychczasowe poglądy o niekonstytucyjności rozporządzeń Rady Ministrów. Wskazać należy przede wszystkim WSA w Poznaniu [10, LEX], WSA w Gdańsku [8, LEX; 11, LEX] oraz WSA w Szczecinie [12, LEX]. Sądy odmawiały zastosowania kontrowersyjnych regulacji zawartych w rozporządzeniach Rady Ministrów, ponownie opierając się na zarzutach odnoszących się do przekroczenia upoważnienia ustawowego oraz zbyt daleko idącego ingerowania w konstytucyjne prawa i wolności. Część z nich podkreślała także że zawarte w art. 46a ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi stwierdzenie, że wydając rozporządzenie Rada Ministrów powinna mieć na względzie „zakres stosowanych rozwiązań” oraz „bieżące możliwości budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego” nie realizuje zawartego w ustawie zasadniczej wymogu wskazania wytycznych. W konsekwencji nie spełnia ono warunków wymaganych przez art. 92 ust. 1 Konstytucji RP”.

Należy zwrócić uwagę, że część Wojewódzkich Sądów Administracyjnych nie podziela powyższych poglądów. Zupełnie przeciwne stanowisko zaprezentował już w listopadzie 2021 r. WSA w Bydgoszczy [13, LEX], a także WSA w Białymstoku - w czerwcu oraz wrześniu 2021 r. [14, LEX; 15, LEX]. Stanowią one jednak ułamek wszystkich wydanych w podobnych sprawach orzeczeń.

Wydaje się, że jedną z największych wad regulacji komentowanych w ramach niniejszej pracy jest ich chaotyczność oraz niekiedy sprzeczność. Przykładem może być obowiązujące w okresie luty-maj 2021 r. ograniczenie działalności branży gastronomicznej do przygotowywania i podawania posiłków jedynie na wynos, przy jednoczesnej dopuszczalności przygotowywania i podawania posiłków przeznaczonych do spożycia przez pasażerów po zajęciu miejsca siedzącego w pociągach objętych obowiązkową rezerwacją miejsc.

Regulacje ustawowe są sformułowane zbyt ogólnie, z kolei przepisy rozporządzeń zmieniały się na tyle niespodziewanie i szybko, że trudno oczekiwać od obawiających się bankructwa przedsiębiorców sprawnego i bezwarunkowego dostosowywania się do nich. Z tego też względu za niedopuszczalne należy ocenić masowe nakładanie na przedsiębiorców administracyjnych kar pieniężnych z powodu niestosowania się do ograniczeń wynikających z powołanych wcześniej przepisów, czy też wydawanie decyzji wstrzymujących prowadzenie działalności gospodarczej danego przedsiębiorcy.

LISTA WYKORZYSTANYCH ŹRÓDEŁ:

1. M. Safjan (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1 – 86*, Warszawa 2016, dostęp: Legalis.
2. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 listopada 2005 r., P 10/03, Legalis nr 71230.
3. M. Wierzbowski (red.), *Konstytucja biznesu. Komentarz*. Warszawa 2019.
4. L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Tom II*, Warszawa 2016, dostęp: LEX.
5. B. Banaszak, *Konstytucja RP. Komentarz*, Warszawa 2012, dostęp: Legalis.
6. S. Trociuk, *Prawa i wolności w stanie epidemii*, Warszawa 2021.
7. Wyrok WSA w Opolu z dnia 27 października 2020 r., II SA/Op 219/20, LEX nr 3093916.
8. Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 26 sierpnia 2021 r., III SA/Gd 349/21, LEX nr 3223856.
9. Wyrok NSA z 27.04.2021 r., II GSK 673/21, LEX nr 3185186.
10. Wyrok WSA w Poznaniu z 15.07.2021 r., IV SA/Po 481/21, LEX nr 3207029.
11. Wyrok WSA w Gdańsku z 25.08.2021 r., III SA/Gd 583/21, LEX nr 3218329.
12. Wyrok WSA w Szczecinie z 5.08.2021 r., II SA/Sz 446/21, LEX nr 3224091.
13. Wyrok WSA w Bydgoszczy z 17.11.2020 r., II SA/Bd 834/20, LEX nr 3114110.
14. Wyrok WSA w Białymstoku z 24.06.2021 r., II SA/Bk 393/21, LEX nr 3208901.
15. Wyrok WSA w Białymstoku z 23.09.2021 r., II SA/Bk 534/21, LEX nr 3247798.

Weronika Solkiewicz,

Doktorantka drugiego roku, Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku
(Białystok, Polska)

Opiekun naukowy: dr hab. Mieczysława Zdanowicz, prof. UwB

Kierownik Zakładu Prawa Europejskiego
Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku
(Białystok, Polska)

w.solkiewicz@uwb.edu.pl

WPLYW PANDEMII COVID-19 NA OCHRONĘ PRAW CUDZOZIEMCÓW W POLSCE – ZAGADNIENIA WYBRANE

Bez wątplenia pandemia COVID-19 jest nadzwyczajnym, bezprecedensowym stanem zagrożenia zdrowia publicznego. Podejmowane są różne działania mające zapobiec rozprzestrzenianiu się wirusa, co wpływa także na szeroko pojętą sytuację społeczeństwa. Komisja Ekspertów ds. Migrantów zwróciła uwagę, że „zarówno pandemia COVID-19, jak również jej skutki, wbrew powszechnym opiniom, nie wpływają na każdą osobę w takim samym stopniu. Osoby, które na co dzień doświadczają wykluczenia na różnych płaszczyznach, są szczególnie narażone na skutki wprowadzanych w związku z pandemią ograniczeń. Taką grupę stanowią migranci i migrantki, uchodźcy i uchodźczynie oraz osoby ubiegające się w Polsce o ochronę międzynarodową, szukający w Polsce schronienia” [1, s. 1].

W niniejszym wystąpieniu przedstawione zostaną wybrane zagadnienia dotyczące wpływu pandemii na ochronę praw cudzoziemców w Polsce.

Na podstawie art. 28 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach organy orzekające mogą odmówić wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ze względu na nieposiadanie przez cudzoziemca ważnej wizy lub innego ważnego dokumentu pobytowego uprawniającego do wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i do pobytu na tym terytorium [2]. W przypadku cudzoziemców, którzy podczas kontroli granicznej zadeklarowali zamiar złożenia wniosku o udzielenie ochrony międzynarodowej, nie stosuje się tego przepisu [3], a funkcjonariusze Straży Granicznej zobowiązani są przyjąć wniosek bez merytorycznego rozpatrzenia [4, s. 13]. Jednak zauważyć należy, że w związku z pandemią weszło w życie rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie czasowego zawieszenia lub ograniczenia ruchu granicznego na określonych przejściach granicznych, w którym został wskazany katalog osób mających prawo wjazdu do Polski [5]. W związku z wejściem w życie tego rozporządzenia pojawił się szereg wątpliwości dotyczących możliwości wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej osób zamierzających ubiegać się o ochronę międzynarodową. Rzecznik Praw Obywatelskich w swoim wystąpieniu do MSWiA z dnia 12.05.2020 r. zauważył, że wśród osób wskazanych w rozporządzeniu nie uwzględniono wprost osób zamierzających złożyć wnioski o ochronę międzynarodową. Rzecznik podkreślił, że nawet w czasach pandemii nie można ograniczyć prawa tych osób w zakresie ubiegania się o ochronę międzynarodową [6, s. 5].

Jednak warto zwrócić też uwagę na odpowiedź Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji z 19 października 2021 r. na wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich z sierpnia 2021 r., w którym zaprezentowano odmienne stanowisko od wcześniej omawianego. W odpowiedzi podkreślono, że rozporządzenie „nie odnosi się do zapisów Konwencji [Genewskiej] oraz ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP pozostając tym samym, jako akt prawny niższego rzędu, bez uszczerbku dla ich stosowania”. W związku z tym cudzoziemcy, którzy wyrażają zamiar złożenia wniosku i znajdują się na terytorium RP, a którzy nie zostali wprost wskazani w katalogu zawartym w rozporządzeniu, mają możliwość złożenia wniosku o udzielenie ochrony międzynarodowej [7, s. 3].

Należy równocześnie wskazać, że w raporcie Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka pt. „Prawa człowieka w dobie pandemii” zauważono, iż pomimo zwrócenia przez organizacje pozarządowe uwagi na omawiany problem oraz pomimo twierdzeń Straży Granicznej dotyczących przyjmowania wniosków o udzielenie ochrony międzynarodowej na bieżąco, liczba przyjętych wniosków znacznie spadła. W 2020 r. było to wyłącznie 1620 wniosków (wnioski objęły 2803 osoby) co stanowi najmniejszą liczbę przyjętych wniosków od 1999 r. [8, s. 49].

Przechodząc do utrudnionego dostępu do urzędów, organów i bezpłatnej pomocy prawnej w dobie pandemii, na początku, trzeba jasno wskazać, że utrudniony dostęp dotyczył nie tylko cudzoziemców. Korzystając z wniosków raportu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, zauważyć należy, że z powodu pandemii COVID-19 organy i urzędy, w tym organy Straży Granicznej i Urząd do Spraw Cudzoziemców,

wtrzymały, a po pewnym czasie ograniczyły bezpośrednią obsługę cudzoziemców [8, s. 48]. Tytułem przykładu, Urząd do Spraw Cudzoziemców, z uwagi na konieczność zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa COVID-19, od 16 marca 2020 r. do odwołania wstrzymał bezpośrednią obsługę interesantów [9].

Wiele organizacji udzielających bezpłatnej pomocy prawnej dla cudzoziemców z powodu zagrożenia COVID-19 przeszło na pracę zdalną, co czasem stanowiło utrudnienie. Tytułem przykładu, z **powodu zagrożenia COVID-19 Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć w Krakowie od dnia 16 marca 2020 r. przeszło na tryb pracy zdalnej** [10]. **W związku z pandemią wizyty w ośrodkach, w których znajdują się cudzoziemcy wnoszący o udzielenie ochrony międzynarodowej, stały się niemożliwe.** Co warto podkreślić, dopiero po negocjacjach Straż Graniczna i Urząd ds. Cudzoziemców wyraziły zgodę na udzielania porad prawnych poprzez środki komunikacji na odległość w formie wideoporad, **a kontakt z cudzoziemcami odbywał się zdalnie bądź po umówieniu w biurze przy zachowaniu wszelkich środków ostrożności. Dopiero w ostatnich miesiącach poza konsultacjami zdalnymi, ponownie możliwe stało się odwiedzanie tych ośrodków i udzielanie pomocy prawnej na miejscu.**

Ostatnim zagadnieniem dotyczącym wpływu pandemii na ochronę praw cudzoziemców w Polsce, które zostanie omówione, jest dostęp do szczepień dla cudzoziemców. Wskazuje się, że do wygaszenia pandemii COVID-19 niezbędne jest zagwarantowanie prawa do równego dostępu do ochrony zdrowia a także brak dyskryminacji pewnych grup społecznych. W związku z tym, Polska powinna zapewnić dostęp do szczepionki przeciwko COVID-19 również cudzoziemcom [11].

Z uwagi na pojawiające się w Polsce na początku 2021 r. wątpliwości dotyczące dostępu do szczepień dla cudzoziemców Rzecznik Praw Obywatelskich, pismem z 23 stycznia 2021 r., zwrócił się do Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z prośbą o udzielenie informacji jakim grupom cudzoziemców zapewniony zostanie dostęp do szczepień oraz prosił o wskazanie czy dostęp do szczepień uzyskają migranci przymusowi (za takich uważa się cudzoziemców, którzy zostali objęci ochroną międzynarodową bądź wnoszący o udzielenie takiej ochrony) [12, s. 1-2].

Ministerstwo Zdrowia w odpowiedzi z dnia 16 czerwca 2021 r. (czyli po upływie niemal 5 miesięcy od pisma Rzecznika Praw Obywatelskich) poinformowało, że szczepienia wskazywanych przez RPO grup cudzoziemców przebywających w Polsce („cudzoziemców przebywających w Polsce na podstawie zezwoleń pobytowych, które nie są związane z określonym rodzajem pracy, osób przebywających w Polsce na podstawie wiz, osób oczekujących na rozpatrzenie wniosków o udzielenie zezwolenia na pobyt, osób objętych ochroną międzynarodową oraz osób ubiegających się dopiero o taką ochronę”) przeprowadzane są zgodnie z Narodowym Programem Szczepień przeciw COVID-19, tj. na zasadach ogólnych. W odpowiedzi podkreślono, że cudzoziemiec, który nie posiada numeru PESEL, powinien zarejestrować się u lekarza z uwagi na fakt, iż nie ma możliwości e-rejestracji. Ministerstwo Zdrowia równocześnie zaleciło, aby ośrodki dla cudzoziemców zwracały się do operatorów medycznych, którzy zawarli umowę z Urzędem ds. Cudzoziemców, w celu uzyskania skierowań przez cudzoziemców na szczepienia [13, s. 1-2].

Z kolei na stronie gov.pl można znaleźć informację, że cudzoziemcy będący osobami uczącymi się lub studiującymi w Polsce, zagranicznymi doktorantami, cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pracę, będący dyplomatami oraz będący współmałżonkiem lub dzieckiem jednej z wcześniej wymienionych osób z prawem pobytu w Polsce mogą się zaszczepić szczepionką przeciw COVID-19. Cudzoziemcy przebywający legalnie w Polsce są uprawnieni do bezpłatnego szczepienia przeciwko COVID-19 [14].

Podsumowując podnieść należy, że bez wątpienia pandemia COVID-19 nie przyczynił się do poprawy ochrony praw cudzoziemców. Omówione powyżej problemy wpłynęły na wypracowane pewne standardy ochrony praw obcokrajowców choć warto również zwrócić uwagę, że niektóre rozwiązania zostały wprowadzone właściwie, np. możliwość udzielania porad prawnych poprzez środki komunikacji na odległość w formie wideoporad.

LISTA WYKORZYSTANYCH ŹRÓDEŁ:

1. *Sytuacja migrantów i migrantek w czasie pandemii. Stanowisko RPO i Komisji Ekspertów ds. Migrantów*, 12.05.2020 r.
2. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, Tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 35 ze zm.
3. Wyrok WSA w Warszawie z dnia 2 czerwca 2017 r., sygn. akt: IV SA/Wa 3021/16, Lex nr 2399558.

4. M. Kowalski, *Wnioski o ochronę międzynarodową składane na granicy – uwagi na tle środków tymczasowych zarządzonych wobec Polski przez Europejski Trybunał Praw Człowieka*, Europejski Przegąd Sądowy 2018, nr 3.
5. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie czasowego zawieszenia lub ograniczenia ruchu granicznego na określonych przejściach granicznych, Dz.U. z 2020 r. poz. 435 ze zm.
6. *Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich do MSWiA w sprawie sytuacji na granicy*, 12.05.2020 r.
7. *Odpowiedź Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji na wystąpienia Rzecznika Praw Obywatelskich z 20.08. 2021 r.*, 19.10.2021 r.
8. *Raport Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka pt. Prawa człowieka w dobie pandemii*, Warszawa 2021.
9. <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/urz%C4%85d-ds-cudzoziemcow-nikt-z-osrodkach-dlacudzoziemcow-nie-jest-zarazony> , dostęp: 3.11.2021 r.
10. <https://www.pomocprawna.org/wazna-informacja-o-pomocy-prawnej%21> , dostęp: 3.11.2021 r.
11. <https://www.pomocprawna.org/blogcpphn-dostep-do-szczepien-przeciw-covid-19dla-nieudokumentowanych-migrantow> , dostęp: 3.11.2021 r.
12. *Pismo Rzecznik Praw Obywatelskich do Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów*, 23.01.2021 r.
13. *Odpowiedź Ministerstwa Zdrowia na pismo Rzecznik Praw Obywatelskich do Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 23.01.2021 r.*, 16.06.2021 r.
14. <https://www.gov.pl/web/szczepimysie/e-skierowanie-na-szczepienie-dla-cudzoziemcow> , dostęp: 3.11.2021 r.

I Łukasz Nasiadka,

Doktorant pierwszego roku, Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku
(Białystok, Polska)

Opiekun naukowy: prof. dr hab. Dariusz Kijowski,

Kierownik Katedry Prawa i Postępowania Administracyjnego
Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku

(Białystok, Polska)

e-mail: lukasz_nasiadka@o2.pl

ADMINISTRACYJNE KARY PIENIĘŻNE W CZASIE PANDEMII NA PRZYKŁADZIE KAR PRZEWIDZIANYCH USTAWĄ O ZAPOBIEGANIU ORAZ ZWALCZANIU ZAKAŻEŃ I CHORÓB ZAKAŻNYCH U LUDZI: UJĘCIE PRAKTYCZNE

Uwagi ogólne

Podstawowym aktem prawnym pozwalającym na ograniczanie praw i wolności podczas pandemii COVID-19 jest ustawa z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi [13]. Należy wskazać, iż katalog nakazów, zakazów i ograniczeń możliwych do wprowadzenia na jej podstawie jest bardzo zbliżony do zakresu ograniczeń przewidzianych w ustawie o stanie klęski żywiołowej. Katalog ten został znacznie rozszerzony ustawą z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych [10]. Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, nawet po wprowadzonej w dniu 2 marca nowelizacji, nie przewidywała jednak sankcji za nieprzestrzeganie tych ograniczeń. Podstaw do nakładania kar poszukiwano w innych aktach prawnych, przede wszystkim w ustawie z dnia 20 maja 1971 roku Kodeks wykroczeń [11], jednakże były one bardzo wątpliwe prawnie. Wobec tego ustawą z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 [12] wprowadzono do omawianej ustawy rozdział 8a, zatytułowany „Kary pieniężne”. Jedyny przepis wskazanej jednostki systematycznej – art. 48a – wprowadza możliwość nakładania administracyjnych kar pieniężnych. Ustawodawca postanowił zatem, iż naruszenia określonych nakazów, zakazów lub ograniczeń sankcjonowane będą nie przez przepisy karne, lecz przez przepisy administracyjne. Przyjęcie tego reżimu odpowiedzialności niesie za sobą istotne skutki.

Sankcja o charakterze administracyjnym, mająca charakter administracyjnej kary pieniężnej [4, s. 133], z uwagi na swoją wysokość, może być środkiem niezwykle dolegliwym. Tym samym wywołuje ona wiele kontrowersji, odnoszących się zarówno co do zasadności wprowadzenia tego typu środka prawnego, jej dolegliwości (wysokości), czy też wreszcie prawidłowości procedury poprzedzającej jej nałożenie. Co znamienne zmiany wprowadzane w związku ze zwalczaniem COVID-19 były dokonywane niezwykle szybko, w pośpiechu legislacyjnym, potęgując dodatkowo wątpliwości związane z prawidłowością wprowadzanych rozwiązań. Nie może więc dziwić, że z jednej strony, w nielicznych dotychczas opracowaniach dotyczących problematyki zmian związanych ze zwalczaniem COVID-19 odnaleźć można twierdzenia, że wprowadzenie sankcji w postaci 30 000 zł za nieprzestrzeganie zasad kwarantanny lub izolacji, powinno odnieść spodziewane efekty społeczne [3], z drugiej zaś strony, organy ochrony prawnej, takie jak RPO, wskazują na wiele niedoskonałości wprowadzonej odpowiedzialności administracyjnej. Stąd celem niniejszego referatu jest scharakteryzowanie administracyjnych kar pieniężnych wprowadzonych do systemu prawnego w ramach regulacji związanych ze zwalczaniem COVID-19, ze szczególnym uwzględnieniem kar przewidzianych ZapobChoróbU oraz dokonanie ich krytycznej oceny. Ma to służyć odpowiedzi na pytanie, czy w obecnym stanie prawnym kary powyższe mogą być postrzegane, jako skuteczny instrument prawny walki z pandemią oraz czy procedura związana z ich nakładaniem respektuje podstawowe gwarancje procesowe przysługujące obywatelom.

Konsekwencje przyjęcia reżimu odpowiedzialności administracyjnej

Ustalenie, że w postępowaniu w przedmiocie administracyjnych kar pieniężnych stosuje się przepisy KPA [9], przytoczone przepisy powoduje istotne następstwa prawne. I tak, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że w ramach omawianego postępowania należy stosować art. 189c KPA [6], zgodnie z którym, jeżeli w czasie wydawania decyzji w sprawie administracyjnej kary pieniężnej obowiązuje ustawa inna niż w czasie naruszenia prawa, w następstwie którego ma być nałożona kara, stosuje się ustawę nową, jednak należy stosować ustawę obowiązującą poprzednio, jeżeli jest ona względniejsza dla strony. Jak już uprzednio wskazano, nakazy i zakazy ograniczające prawa i wolności obywateli są w obecnej rzeczywistości prawnej

stosunkowo szybko i niespodziewanie zmieniane. Tymczasem dla nałożenia administracyjnej kary pieniężnej istotne jest, aby nakaz lub zakaz określonego zachowania obowiązywał w dacie jej nałożenia. Możliwe jest bowiem powstanie sytuacji, w której w momencie orzekania przez organ administracji publicznej nakaz lub zakaz sankcjonowany administracyjną karą pieniężną nie będzie już obowiązywał. O ile jest to mniej prawdopodobne w przypadku postępowań przed organem I instancji, o tyle już w postępowaniu odwoławczym, sytuacja powyższa może mieć miejsce, czego przykładem jest decyzja Małopolskiego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego z 24.6.2020 r. [1]. Jak zauważono w powyższej decyzji, w postępowaniu administracyjnym postępowanie odwoławcze nie ma jedynie charakteru kontrolnego i polega, co do zasady, na pełnym, ponownym merytorycznym rozpatrzeniu sprawy administracyjnej. Oznacza to w szczególności, że zasadę ustawy względniejszej stosuje się również w przypadkach, gdy zmiany, do których się ona odnosi, weszły w życie już po wydaniu decyzji pierwszoinstancyjnej, a przed wydaniem rozstrzygnięcia odwoławczego. Organ II instancji rozstrzyga bowiem sprawę nałożenia administracyjnej kary pieniężnej, a nie jedynie kontroluje decyzję pierwszoinstancyjną. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że stosowanie reguły zawartej w art. 189c KPA jest każdorazowym obowiązkiem organu, który musi stosować przepisy prawa obowiązujące w dniu wydania decyzji, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji danego podmiotu w określonym stanie faktycznym.

Po drugie, zauważyć należy, że jak już uprzednio wskazano, wysokość administracyjnych kar pieniężnych, o jakich mowa w art. 48a ZapobChoróbU nie została ustalona w sposób sztywny, pozostawiając organom administracji publicznej pewien zakres uznaniowości. Oznacza to konieczność uwzględnienia zasad określonych w art. 189d KPA, który nakazuje organowi administracji publicznej wymierzającemu administracyjną karę pieniężną, wzięcie pod uwagę tj. wagę i okoliczności naruszenia prawa, w szczególności potrzebę ochrony życia lub zdrowia, ochrony mienia w znacznych rozmiarach lub ochrony ważnego interesu publicznego lub wyjątkowo ważnego interesu strony oraz czas trwania tego naruszenia; uprzednie ukaranie za to samo zachowanie za przestępstwo, przestępstwo skarbowe, wykroczenie lub wykroczenie skarbowe czy też w przypadku osoby fizycznej – warunki osobiste strony, na którą administracyjna kara pieniężna jest nakładana.

Przyjmując zatem należy założyć o indywidualizacji wymierzonej kary, co nakłada obowiązek wskazania w uzasadnieniu decyzji, przesłanek, o jakich mowa w art. 189d KPA, którymi posiłkował się organ przy ustaleniu jej wysokości. Szczególną uwagę należy przy tym zwrócić na treść art. 189d pkt 7 KPA, który nakazuje uwzględnienie sytuacji majątkowej i rodzinnej osoby, na którą nakłada się karę pieniężną, jej zdolności zarobkowych i realnych możliwości uiszczenia kary pieniężnej w wysokości ustalonej w decyzji administracyjnej. W orzecznictwie sądów administracyjnych przyjmuje się, że na sytuację dochodową składają się nie tylko otrzymywane z różnych tytułów dochody, ale także i inne okoliczności – stan zdrowia i możliwości uzyskania dochodu, z kolei na sytuację rodzinną składa się ustalenie, czy dany podmiot prowadzi samodzielnie gospodarstwo, czy też wspólnie z innymi osobami bliskimi, czy i jakie świadczenia ponosi na ich rzecz [15]. Jedynie uwzględnienie warunków osobistych osoby, na którą ma być nałożona administracyjna kara pieniężna, pozwala na racjonalną indywidualizację kary, tak aby reakcja na naruszenie prawa miała rzeczywiście charakter dolegliwości osobistej dla danego podmiotu, a nie jego bliskich i aby była przez niego możliwa do realizacji.

Ewentualna wadliwość nakładania kar pieniężnych

Jak wskazano na samym wstępie, nieliczne opracowania dotyczące problematyki nakładania kar administracyjnych, zwracają uwagę na problemy proceduralne, związane z wymierzeniem administracyjnych kar pieniężnych, o jakich mowa w art. 48a ustawy, co powoduje konieczność odniesienia się, do wskazywanych wadliwości.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że żaden przepis ustawy nie daje Policji uprawnień do gromadzenia informacji o osobach fizycznych na potrzeby postępowań administracyjnych prowadzonych przez inny organ, a następnie przekazywania tych informacji organowi administracji publicznej, jakim jest organ inspekcji sanitarnej. W konsekwencji, dane osobowe przekazane przez Policję organowi inspekcji sanitarnej na potrzeby postępowania mającego na celu wymierzenie kary pieniężnej są pozyskiwane z naruszeniem art. 51 ust. 5 Konstytucji RP, a notatka służbowa zawierająca opis zarzucanego stronie postępowania zachowania jest dowodem sprzecznym z prawem w rozumieniu art. 75 § 1 KPA [17].

Pomijając w tym miejscu kwestie ewentualnego naruszenia ochrony danych osobowych w związku z przekazaniem notatki służbowej, zauważyć jednak należy, że samo jej przekazanie organowi nie dyskwalifikuje możliwości wszczęcia postępowania administracyjnego. Niejednokrotnie postępowania administracyjne są wszczynane na skutek doniesień medialnych, czy też informacji uzyskiwanych od

obywateli. Jednak warunkiem wymierzenia administracyjnej kary pieniężnej, w tego typu sytuacji jest prawidłowe i wyczerpujące zgromadzenie materiału dowodowego, potwierdzającego, że dana osoba naruszyła określone nakazy lub zakazy. Innymi słowy, z punktu widzenia prawidłowości decyzji administracyjnej bez znaczenia pozostaje sposób, w jaki organ dowiedział się o podstawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej, o ile organ ten samodzielnie ustali na podstawie przeprowadzonych dowodów, że naruszenia, o jakich mowa w art. 48a ZapoChoróBU, istotnie miały miejsce.

Po drugie należy wskazać, że brak jest podstaw do wyłączenia w postępowaniu administracyjnym poprzedzającym nałożenie administracyjnej kary pieniężnej, ogólnej zasady czynnego udziału strony w postępowaniu. Zgodnie z art. 10 § 2 KPA [6] możliwe jest odstąpienie od zapewnienia stronie czynnego udziału w postępowaniu, jedynie w przypadkach, gdy załatwienie sprawy nie cierpi zwłoki ze względu na niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia ludzkiego albo ze względu na niepowetowaną szkodę materialną. Dopuszczalność prowadzenia postępowania z wyłączeniem zasady czynnego udziału stron, na podstawie art. 10 § 2 KPA jest wyjątkiem od zasady ogólnej i jako wyjątek podlega wykładni ścieśniającej, co powoduje, że stan niecierpiący zwłoki w załatwieniu sprawy oznacza stan realnie istniejący, a nie prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Jak zasadnie zauważa RPO, w sprawach dotyczących zwalczania chorób zakaźnych, realne zagrożenie dla bezpieczeństwa zdrowia i życia obywateli, które kreuje stan niecierpiący zwłoki w załatwieniu sprawy, występuje jedynie w przypadku stwierdzenia na podstawie wyniku badania, że określona osoba jest zakażona wirusem SARS-CoV-2, w związku z czym powinna być natychmiast odizolowana od reszty społeczeństwa na podstawie stosownej decyzji organu inspekcji sanitarnej. Taka sytuacja uzasadnia zatem niezwłoczne załatwienie sprawy i wydanie przez organ inspekcji sanitarnej decyzji nakładającej obowiązek izolacji z pominięciem uprawnień procesowych strony wynikających z zasady czynnego udziału w postępowaniu.

Dodatkowo, jak powyżej wskazano, przy wymierzeniu administracyjnej kary pieniężnej niezbędne jest ustalenie warunków osobistych strony, tak aby jej wysokość odpowiadała dyrektywom wskazanym w art. 189d KPA. Skutek powyższy nie zostanie jednak osiągnięty bez udziału strony, gdyż tylko w ten sposób organ jest w stanie podjąć czynności mające na celu ustalenie jej sytuacji osobistej i majątkowej. Pamiętać należy, że nadrzędnym celem administracyjnej kary pieniężnej jest cel prewencyjny, który może być osiągnięty wyłącznie w sytuacji, gdy wykonanie decyzji nakładającej administracyjną karę pieniężną doprowadzi do wyeliminowania niebezpieczeństwa dla życia i zdrowia ludzi, a więc spowoduje, że w przyszłości osoba zobowiązana nie dopuści się ponownego naruszenia wprowadzonych nakazów lub zakazów.

Konstytucyjność nakazów, zakazów i ograniczeń na podstawie ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi

Przedstawiony model ustanawiania nakazów, zakazów i ograniczeń oparty jest na przepisach blankietowych, czyli przepisach, które „same nie wyznaczają sposobu postępowania adresatów, lecz wydawane rozstrzygnięcia uzależniają od postanowień innych generalnych aktów prawnych” [5, str.37]. Jest to niezwykle istotne, ponieważ administracyjne kary pieniężne mają charakter represyjny i należy stosować wobec nich zasadę *nullum crimen sine lege*. Wskazuje się, że w odniesieniu do tych instrumentów konieczne jest ustawowe określenie „zarówno czynu karalnego, jak też i grożącej zań sankcji” [8, str. 176-177]. Możliwe jest dookreślenie treści normy represyjnej w akcie rangi podustawowej, jednakże ustawa musi określać „szerokie, ale precyzyjne ramy typu czynu sankcjonowanego oraz ramy grożącej zań kary” [8, Ibidem]. Można spotkać także bardziej stanowczy pogląd, iż „materialne elementy sankcji administracyjnej muszą być zdefiniowane w ustawie w sposób kompletny, precyzyjny i jednoznaczny” i „nie może dookreślać tego akt wykonawczy” [14, str. 1186-1187].

Nakaz definiowania sankcji w ustawie wynika jednoznacznie z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, który wielokrotnie zajmował się tą problematyką. Przykładowo w wyroku z dnia 20 maja 2014 roku Trybunał wyraził pogląd, iż „konstytucyjne wymagania dotyczące przepisów karnych odnoszą się do wszystkich przepisów o charakterze represyjnym (sankcjonująco-dyscyplinującym), a więc do wszystkich przepisów, których celem jest poddanie obywatela jakiejś formie ukarania, czy jakiejś sankcji”, a „z zasady wyłączności ustawy w sferze prawa represyjnego wynika, że zarówno czyn zabroniony, jak i rodzaj oraz wysokość kar, a także zasady ich wymierzania – muszą być, co do zasady, określone bezpośrednio w ustawie, co jednocześnie nie wyklucza możliwości doprecyzowania niektórych z tych elementów przez akty podustawowe” [16].

Wydaje się, że sytuacja kształtuje się nieco inaczej w stanach nadzwyczajnych. Ustawy określające zakres ograniczeń wolności i praw człowieka i obywatela w czasie ich obowiązywania mogą zawierać przepisy blankietowe, a rozporządzenia wydane na ich podstawie mogą przejąć wiele ustawowych materii, których co

do zasady nie można regulować w aktach rangi podstawowej. Wyłączość ustawy wprowadzona przez art. 228 ust. 3 rozumiana jest bowiem w ten sposób, że „wskazane zagadnienia mogą być unormowane w ustawie oraz ewentualnie w rozporządzeniach wykonawczych wydanych na podstawie upoważnienia zawartego w takiej ustawie” [7]. Nie sposób uznać, iż analogicznie jest w przypadku rozporządzenia wydanego na podstawie ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, ponieważ stan zagrożenia epidemicznego i stan epidemii nie są konstytucyjnymi stanami nadzwyczajnymi.

Podobne wątpliwości rodzą się na tle art. 31 ust. 3 Konstytucji, określającego przesłanki dopuszczalności ograniczania konstytucyjnych praw i wolności. Przepis ten z uwagi na regulację art. 228 Konstytucji nie ma zastosowania w stanach nadzwyczajnych, jednak stany przewidziane przez ustawę o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi do nich nie należą, a zatem nakazy, zakazy i ograniczenia wprowadzane na jej podstawie, jak również kary grożące za ich naruszenie, muszą być zgodne z konstytucyjną zasadą proporcjonalności i nie mogą naruszać istoty praw i wolności. Ograniczenia te są zaś bardzo daleko idące, a analiza przewidzianych w ustawie o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi administracyjnych kar pieniężnych oraz sankcji określonych w ustawie o stanie klęski żywiołowej prowadzi do wniosku, iż rozwiązania przewidziane dla stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii są bardziej restrykcyjne, niż analogiczne rozwiązania ustalone dla wskazanego stanu nadzwyczajnego.

Podsumowanie

Generalna ocena zastosowania administracyjnych kar pieniężnych jako narzędzia do walki z epidemią nie musi być negatywna. Są one bowiem instrumentem skutecznego oddziaływania prawa administracyjnego, służącym wymuszaniu określonych działań lub zaniechań. Jest to szczególnie istotne, kiedy delikty administracyjne polegające na naruszeniu nakazów, zakazów lub ograniczeń mogą prowadzić do rozprzestrzeniania się epidemii.

W demokratycznym państwie prawnym organy władzy publicznej nie mogą jednak kierować się zasadą „cel uświęca środki”. Stosowane przez ustawodawcę sankcje muszą respektować wszelkie zasady i standardy konstytucyjne. Regulacja ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi wywołuje w tym zakresie istotne wątpliwości, zwłaszcza w kontekście określenia nakazów, zakazów i ograniczeń, stanowiących czyny zabronione w rozporządzeniu. Wobec tego istotne znaczenie może mieć kontrola sprawowana przez sądy administracyjne, z uwagi na prawo sędziego do incydentalnej kontroli legalności aktów podstawowych, która prowadzić może do odmowy zastosowania aktu w konkretnej sprawie [2, str. fragment IV].

Negatywnie należy ocenić również wprowadzenie natychmiastowej wykonalności decyzji, zwłaszcza w sytuacji, kiedy podmiot, na który zostanie nałożona administracyjna kara pieniężna ma niewielkie możliwości wstrzymania wykonania nieostatecznej decyzji, mimo że decyzja ta może być niesłuszna lub nawet nielegalna, a ponadto niezwykle dolegliwa. Wreszcie wskazać należy, że przepisy te nie są zgodne z dyrektywami rzetelnej techniki prawodawczej.

Podsumowując, posłużenie się przez ustawodawcę administracyjnymi karami pieniężnymi można by ocenić pozytywnie, z uwagi na niezwykle doniosłą rolę, jaką sankcje te mogłyby odegrać w zwalczaniu epidemii, gdyby tylko zachowane zostały wszelkie zasady i standardy, które muszą spełniać przepisy statuujące tego rodzaju kary. Ponadto posługiwanie się karami pieniężnymi powinno zostać poprzedzone stworzeniem regulacji ogólnej, normującej całościowo problematykę administracyjnych kar pieniężnych, która doprowadziłaby do ujednoczenia reguł ich wymierzania oraz zapewniłaby niezbędne gwarancje procesowe i odpowiednią kontrolę sądową.

LISTA WYKORZYSTANYCH ŹRÓDEŁ:

1. Decyzja Małopolskiego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego z 24.6.2020 r. (Nr96.404.2020, <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Decyzja%20uchylaj%C4%85ca%20MPWIS%2C%2024.06.2020.pdf> (dostęp: 27.8.2020 r.);
2. Jabłoński M., Odmowa zastosowania przepisu prawa w praktyce stosowania prawa administracyjnego przez sądy administracyjne i organy administracji publicznej – wybrane problemy, [w:] J. Zimmermann (red.), *Aksjologia prawa administracyjnego*. Tom I, Warszawa 2017, LEX.
3. Kamiński G., Poddanie określonej osoby przymusowej kwarantannie podczas epidemii koronawirusa – konsekwencje prawne, LEX/el;
4. Majczak P., Refleksje na temat kodeksowej regulacji kar administracyjnych, IN 2020, Nr 1;
5. Nowacki J., Tobor Z., *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2016.

6. Red. prof. dr hab. Roman Hauser, prof. dr hab. Marek Wierzbowski, Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz, 2021, dostęp w Legalis;
7. Safjan M., Bosek L. (red.), Konstytucja RP. Tom II. Komentarz do art. 87–243, Warszawa 2016, Legalis.
8. Szumiło-Kulczycka D., Prawo administracyjno-karne, Zakamycze 2004.
9. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, (Dz.U. 1960 Nr 30 poz. 168);
10. Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020 r., poz. 374 z późn. zm.
11. Ustawa z dnia 20 maja 1971 roku Kodeks wykroczeń, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 821 z późn. zm.
12. Ustawa z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, Dz.U. z 2020 r., poz. 567 z późn. zm.
13. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1239 z późn. zm.
14. Wincenciak M., Aksjologia sankcji administracyjnej a przedawnienie jej wymierzania lub wykonania, [w:] J. Zimmermann (red.), Aksjologia prawa administracyjnego. Tom I, Warszawa 2017.
15. Wyr. NSA z 21.10.2008 r. ([IOSK 1685/07](#), Legalis);
16. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 20 maja 2014 roku, sygn. akt K 17/13, OTK ZU 2014, z. 5A, poz. 53.
17. Wzór notatki służbowej zawierającej opis zarzucanego stronie postępowania zachowania, zob. <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rpo-skarzy-do-wsa-kar%C4%99-mazowieckiego-sanepidu-10000-zl>.

RENA MIKŁASZEWICZ,

Filia Uniwersytetu w Białymstoku w Wilnie
/ Uniwersytet Witolda Wielkiego w Kownie
(Litwa)

i.miklaszewicz@uwb.edu.pl

DYSKUSJA NA LITWIE O PRZESTRZEGANIU PRAW CZŁOWIEKA W DOBIE PANDEMII

Wybuch pandemii koronawirusa Covid-19 spowodował wprowadzenia stanu wyjątkowego na Litwie, co dla ludności wiązało się z wieloma ograniczeniami. W poszczególnych przypadkach zostały odizolowane całe miejscowości, np. z powodu rozprzestrzeniania się w Niemenczynie w rejonie wileńskim koronawirusa 15 kwietnia 2020 r. na tydzień zamknięty został wjazd i wyjazd z miasta. Do Niemenczyna mogli wjechać i wyjechać wyłącznie mieszkańcy tego miasta i pracujące tu osoby, a także ci, którzy mieli specjalne pozwolenie Narodowego Centrum Zdrowia Publicznego. [1]

Obostrzenia, jakie zastosowały władze litewskie po wybuchu pandemii, były komentowane w środowisku prawniczym i w mediach. Podczas konferencji „Koronawirus a prawa człowieka” zorganizowanej on-line na Wydziale Prawa Uniwersytetu Wileńskiego w kwietniu 2020 r. podkreślano, że po raz pierwszy od uzyskania przez Litwę niepodległości ograniczono prawo do swobodnego przemieszczania się, zabroniono organizowania zebrań i wieców, co można traktować, jako ograniczenie wolności do wyrażania protestów. Adwokat prof. Vytautas Mizaras stwierdził, że podjęte przez władzę decyzje wywołują pytanie o zasadę proporcjonalności w ograniczaniu praw obywateli.[2]

Zwracano też uwagę na kolizję między prawem do bezpiecznych warunków pracy a ryzykiem zarażenia się covidem podczas pełnienia obowiązków służbowych oraz na konflikt między prawem do życia osobistego a żądaniem pracodawcy do wskazania miejsc, gdzie byliśmy, czy nie chorujemy, itp. Dyskutowano nad problemem naruszenia zarówno praw personelu medycznego, jak i pacjentów, który wynikał z niedostatecznego poziomu testowania, co nie zapewniało bezpieczeństwa. Wskazano na naruszenie praw pacjentów, którzy chorują na inne choroby, ponieważ ograniczono im dostęp do usług medycznych.

Problematyka ograniczania praw człowieka w pandemii zainteresowała również młodych prawników, którzy poświęcili temu zagadnieniu studencką konferencję prawniczą. Pierszą nagrodę przyznano referatowi, opracowanemu przez grupę studentów IV roku prawa Uniwersytetu Wileńskiego na temat: „Restrictions during pandemic: justified but it lawful?”, w którym wykazali oni, że rozporządzenia rządu o stanie wyjątkowym w dobie pandemii mogą być uznane za sprzeczne z Konstytucją.[3]

Dyskusję wywołało rozważane przez rząd wprowadzenie obowiązkowych szczepień przeciwko Covid-19. Mowa przewodniczącego Litewskiej Rady Adwokackiej, prof. Ignasa Vėgėlė, wygłoszona podczas powszechnej konferencji adwokatów, odbiła się szerokim echem w prasie i mediach społecznościowych. Prawniki w swym przemówieniu skupili się przede wszystkim na obecnej sytuacji pandemicznej i skrytykowali rząd za politykę szczepionkową. Władze ze względu na ponownie pogarszającą się sytuację covidową postanowiły wprowadzić pewne ograniczenia dla osób niezaszczepionych. „Przymus szczepienia się poprzez wprowadzenie dla osób negatywnych, nieraz niemożliwych do spełnienia społecznie, ekonomicznie i finansowo warunków, np. wymóg testowania się co kilka dni, kiedy cena jednego testu wynosi nawet siódmą część wypłaty, to przemoc.”- twierdzi adwokat.[4]

Ignas Vėgėlė wystąpił również przeciwko wprowadzeniu tzw. paszportu możliwości dla osób zaszczepionych. Twierdzi on, że nie można się zgodzić z twierdzeniem władz, że daje on dodatkowe możliwości: „...naruszając podstawowe prawo niedyskryminowania i równości wszystkich wobec prawa, {wprowadzenie} paszportu możliwości głosi fałszywą wiadomość, że stwarza rzekome dodatkowe prawa, które i tak w społeczeństwie demokratycznym są podstawowe i powszechnie gwarantowane dla wszystkich osób.”

W obronie decyzji państwa o wprowadzeniu obowiązkowych szczepień wystąpił na łamach prasy adwokat Albertas Šekštelis w artykule „Antyszczepionkowcom – pro memoria: państwo może wprowadzić nakaz obowiązkowych szczepień przeciwko koronawirusowi nie naruszając praw człowieka”. Autor w oparciu o orzeczenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie *Verička i in. przeciwko Republice Czech* udowadnia, że nakaz szczepień obowiązkowych nie narusza praw człowieka.[5]

Na forum prawniczym zatytułowanym „Pandemia Covid-19 a wyzwania prawnicze: przygotować się na przyszłość oceniając popełnione błędy”, jakie odbyło się na Uniwersytecie Wileńskim wiosną br., omawiano wprowadzenie przez władze ograniczeń możliwie sprzecznych z Konstytucją. Profesor Egidijus

Šileikis stwierdził, że ograniczenia, jakie zostały wprowadzone na mocy postanowień rządu, stały się de facto ważniejsze niż wiele praw i wolności osób zagwarantowanych w Konstytucji. Mogłyby one być wprowadzone tylko w wypadku ogłoszenia stanu wyjątkowego, co wymagałoby decyzji sejmu. [6] Kolejny uczestnik forum doc. dr Vaidotas Vaičiaitis odnosząc się do zastosowanych ograniczeń w dobie pandemii stwierdził: “Nie wiem, czy dziś nadal możemy uważać Litwę za państwo prawa. Specjalny reżim prawny, chociaż nie przewidziany w konstytucji, ograniczył cały system konstytucyjny: państwo prawa, demokrację, prawa człowieka, dlatego może on być usprawiedliwiony tylko jako pewny wyjątek ze względu na jego tymczasowość.” [7]

Dyskutujący prawnicy podkreślali, że wśród nich nastąpiła polaryzacja zdań na temat tego, czy wprowadzone przez państwo ograniczenia są zasadne i proporcjonalne do zagrożenia, czy są nadmierne.

Prasa pisała również o zaskarżeniu niektórych decyzji władz przez podmioty gospodarcze. Jednak Wileński Sąd Okręgowy odrzucił skargę spółki, która domagała się od państwa uiszczenia 34 tys. euro strat, jakie poniosła, według niej, po ogłoszeniu na Litwie kwarantanny. [8]

W toczącej się dyskusji zabierali również głos komentatorzy. W komentarzu do wypowiedzi adwokata Ignasa Vėgėlė o nakazie przymusowych szczepień, że „każdy człowiek powinien przyjąć samodzielną decyzję w sprawie inwazji we własne ciało”, a nowe regulacje, zdaniem adwokata, to prawo mocno ograniczają, Antoni Radczenko pisał w „Kurierze Wileńskim”: ”Oczywiście, prawo wyboru oraz prawo wolności wypowiedzi są wielkimi osiągnięciami cywilizacji zachodniej. Tym niemniej, ważną częścią zachodniego fundamentu jest odpowiedzialność. Odpowiedzialność nie tylko za siebie, ale również za otoczenie. Decyzja o nieszczepieniu się może mieć negatywny wpływ nie tylko na daną osobę, ale również na społeczeństwo. Taka osoba ma większą szansę stać się roznośicielem wirusa i to stanowi bezpośrednie zagrożenie dla osób ją otaczających. Na przykład dla ludzi o obniżonej odporności układu immunologicznego.” [9]

Mieszkańcy Litwy w ocenie wprowadzenia obowiązkowych szczepień przeciwko Covid-19 są podzieleni. Jak wynika z badań opinii publicznej pracowni „Vilmorus”, przeprowadzonych w dniach 29 lipca-5 sierpnia br. ponad połowa 50,3 proc. respondentów opowiada się przeciwko wprowadzeniu obowiązkowych szczepień, 42 proc. pozytywnie ocenia taki obowiązek, zaś 7,7 proc. nie ma zdania na ten temat. [10]

BIBLIOGRAFIA:

1. <http://124.lt/pl/spoleczenstwo/item/340557-niemenczyn-zamkniety-przez-koronawirusa-fotoreportaz>
2. **TEISE.PRO**2020-05-01, [HTTPS://WWW.TEISE.PRO/INDEX.PHP/2020/05/01/KARANTIN AS-IR-MOBILUMUI-IR-ZMOGAUS-TEISEMS/KARANTINAS](https://www.teise.pro/index.php/2020/05/01/karantin-as-ir-mobilumui-ir-zmogaus-teisems/karantinas) – IR MOBILUMUI, IR ŽMOGAUS TEISEMS?
3. **Teise.Pro**2021-04-01, <https://www.teise.pro/index.php/2021/04/01/pandemijos-teisiniaiissukiai-ir-kiti-aktualus-klausimai-aptarti-vu-teises-fakulteto-smd-konferencijoje/Pandemijosteisiniaiissukiaiirkiti-aktualus-klausimai-aptarti-VU-Teises-fakulteto-SMD-konferencijoje>
4. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/nuomones/visa-i-vegeles-kalba-apie-skiepijima-ivertink-ite-patys-18-1553550?copied>
5. <https://www.teise.pro/index.php/2021/08/21/a-sindeikis-nuomone-apie-su-pandemijos-valdymu-susijusias-mintis-issakytas-lietuvos-advokaturossuvaziavimo-proga/>
6. **Teise.Pro**2021-02-05 <https://www.teise.pro/index.php/2021/02/05/covid-19-pandemija-issukiai-zmogaus-teisems-demokratijai-ir-teisines-valstybes-principams/COVID-19-pandemija-issukiai-zmogaus-teisems-demokratijai-ir-teisines-valstybes-principuiIbidem>
7. Ibid.
8. **Teise.Pro**2021-02-04 [Teismas atmetė skundą dėl žalos priteisimo pernai Vyriausybei paskelbus karantiną, https://www.teise.pro/index.php/2021/02/04/teismas-atmete-skunda-del-zalos-priteisimo-pernai-vyriausybei-paskelbus-karantina/](https://www.teise.pro/index.php/2021/02/04/teismas-atmete-skunda-del-zalos-priteisimo-pernai-vyriausybei-paskelbus-karantina)
9. Prawo i odpowiedzialność, <https://kurierwilenski.lt/2021/08/24/prawo-i-odpowiedzialnosc/>
10. **Apklausa: privalomo skiepijimo nuo COVID-19 nepalaikytų pusė lietuvių** Versložinios, 2021-08-13, <https://www.vz.lt/verslo-aplinka/2021/08/13/apklausa-privalomo-skiepijimo-nuo-covid-19-nepalaikytu-puse-lietuviu>

Iryna Butyrska,
PhD in Law, Associate Professor,
Assistant Professor of the Department of Procedural Law,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
(Chernivtsi, Ukraine)
i.butyrska@gmail.com
ORCID 0000-0002-6827-9939
Scopus ID 57209499580

FEATURES OF JUDICIAL PROTECTION OF THE RIGHTS OF ECONOMIC ENTITIES DURING THE COVID-19 PANDEMIC

The Covid-19 pandemic, which shook the world in early 2020, changed the lives of each of us, dividing it into before and after. Quarantine restrictions, which have been rapidly introduced around the world, have inevitably affected the work of all of us, including the courts.

The peculiarity of resolving economic disputes is that they must be resolved as soon as possible, due to the dynamism of the economy. After all, almost every litigation in one way or another affects the economic activity of the business entity, so all participants in business relations are interested in the earliest possible resolution of cases with their participation.

At the beginning of the quarantine measures, the courts were not ready for such conditions, but given the need to consider and resolve economic disputes as soon as possible, judges had to look for new ways to deal with cases that would minimize congestion and provide the right of every participant in the proceedings to be heard and to take part in the court hearing. To this end, courts in Ukraine have begun to use special programs to conduct court hearings online.

Thus, on April 3, 2020, the Dnipropetrovsk District Administrative Court ruled to satisfy the application of the plaintiff's representative to hold a court hearing by videoconference using the Zoom application. With regard to the courts of economic jurisdiction, the leader in this matter was the Northern Economic Court of Appeal, which on April 22, 2020 also held the first video conference using the "EasyCon" system. Some courts have also practiced court hearings using Skype.

At the same time, the lack of proper legal regulation of conducting court hearings by videoconference using participants own technical means caused a number of difficulties in holding such hearings. Therefore, in order to resolve this issue, the High Council of Justice accelerated the launch of the Unified Judicial Information and Telecommunication System. Thus, on September 4, 2021, the High Council of Justice published an announcement on the start of operation of three subsystems (modules) of it – "Electronic Cabinet", "Electronic Court", video conferencing subsystems. These subsystems (modules), including the videoconferencing subsystem, mentioned in the announcement of the High Council of Justice, have been officially operational since October 5, 2021. Now all online court hearings are held using the "EasyCon" system.

In addition, the use of the "EasyCon" system causes certain problems. First of all, it requires from the participants of the process the appropriate technical means, high-speed and uninterrupted connection to the Internet. Also, registration in the system is carried out using an electronic digital signature. However, not all stakeholders have a digital signature. In addition, there is a risk of technical inability to participate in video conferencing outside the courtroom, interruption of communication, etc. There are also reasonable doubts about the confidentiality and leakage of information in the "EasyCon" system. There is also no possibility to submit documents during the court hearing, as well as problems with the demonstration of written evidence to the participants in the process, who are involved in the case remotely. It should be noted that today only about 60% of courtrooms are equipped with equipment that allows for court hearings by videoconference, which can lead to delays in court proceedings.

An important problem is a real possibility of getting acquainted with the case materials remotely. Currently, only a few courts provide access to case materials remotely, which is not enough.

It is also important to ensure the openness of the trial and the right of any person to be present at the hearing, as this is an important component of the constitutional principle of publicity of the trial. The provision on the right of the court to restrict access to hearings of persons who are not participants in the proceedings will contribute to abuse by the court. Therefore, it is correct to provide that in case the court restricts access to the court hearing of the visitors, it is necessary to provide a mandatory video broadcast of this hearing on the Internet.

Court etiquette may need to be re-evaluated accordingly for remote hearings, including appropriate dress codes and screen backgrounds for judges and other participants in order to ensure the seriousness of proceedings is upheld. Policies on how to require someone to “leave” the courtroom if necessary, may be needed, as well as how to engage individuals who are not participating sufficiently, including by picking up on non-verbal cues. Protections to ensure that participants are not excluded from hearings also need to be evaluated. There are also concerns with the illegitimate recording of hearings [1, p. 26].

In general, it should be noted that the problems and challenges facing the judiciary in Ukraine also arise in other countries around the world. Thus, in the scientific literature devoted to the study of the administration of justice in Lithuania during the Covid-19 pandemic, it is noted:

Such a ‘hybrid’ way of hearing cases could shorten time limits for court proceedings and make proceedings even more approachable for the public. Perhaps nobody could have anticipated that online court hearings would become quite normal so quickly. Many practitioners and scholars thought it would take more time to get used to the concept of online hearings [2, p. 159].

Also, the problems of judicial protection of the rights of economic entities in a pandemic include the delay of court proceedings due to the absence of participants in the process. Thus, there are frequent cases of postponement of court hearings due to the self-isolation of participants of the process or their treatment for coronavirus disease. All this does not contribute to the prompt resolution of disputes involving business entities.

Thus, the COVID-19 pandemic has posed many challenges to the judiciary in general and to commercial courts in particular. Judicial protection of the rights of economic entities under quarantine restrictions is difficult, which inevitably affects the country’s economy.

REFERENCES:

1. The functioning of courts in the Covid-19 pandemic: Primer. October 2020. 52 p. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/5/469170.pdf> (access date: 20.10.2021).
2. V Vėbraitė ‘Impact of the COVID-19 pandemic on court proceedings in Lithuania’ (2020) 2/3 (7) Access to Justice in Eastern Europe 156-159.

«ПАНЕЛЬНІ ДИСКУСІЇ»



Віктор Щербина,
доктор юридичних наук, професор
кафедри трудового права та права соціального забезпечення.
Інститут права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
(м. Київ, Україна)

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВА НА ПРАЦЮ: НОВЕ ДОКТРИНАЛЬНЕ ТЛУМАЧЕННЯ

Доктрина «живої конституції» передбачає й можливість нового бачення положень Конституції з огляду на політичні, соціально-економічні та інші зміни, що відбуваються у суспільстві і державі. Одним із елементів реалізації цієї доктрини є можливість перегляду рішень, прийнятих Конституційним Судом України. На практиці вже є такі приклади. Зокрема, такими можна вважати рішення органу конституційної юрисдикції, прийняті в 2008, 2011, 2012 рр. (справи про соціальні гарантії). У цілому з такою точкою зору треба погодитися, оскільки прояви суспільного життя не можна вкласти у раз і назавжди встановлені рішення, навіть такої важливої інституції як Конституційний Суд України.

Серед вітчизняних та зарубіжних учених, що займалися дослідженням соціальної політики та її законодавчого врегулювання, варто виокремити: О.О. Шутаєву, В.В. Побірченко, Ю.О. Чалюк, Г.О. Спіцину, О.В. Тищенко, Дж.С. Мошера, Д.М. Трубека, П. Пірсона, Дж. Квіста та ін. Природа, сутність та зміст права на працю розкриваються в роботах Г.Ю. Вдовіна, Р.С. Веприцького, Г.А. Гаджиева, В.Л. Костюка, Н.С. Мокрицької, В.Ф. Пеньківського, О.В. Пушкіної, В.В. Хромея, А.М. Хурматуліної та інших учених. Теоретична основа дослідження – наукові й навчальні праці видатних учених, як-от: Л.С. Таль, М.В. Баглай, І.С. Войтинський, Л.Я. Гінцбург, В.М. Догадов, Б. Н. Жарков, С.А. Іванов, І.Я. Кисельов, А.Є. Пашерстник, В.У. Єсенін та ін. Серед сучасних дослідників теорії права та теорії конституційного права необхідно відзначити праці С.П. Головатого, М.І. Козюбри, О.В. Петришина, О.В. Скрипнюка, Ю.М. Тодики та ін. Значний вплив на формування критичного порівняльно-правового підходу авторів справили роботи Г. Вольмані, В. Каскеля, Г. Кельзена (Німеччина), Ф. Коллена, Р. Докуа, П.Г. Гутьєра (Франція) та інших учених.

Уявляється, що саме зміна акцентів у поглядах на праворозуміння дозволить по-новому з'ясувати зміст права на працю на нинішньому етапі розвитку держави і суспільства. Метою цього дослідження є виявлення нових аспектів змісту конституційного права на працю на основі останніх досягнень гуманітарних наук, зокрема правової, зміну, на цій основі, доктринального тлумачення соціально-економічних прав громадян України.

Не обгрунтовано уявляється позиція тих учених, які пов'язують наявність у Конституції тих чи інших прав людини і громадянина лише з можливістю їх судового захисту. Це дещо звужене розуміння законодавчого закріплення сучасного «пакету» конституційних прав у демократичній, соціальній і правовій державі. З'ясувати природу права на працю можливо лише після з'ясування сутності цих важливих правових категорій.

Теорію «природних прав людини» розглядають як наріжний камінь для тлумачення будь-яких положень Конституції України. Ніяк не принижуючи значення цієї політико-правової теорії, все ж необхідно зазначити, що частина вчених сповідують альтернативну, компромісну правову ідеологію, яка відрізняється від теорії природного права тим, що не відкидає значну роль держави і закону в теорії праворозуміння. З точки зору інтегративної (природно-позитивної) теорії, право бінарне соціальне явище, тобто має подвійну природу. Природа права являє собою складне, але необхідне переплетення двох компонентів: природного початку (природа особистості) й позитивного початку (політична природа). Третій ступінь – природно-позитивне право. Саме тому, на наш погляд, в Україні до тепер точиться дискусія між прибічниками гарантування свободи і демократії, але без гарантування соціальних прав громадян, і прибічниками пріоритету гарантування соціально-економічних прав громадян із певними поступками для визначальної ролі держави у житті суспільства.

Результати проведеного дослідження дають підстави для наступних науково-обгрунтованих висновків:

1. Ключовими ідеями тлумачення права на працю, здійсненого у чинних рішеннях Конституційного Суду України, є такі:

- 1) право на працю закладено у самій людській природі;
- 2) право на працю є невідчужуваним правом кожної людини;

3) право на працю є можливістю заробляти собі на життя, яке є не відчужуваним від самого права на життя;

4) право на працю пов'язане зі свободою особи працювати чи не працювати, а якщо вона обирає працю, то зі свободою вибору роду діяльності чи занять;

5) право на працю реалізується в умовах гарантування державою рівних можливостей у виявленні людиною своїх здібностей до праці, а не гарантування працевлаштування людини;

6) право на працю може бути реалізоване через різні форми залучення людини до суспільно-корисної діяльності, які тим чи іншим чином урегульовані нормами різних галузей права України.

2. Акценти зроблені Конституційним Судом України на свободі праці, свободі вибору видів діяльності, невідчужуваності цього права людини, дещо нівелюють іншу частину змісту цього права, яке міститься як у ч. 2 ст. 43 Конституції України, так й у декількох міжнародних актах. Подібний підхід суттєво звужує зміст права на працю, яке первинно було закріплено у Загальній декларації прав людини 1948 р., де у ч. 1 ст. 23 вказано, що кожна людина має право на захист від безробіття.

3. Права у сфері праці, закріплені у ст. 1, 3, 8, 13, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 54 Конституції України, в різних варіаціях складають зміст конституційного права на працю, який, в свою чергу, обумовлюється правовою формою його реалізації. Право на працю можна розглядати у контексті єдності аксіологічного та формально-юридичного підходів, яке виступає як забезпечені державою можливості реалізації цінностей вищого порядку у сфері праці за допомогою визначених правових інструментів та інститутів.

4. Розглядаючи право на працю, як конституційну цінність, необхідно виокремлювати такі його особливості:

1) конституційне право на працю є вищою цінністю, яка є похідною від вищого блага – праці;

2) конституційне право на працю – це складна за будовою цінність, його зміст складається з відносно самостійних конституційних цінностей вищого порядку та обумовлюються обраною формою реалізації конституційного права на працю (трудові відносини, державна служба, підприємницька діяльність та ін.);

3) реалізація конституційного права на працю ґрунтується на прийнятті забезпечувальних заходів з боку інших суб'єктів права, особливо держави.

Саме останній аспект фактично не фігурує у рішеннях Конституційного Суду України щодо тлумачення права на працю.

5. В Україні принцип пов'язаності держави з правами людини закріплено в ч. 2 ст. 3 Конституції України, відповідно до якої права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Ці конституційні положення в аспекті тлумачення права на працю означають наступне. По-перше, кореспонденцію прав і обов'язків громадянина і держави, а не просте проголошення конституційних прав громадян. По-друге, наявність зобов'язаної сторони у праві на працю – соціальної держави, для якої гарантованість виконання своїх соціальних обов'язків є сутністю її діяльності.

6. Ключовою ознакою юридичних гарантій прав, у тому числі й соціально-економічних, виступає те, що це система засобів і механізмів, які нормативно передбачені та реально організаційно забезпечені відповідними суб'єктами діяльності. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Це положення ч. 2 ст. 43 Конституції України – невід'ємна складова тлумачення права на працю. Право на працю і гарантованість сприяння зайнятості виступають у нерозривному зв'язку в тлумаченні положень ст. 43 Конституції. Виходячи з характеристики України як соціальної держави і ролі кожного державного органу, особливо органів служби зайнятості в забезпеченні зайнятості, й повинне тлумачитися право на працю. Ці конституційні положення є продовженням положень, закріплених у Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р.

7. Пункт 1 ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. ключовий для тлумачення змісту права на працю, оскільки передбачає необхідність визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків держави досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості. Гарантованість права на працю – це не тільки можливість його судового захисту, але й ефективна робота усього державного механізму та інститутів громадянського суспільства щодо досягнення мети – забезпечення повної зайнятості громадян України та гарантування, на цій основі, для них добробуту й гідного життя.

Юрій Заїка,

доктор юридичних наук, професор,
головний науковий співробітник відділу
проблем приватного права.

Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва
імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України

(м. Київ, Україна)

u.a.zaika@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1946-3171>

Scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57217829145

ІНСТИТУТ ПОЗОВНОЇ ДАВНОСТІ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

Здійснення і захист цивільних прав тісно пов'язані і з фактором часу. Наділяючи суб'єктів цивільних правовідносин певними права і обов'язками, законодавець водночас піклується і про їх охорону. При порушенні суб'єктивного цивільного права особа може звернутися з позовом за їх захистом в межах встановлених строків. Проте закон не може не враховувати, що в окремих ситуаціях звичайний перебіг позовної давності не може сприяти досягненню тієї мети, заради якої цей строк і було встановлено.

Призначення позовної давності полягає не лише в тому, щоб визнати існуючим, поновити суб'єктивне право чи юридичний обов'язок або іншим способом захистити їх, а й забезпечити реалізацію закладених у суб'єктивному праві можливостей і задовольнити інтерес управомоченої особи [1, с.271].

Для обчислення строків позовної давності потрібно визначити їх початковий момент, оскільки від цього залежить не тільки правильне обчислення строку, а й можливість захисту порушеного матеріального права. За загальним правилом перебіг строку позовної давності починається з того моменту, коли у особи виникає право на позов. Сторона, право якої порушено, може звернутися в юрисдикційний орган протягом визначеного законом (чи договором) часу за захистом порушеного права. Але обставини можуть скластися, що позивач не зміг вчасно подати позовну заяву до суду. При обчисленні строку позовної давності суд повинен приймати до уваги, що в окремих ситуаціях несвоєчасне звернення за захистом своїх прав в судовому порядку може бути зумовлене не недбальством позивача до здійснення і захисту належних йому прав, а причинами об'єктивного характеру. Законодавець враховує такі обставини і передбачає підстави зупинення перебігу строків позовної давності.

Особливість правової природи субінституту зупинення позовної давності полягає в тому, що протягом існування певних обставин, перебіг строків позовної давності не враховується, але і не припиняється, а після того, як дані обставини відпадають, перебіг позовної давності поновлюється.

Серед обставин, які є підставою для зупинення перебігу строку позовної давності, законодавець у ст. 263 Цивільного кодексу України (далі ЦК України) називає і непереборну силу, тобто, якщо пред'явленню позову перешкоджала *надзвичайна* або *невідворотна* за даних умов подія. Під *надзвичайністю* традиційно розуміють відсутність закономірностей у розвитку події [3, с.255]. *Невідворотність* означає, що саме за цих умов настання події неможливо було відвернути. Чи можна вважати оголошений в тій чи іншій місцевості особливий санітарний режим у зв'язку з пандемією непереборною силою? І чи можна вважати фактор пандемії як обставину, що може бути підставою для зупинення перебігу позовної давності?

Законодавець прагнув дати відповідь на це запитання. 30 березня 2020 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)», яким зокрема доповнено Розділ "Прикінцеві та перехідні положення" ЦК України п. 12, де зазначено, що «Під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтями 257, 258, 362, 559, 681, 728, 786, 1293 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину» [2], тобто, продовжив як строк як загальної позовної давності, так і спеціальної на строк дії карантину. Наскільки вдалою з точки зору юридичної техніки є така новела? Таке положення доречне, якщо вводиться карантин на всій території країни. Водночас певні обмеження можуть

вводиться органами місцевого самоврядування на окремих територіях. За цих обставин логічніше вести мову про підстави *зупинення* перебігу позовної давності.

Неможливість для позивачів звернутися до суду з позовом в умовах обмежувальних заходів (припинення роботи громадського пасажирського транспорту, державних установ, режим самоізоляції та неможливість в силу стану здоров'я звернутися до суду) може розглядатися або як непереборна сила або як поважна причина пропуску строку позовної давності і бути підставою для поновлення строку позовної давності у відповідності з положеннями ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України), оскільки кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень. Надані докази оцінюються судом за загальними правилами, тобто, за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному, повному, об'єктивному та безпосередньому дослідженні наявних у справі доказів (ст. 89 ЦПК України).

Рішення про наявність чи відсутність обставин непереборної сили, які перешкоджали позивачу своєчасно звернутися до суду за захистом порушених невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, може бути прийнято судом з урахуванням усіх фактичних обставин конкретної справи і особи позивача. У разі, якщо обставини непереборної сили не встановлені, строки позовної давності будуть обчислюватися у загальному порядку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. *Луць В.В.* Служу пером своїй Вітчизні. Вибрані твори. К. : Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва ім. акад. Ф.Г.Бурчака.2013. 327 с.
2. *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19).* Закон України від 30 березня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n107>
3. *Цивільне право України. Загальна частина: Підручник / За ред. І.А. Бірюкова, Ю.О. Заїки.* Загальні положення. Особисті немайнові права фізичної особи. Право власності та інші речові права. Спадкове право. Право інтелектуальної власності. Загальні положення про зобов'язання і договори. К. : Алерта, 2014. 534 с.

Лілія Амелічева,

професорка кафедри цивільного права і процесу.
Донецький національний університет імені Василя Стуса
(м. Вінниця, Україна)

amelicheva@donnu.edu.ua

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

ПАНДЕМІЯ COVID-19 ЯК ЧИННИК, ЩО ВПЛИВАЄ НА ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА ГІДНІСТЬ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА¹

В першій половині XXI століття всі країни, що поставили за мету досягти сталого розвитку, постали перед новими та постійно змінюваними викликами в сфері праці, такими як: динамічна суспільна інформатизація; підвищення ролі інновацій та індивідуалізації в трудових відносинах; зростання ролі професійного навчання впродовж всього життя; трансформація традиційних та поява нових форм зайнятості, особливо для некваліфікованих працівників в гіг-економіці. Однак ці нові виклики і загрози трудовим відносинам не змінили пріоритетність цілей сталого розвитку для цих країн. Наразі, пріоритетними залишаються такі цілі, як – забезпечення гідної праці та високої якості трудового життя [1, с. 258], що також є важливою характерною рисою сучасного суперечливого глобалізованого світу.

До необережного управління сучасними технологічними змінами в цифровій економіці, які можуть стати серйозною загрозою для людської гідності, автономії, приватного життя та існування людини в цілому [2, с. 265], в останні роки додався ще й новий виклик – пандемія COVID-19. Пандемія COVID-19 стала причиною багатьох соціально-економічних наслідків, включаючи імпульсивні, несистемні зміни до трудового законодавства за останні два роки, які, з одного боку, привели до якісних зрушень флексибілізації ринку праці, та, з іншого боку, неоднозначно вплинули на рівень гідних умов праці та якість трудового життя працюючих, враховуючи поширення трудових практик під час карантину щодо застосування безоплатних відпусток, переведення персоналу на дистанційну і надомну працю, масових звільнень та відсторонень від роботи невакцинованих працівників тощо.

За результатами фахового експертного опитування, яке пройшло в рамках науково-дослідної роботи Інституту економіки промисловості НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (2021 р.), було оцінено 10 зовнішніх (глобальних) чинників, які найбільш суттєво впливають на формування нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації (у % до респ.). Найбільш вагомими в порядку убутання, на думку експертів, стали такі: пандемія COVID-19, небезпеки та обмеження для праці та життя – 60,9%; розвиток та впровадження цифрових технологій в економічній та соціальній сферах – 60,0%; формування регресивної демографічної структури населення (зростання навантаження на працюючих, відток молоді, міграція тощо) – 50,9%; посилення соціальної нерівності – 49,%; зростання зовнішньої трудової міграції – 46,4%; посилення незбалансованості на міжнародному та національних ринках праці – 35,5%; популяризація концепції здобуття освіти впродовж життя – 29,1%; посилення кіберзагроз – 21,8%; зростання значущості соціального партнерства та діалогу в суспільних та трудових відносинах – 14,5%; пріоритетність захисту прав людини – 13,6% [3].

Отже, на думку експертів, з якою погоджується і автор, саме пандемія COVID-19 (та пов'язані з нею небезпеки та обмеження для праці та життя), виявилася тим фактором, що найбільш суттєво впливає на формування нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації. Однак, на жаль в цьому переліку не оцінювався експертами такий фактор, як невідповідність трудового законодавства сучасним реаліям або його недосконалість попри постійні «косметичні» правки від законодавця. Так, дійсно, за два останніх роки було внесено багато змін в КЗпП України, пов'язаних із поширенням пандемії COVID-19.

«Першою ластівкою» таких змін до КЗпП України у першому кварталі 2020 року стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 530-IX

¹ Дослідження виконано в рамках науково-дослідної роботи Інституту економіки промисловості НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (номер держреєстрації 0121U111954, 01.06-31.12.2021).

[4]. Законодавець мав на меті допомогти роботодавцям у подальшому не порушувати закон, які на початку карантину масово відправляли свої трудові колективи у безоплатні відпустки без збереження заробітної плати. Виходячи із вказаних змін до КЗпП України, необхідно зауважити, що порядок надання таких відпусток за логікою законодавця регулюється саме частиною другою статті 84 КЗпП України (інакше кажучи, вони надаються за сімейними обставинами й іншими причинами і на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік). Тому, стаття 84 КЗпП України й була ним доповнена новою четвертою частиною, в якій передбачається, що «у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті».

Як вбачається, таким доповненням ст. 84 КЗпП України законодавець порушив логіку надання відпусток працівникам за сімейними обставинами та з інших причин. Адже підставою надання таких відпусток є саме залежні від працівника причини. Сторони трудового договору лише узгоджують термін такої відпустки в межах 15 календарних днів на рік. Карантин, викликаний пандемією COVID-19 і запроваджений Урядом по всій країні, є підставою яка не залежить від працівника. Правильніше було б передбачити у ст. 84 КЗпП України окремий вид такої безоплатної відпустки, яка надається з незалежних від працівників причин у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Прийняттям наступного Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 13.04.2020 № 540-IX [5], законодавець вже мав на меті ввести в правове поле проведення роботодавцями без попереджувального двомісячного строку змін істотних умов праці для персоналу щодо встановлення гнучкого режиму роботи, оплати праці під час простою, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, переведення на дистанційну і надомну роботу й ін.

Такі поспішні зміни призвели ще більше до випадків неврегульованості окремих аспектів трудових відносин та порушень чинного трудового законодавства в частині забезпечення роботодавцями умов праці, необхідних для виконання працівниками роботи надомно та дистанційно, дотримання працівниками дисципліни праці тощо. Так, з метою забезпечення виробничого процесу роботодавці передавали своє обладнання, програмно-технічні засоби й інше майно працівникам для їхнього використання надомно чи дистанційно, значно підвищуючи ризики його зіпсуття, втрати чи крадіжки, адже можливості контролювати ставлення до майна працівника і де-юре, і де-факто стало неможливим.

Для усунення вищезазначених прогалин у законодавстві лише через дев'ять місяців законодавець нарешті розробив та прийняв більш змістовно виважений та структурований Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX [6], за яким вже чітко було регламентовано порядок оформлення запровадження гнучкого режиму, трудових договорів про дистанційну та надомну роботу, обов'язки роботодавця до початку роботи працівника, яка буде виконуватися дистанційно чи надомно, та в сфері охорони праці, а також питання підвищення рівня матеріальної відповідальності працівника перед роботодавцем за шкоду заподіяну його майну й ін.

Наразі науковцям-трудовам варто більш активно вивчати досвід розвинутих країн щодо пристосування їхнього національного законодавства в сфері праці до умов карантинних обмежень, пов'язаних з пандемією COVID-19, адже законодавство цих країн фактично не піддавалося змінам. Так, керівництво Франції рекомендувало роботодавцям надавати відповідно до національного законодавства під час карантинного припинення роботи ("arrêt travail") працівникам-батькам дітей, які не досягли 16 років, відпустку протягом 15 днів зі збереженням заробітної плати на 90%. В Німеччині працівникам дозволяли використовувати «офіс на дому» шляхом укладання додаткової угоди між роботодавцем та працівником відповідно до національного цивільного законодавства. В Італії був прийнятий Указ, за яким працівників просили працювати віддалено та брати щорічну оплачувану відпустку. Ці важливі рішення як правило приймалися завдяки проведенню результативних консультацій між профспілками, роботодавцями та представниками влади на засадах соціального діалогу [7]. Такі успішні трудові практики фактично не вплинули на якість трудового життя та рівень гідної праці в цих країнах.

Резюмуючи, принагідно відзначити, що пандемія COVID-19 стала потужним каталізатором багатьох соціально-економічних змін, включаючи імпульсивні, несистемні зміни до трудового законодавства за останні два роки в Україні. Проведені зміни до трудового законодавства, насамперед ті, що стосуються регламентації гнучкого режиму роботи, порядку укладення трудового договору про дистанційну і надомну працю, з одного боку, привели до якісних зрушень флексибілізації ринку праці. З іншого боку, неоднозначно вплинули на рівень гідних умов праці та якість трудового життя працюючих, враховуючи поширення в нашій країні непопулярних трудових практик під час карантину щодо застосування безоплатних відпусток, масових звільнень та відсторонень від роботи невакцинованих працівників тощо. Наразі необхідно більше проводити порівняльно-правових досліджень трудового законодавства України і розвинутих країн щодо пристосування сфери праці до карантинних обмежень, викликаних пандемією COVID-19.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Амелічева Л.П. Забезпечення права на соціальний захист як складника якості життя в умовах децентралізації і цифровізації України: можливості та виклики. Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції : тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) [уклад.: О. М. Ярошенко, О. Г. Серета, О. О. Конопельцева] ; за ред. О. М. Ярошенка ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2021. 318 с.
2. Amelicheva, L., Martyniuk, O., Pyroha, I., Qaracayev, C., & Myroshnychenko, V. (2021). Implementation of constitutional human rights and social guarantees of security in the context of digitalization. *Amazonia Investiga*, 10(45), 265-271. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.45.09.26>
3. Фахове експертне опитування. Науково-дослідна робота Інституту економіки промисловості НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій»: розпорядження Президії НАН України від 09.06.2021 № 301.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 № 530-ІХ. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 16. ст.100.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 13.04.2020 № 540-ІХ. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 18. ст.123.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-ІХ. Відомості Верховної Ради України. 2021. № 20. ст. 178.
7. Клецова Н.В., Петрова Н.О. Порівняння міжнародного досвіду вирішення трудових спорів, спричинених наслідками «2019-NCOV»: Науково-практичне дослідження впливу онлайн-промов спікерів країн. *Правова позиція*. № 2. 2020. Ст.137–141.

Вікторія Анатійчук,
докторка філософії, асистентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
v.anatiychuk@chnu.edu.ua,
ORCID 0000-0002-8036-4351

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОНАННЯ ДОГОВІРНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЩОДО ОБ'ЄКТІВ БУДІВНИЦТВА В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Складність виконання зобов'язання щодо об'єктів незавершеного будівництва в умовах пандемії набуло актуальності з причин незалежних від волі сторін. Карантинні обмеження з боку держави, інфікування COVID-19, збій в поставці будівельних матеріалів, прострочення сплати періодичних платежів за договором, порушення строків введення в експлуатацію об'єкту будівництва – неповний перелік того, що призведе до неможливості виконання договірних зобов'язань контрагентами.

При цьому важливе значення мають положення договору купівлі-продажу майнових прав на об'єкт будівництва, оскільки в ньому сторони можуть як узгодити додаткові підстави для звільнення від відповідальності за невиконання зобов'язання або для його зміни чи припинення, так і навпаки, виключити будь-які підстави.

Однак, чи можуть сторони звільнитися від виконання договірних зобов'язань щодо об'єкту будівництва через поширення COVID -19?

Статтею 617 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), передбачено, що особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили [1].

Разом з тим, законодавець передбачає можливість звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання, а не від самого виконання зобов'язання. А саме, якщо забудовник, через карантин, призупиняє будівельні роботи, то застосування форс-мажору звільнить його від відповідальності за неналежне виконання зобов'язання, а саме - введення об'єкта будівництва в експлуатацію у встановлені договором строки, а не від завершення будівництва та факту введення в експлуатацію.

До такого висновку прийшов і Верховний Суд України, виклавши у постанові в справі № 6-14-39цс19 від 20 березня 2019 року та № 6-14-606цс18 від 27 лютого 2019 р. наступне: «у разі невиконання належним чином взятих на себе зобов'язань, а також, відсутності факту введення будинку в експлуатацію, з урахуванням повної та вчасної сплати пайових внесків, ефективним способом захисту порушених прав є визнання майнових прав на об'єкт інвестування» [2].

Аналізуючи повідомлення Державної служби статистики [3], можна дійти висновків щодо істотного впливу карантинних обмежень на прийняття в експлуатацію закінчених об'єктів будівництва. Так, у 2020 році, в період найбільших карантинних обмежень, в порівнянні з 2019 роком обсяг введення в експлуатацію житла скоротився на 47,9% до 5,749 млн кв. м. При цьому площа прийнятих в експлуатацію індивідуальних будинків склала 3,092 млн кв. м (53,8% від загальної площі). Всього в експлуатацію було введено 65 тис. квартир, що на 48,1% менше, ніж у 2019 році. Введення в експлуатацію житла в Україні за перше півріччя 2021 року збільшилося на 29,5% порівняно з аналогічним періодом 2020 року — до 4,797 млн кв. м.

Дозволимо собі констатувати, що різкий спад індексу будівельної продукції на період 2020 року та його відновлення в першому півріччі 2021 року залежить від епідеміологічної ситуації в країні [4].

Наступним виникає питання віднесення карантину до переліку форс-мажорних обставин, які звільнятимуть сторони договірних зобов'язань щодо об'єктів будівництва від відповідальності у випадку їх порушення, адже попередньо встановлено, що повністю звільнитися від виконання зобов'язання контрагенти (збудовник, інвестор) не можуть [5, с. 21–23].

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17 березня 2020 року № 530-IX [6] внесені зміни до частини другої статті 14-1 Закону України «Про торгово-промислові

палати в Україні» [7], відповідно до яких карантин, встановлений Кабінетом Міністрів України є форс-мажорною обставиною. Необхідно зазначити, що форс-мажорні обставини не носять преюдиціальний характер. При їх виникненні, сторона яка посилається на дію форс-мажорних обставин повинна це довести [8, ст. 226–227].

Іншими словами, сторона яка посилається на конкретні обставини повинна довести те що вони є форс-мажорними, і що саме ці обставини є форс-мажором для конкретного випадку. Тобто, звільнення від відповідальності за порушення договірних зобов'язань можливе лише за наявності ряду умов:

➤ наявність форс-мажору по договору потрібно доводити, надаючи у торгово-промислову палату відповідні докази. Сертифікат торгово-промислової палати видається по кожному випадку окремо та відображає неможливість виконання зобов'язань протягом певного визначеного строку;

➤ сертифікат торгово-промислової палати не є актом органу державної влади і не має обов'язкового характеру для учасників договірних правовідносин;

➤ для того, щоб сторона могла посилатися на форс-мажор, така особа повинна довести, що коронавірус чи заходи по боротьбі із його поширенням є непередбачуваними обставинами, які дійсно унеможливають виконання зобов'язань у даному конкретному випадку за відповідним договором у відповідному темпоральному проміжку [9].

Отже, сучасні події неминуче вплинули на особливості виконання договірних зобов'язань щодо об'єктів будівництва, зокрема: 1) своєчасної сплати періодичних платежів за договором; 2) завершення будівництва об'єкту та здачі його в експлуатацію; 3) припинення майнових прав на об'єкт будівництва та одночасне виникнення права власності на об'єкт нерухомості. Однак, у зв'язку з тим, що сторони не звільняються від виконання договірних зобов'язань через поширення COVID-19, потребують детальної розробки положення, які б передбачали взаємні поступки та можливість відступу від окремих положень договору на підставі стрімкого поширення інфекційних хворіб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. (дата звернення: 15.10.2021 р.).
2. Постанова Великої Палати Верховного Суду України від 20.03.2019 № 761/26293/16-ц. URL.: <https://verdictum.ligazakon.net/document/81574008>. (дата звернення: 15.10.2021 р.).
3. Державну службу статистики від 01.01.2021р. URL.: <https://Державну службу статистики ukrstat.org>.
4. Огляд заходів, що вживаються країнами світу для боротьби з пандемією та подоланням її наслідків. Центр зовнішньополітичних досліджень Національного інституту стратегічних досліджень. URL.: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-04>. (дата звернення: 15.10.2021 р.).
5. Діковська І.А. COVID-19 та звільнення від відповідальності за Конвенцією ООН про договори міжнародної купівлі-продажу товарів 1980 року. *Римське право і сучасність. Епідемія в Європі і Право: від Риму до COVID-19*: матер. Міжнародної науково-практичної конференції. Одеса, 2020. С. 21–23.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17 березня 2020 р. № 530-IX. UKR.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>. (дата звернення: 15.10.2021 р.).
7. Про торгово-промислові палати в Україні: Закону України від 02.12.97 р. №671/97-ВР. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671/97-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 15.10.2021 р.).
8. Чала Н. Вплив пандемії COVID-19 на досягнення цілей сталого розвитку. *Публічне управління для сталого розвитку*: матеріали щоріч. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2020 р.): у 3 т., Київ, 2020. С. 226–227.
9. Щодо питання розірвання або невиконання договорів купівлі-продажу за фактом встановлення форс-мажорних обставин у зв'язку із тимчасовою окупацією території України: Лист Міністерства юстиції України від 30.05.2014 р. № 6602-0-26-14/8.1. URL.: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MUS23282.html

Василь Андрійв,
доктор юридичних наук, професор
кафедри трудового права та права соціального забезпечення.
Інститут права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)
avm2009@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0001-9118-763X>

ЩОДО МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАВА НА ГІДНИЙ РІВЕНЬ ЖИТТЯ

Право на гідний рівень життя, перш за все, це філософсько-правова категорія, яка не містить чітко виражених ознак, які б дозволяли однозначно визначити її зміст. Багаточисельні спроби розкрити і конкретизувати дане право пов'язані не тільки з його глибоким філософським та соціальним змістом, але й з умовами життя людей, які постійно змінюються. Цілком очевидно, що зміст та наповнення цього права залежить від рівня розвитку суспільства та його потреб. Враховуючи реалії сьогодення, поняття «гідний рівень життя» потребує додаткового осмислення, проведення теоретичних досліджень як у межах міжнародного так і національного права.

У сучасному міжнародному співтоваристві право людини на гідний чи достатній рівень життя закріплено в міжнародних актах. Загальна декларація прав людини містить положення про те, що кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення та на здійснення необхідних для підтримки його переваги і для вільного розвитку його особистості прав в економічній, соціальній та культурній сферах через посередництво національних зусиль та міжнародного співробітництва відповідно до структури та ресурсів кожної держави [1].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966р.) визнає, що «згідно з Загальною декларацією прав людини ідеал вільної людської особи, вільної від страху та нужди, можна здійснити, тільки якщо будуть створені такі умови, за яких кожен може користуватися своїми економічними, соціальними і культурними та політичними правами» [2].

Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.) у частині першій, зокрема, зазначає, що держави-учасниці повинні забезпечити умови, за яких усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей [3].

Арабська хартія прав людини (2004 р.), визначає право кожної людини на достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло (ст. 23), а також зобов'язання держав-учасниць щодо справедливого розподілу національного доходу між громадянами (ст. 24) [4].

Ст. 14 Американської декларації прав і обов'язків людини (1948 р.) визнає право кожного, хто працює, на таку винагороду, яка буде пропорційна його здібностям та майстерності і забезпечуватиме рівень життя, достатній для нього і його сім'ї [5].

Право на достатній рівень життя у конституціях різних країн, як і в міжнародних договорах розкривається у двох ракурсах: для працівників – право на відповідний рівень винагороди за працю, для інших осіб – на соціальні виплати відповідного (достатнього або гідного) рівня.

Так, Конституція Бельгії проголошує право кожного на життя, що відповідає людській гідності. Це передбачає: право на працю; на справедливі умови праці та винагороду; право на соціальне страхування; охорону здоров'я; соціальну, медичну та юридичну допомогу, право на гідне житло та здорове навколишнє середовище.

Конституція Італійської Республіки визначає право трудящих на винагороду, що відповідає кількості і якості його праці, та достатню... для забезпечення їм і їхнім сім'ям вільного і гідного існування. А кожен нездатний до праці та позбавлений необхідних засобів до існування, має право на підтримку і допомогу суспільства. Трудящі мають право на те, щоб для них були передбачені та забезпечені засоби, що відповідають їхнім життєвим потребам, у випадках нещастя, хвороби, інвалідності, старості та незалежного від них безробіття.

У Конституції Королівства Нідерланди визначається обов'язок державних органів піклуватися про забезпечення засобів до існування та справедливий розподіл багатства. Громадяни, які не мають засобів до існування, мають право на підтримку з боку державних органів. Державні органи повинні піклуватися... про забезпечення населенню достатнього життєвого рівня.

Конституція Португалії зазначає, що всі трудящі мають право: на винагороду, яка відповідає кількості, характеру і якості праці (при цьому дотримується принцип рівної оплати за рівну працю, щоб забезпечити кожному трудящому гідне існування); на організацію роботи в соціальних умовах, що не принижують людської гідності, з метою найбільш повного розкриття людської особистості та можливості поєднувати професійну діяльність із сімейним життям; на матеріальну допомогу при вимушеному безробітті; на допомогу і справедливе відшкодування шкоди, нанесеної нещасним випадком на роботі чи професійним захворюванням.

Конституція Фінляндії проголошує, що всі, хто не спроможний добувати собі засоби, необхідні для гідного життя, мають право на обов'язкове соціальне забезпечення та піклування. Закон повинен гарантувати кожному право на одержання базового забезпечення, на одержання допомоги по безробіттю, у випадку хвороби, інвалідності та за віком, а також на допомогу при народженні дитини і у випадку втрати годувальника.

Конституція Швейцарської конфедерації виступає за те, щоб кожна особа приймала участь у системі соціальної захищеності, отримувала необхідне піклування про її здоров'я, працездатні могли покривати свої витрати на життя завдяки праці на відповідних умовах, щоб кожна особа була захищена від економічних наслідків віку, інвалідності, хвороби, нещасного випадку, безробіття, материнства, сирітства і вдівства.

Отже, як бачимо, в конституціях держав знайшли відображення різні формулювання досліджуваного поняття. Поняття «права на гідний рівень життя» тісно пов'язане з правом на життя, яке гарантується державою за допомогою комплексу взаємопов'язаних правозахисних заходів, що застосовуються як на всій території держави, так і в окремих її регіонах.

У сучасній науковій літературі спостерігаються різні підходи щодо досліджуваної термінології.

Деякі дослідники зазначають про право на «гідне» життя» [6, с.345], інші використовують поняття права на «гідний» рівень життя [7, с.132-170]. Є і твердження, згідно з якими слід розрізняти поняття «гідне існування» та «гідне життя» [8, с.34].

Як нам вбачається, право на життя в більшій мірі пов'язано із забезпеченням безпеки людини в суспільстві, ліквідації загроз мирному існуванню людей і захистом від злочинних посягань інших осіб. Право на гідне життя включає себе більш високий рівень задоволення потреб: як фізіологічних так і духовних.

Однак, видається, що розглядаючи дану категорію, як правову, слід говорити про певний мінімальний (достатній) рівень задоволення потреб людини. Людина, яка хоче гідно прожити свою життя, повинна мати гарантовані права на розвиток, освіту, вибір сфери діяльності згідно своїх знань та вмінь, тощо.

Висновки. Отже враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що на рівень реалізації права на гідне життя, впливають різноманітні фактори: державна соціальна політика, рівень розвитку соціальної сфери в країні, умови життя населення, спосіб життя, інвестиційний клімат, стан навколишнього середовища, духовність, соціально-історичні процеси, доходи населення, бідність і нерівність, безробіття та використання робочої сили, динаміка демографічних процесів, освіта та навчання, здоров'я, продовольство та харчування, стан житла (населених пунктів), інфраструктура, зв'язок, культура, соціальні зв'язки, сімейні цінності, політична та соціальна стабільність (безпека), політичні та цивільні інститути (демократія та участь в громадському, політичному житті своєї країни).

При цьому, незважаючи на всю багатогранність змісту права на життя, воно поступається поняттю права на гідний рівень життя щодо рівня задоволення потреб та їх різноманітності.

У зарубіжних країнах право на гідний рівень життя включає право на соціальне страхування, пенсійне забезпечення та соціальний захист, медичне обслуговування. Воно є важливою гарантією соціального стану та реалізації основних прав і свобод кожної людини. Це право закріплено у всіх основних міжнародних актах, як універсальних так і регіональних, які визначають основні права та свободи людини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12. 1948 р. // URL: [//zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015)
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт ООН від 16.12. 1966 р.// URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042

3. Європейська соціальної хартія (переглянута): Хартія ЄС від 03.05. 1996 р.// URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062
4. Арабська хартія прав людини (2004) // URL: <http://www.humanrights-geneva.info/spip.php?article2715>
5. Американська декларація прав і обов'язків людини (Прийнята на IX Міжнародній конференції американських держав, Богота, Колумбія, 1948) // URL: <http://www.cidh.org/basicos/english/Basic2.AmericanDeclaration.htm>
6. Рудинский Ф.М., Гаврилова Ю.В., Крикунова А.А., Сощникова Т.А. Экономические и социальные права человека и граждане на: современные проблемы теории и практики. / под ред. Ф.М. Рудинского. М.: Права человека, 2000. 495 с.
7. Права человека: учебник для вузов / Отв. ред. Е.А. Лукашева. М., ИНФРА-М, 1999. С. 132-170. 573 с.
8. Силкина Т.Г. Место права на достойную жизнь и свободное развитие человека в системе ценностей социального государства // Юридический мир. 2016. № 11. С. 34.

Сергій Боднар,
суддя Апеляційної палати
Вищого антикорупційного суду
(м. Київ, Україна)
s.bodnar@chnu.edu.ua

ДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

Розвиток технічного прогресу та розширення ринку праці, у тому числі в рамках міжнародного співробітництва, стали супутнім явищем дистанційної роботи, яка міцно закріпилася у повсякденній практиці. Кодекс законів про працю (далі - КЗпП) оперує визначенням «дистанційна робота», що є формою організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій[1]. Основний Закон України та держава, також створюють для повного здійснення громадянами права на працю, де гарантують належні, безпечні і здорові умови праці[2]. Починаючи з 2006 року де Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію[3], взявши на себе зобов'язання захищати реалізацію цього права на працю та її належні умови. Надійні та безпечні умови праці для всіх працюючих, а також підвищення рівня зайнятості населення та скорочення частки молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок - усе це є частиною національних завдань, цілей сталого розвитку, над прогресом виконання яких Україна зобов'язалася працювати.

В свою чергу, дистанційна робота містить розподіл робочого часу на власний розсуд та не поширює правил внутрішнього трудового розпорядку на працівника, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Чинне законодавство закріплює право працівників на оплату праці в повному обсязі при запровадженні дистанційного режиму роботи [4].

Вищесказаному є актуальність класифікації дистанційних робіт сучасності:

✓ Надомна телеробота «home-based telework» – тип роботи, при якому кілька робочих днів на тиждень працівники використовують персональні комп'ютери (далі – ПК), телефони, планшети та електронну адресу для виконання трудових обов'язків.

✓ Додаткова телеробота «supplementary or occasional telework» – вид зайнятості, працівники здійснюють «по-домашньому» трудові обов'язки одного робочого дня на тиждень за допомогою ПК, телефону, електронної адреси чи іншого засобі зв'язку. азвичай цей вид працевлаштування є доповненням до традиційного працевлаштування співробітників в офісах і на офіційних робочих місцях.

✓ Телеробота в спеціалізованому телецентрі «centre-based telework». Це відносно нова практика, коли певна організація пропонує робочі місця для співробітників сторонніх організацій, беручи на себе питання оснащення цих робочих місць оргтехнікою, засобами комунікації.

✓ Мобільна телеробота «mobile telework» – вид зайнятості, де працівникам надаються власні трудові обов'язки не менше 10-ти годин на тиждень поза домом та робочим місцем в офісі (на шляху до роботи, у відрядженнях, на об'єктах клієнтів, замовників тощо) і використовують в реальному режимі часу ПК для зв'язку з організацією [5, с. 77].

Очевидним є факт, що дистанційна сфера зайнятості містить ряд переваг, як для працівника, так і для роботодавця. Для роботодавців, наприклад, це - заощадження витрат на організацію робочого місця; можливість знайти професіоналів в іншому місті чи країні; засіб для додаткової мотивації співробітників; скорочення витрат за рахунок зниження плати за оренду приміщення чи-то електроенергію; високий професіоналізм віддалених працівників, які не потребують безпосереднього контролю за своїми керівниками; можливість отримати бажаний результат: якісне виконання роботи.

Тим не менш на шляху дистанційної праці стають не тільки представники суто гуманітарних і творчих професій - журналісти, перекладачі, музиканти, дизайнери, стилісти, фотографи і багато інших, - але й представники інших спеціальностей: програмісти та фахівці з SEO та 3D-графіки, системні адміністратори, новітні професії - SMM- менеджери/спеціалісти.

Як спостерігається на шляху даної сфери зайнятості та всіх актуальних професій світу свій значний відбиток поклала пандемія COVID-19. Так чи не так, але вона і є певною кризою, тому як у будь-якій кризовій ситуації, від неї найбільше страждають люди, які вже перебували у вразливому становищі. В багатьох інших країнах, супутником коронакризи в Україні стало звільнення працівників

і безробіття. Якщо на кінець 2019 року офіційний рівень безробіття становив 8,7%, то на кінець 2020 цей показник перевищив 10%[6].

Саме новітнім способом пережити кризу - стала дистанційна робота. За опитуваннями R&B Group, під час першого карантину навесні 2020 року 25% працівників працювали так само, як і до карантину, 4% втратили роботу, 13% роботодавців відправляли своїх працівників у відпустки без збереження зарплати, а 17% - на віддалену роботу зі збереженням повної зарплатні [6].

Складається загальне бачення, де дедалі більша розповсюдженість атипової зайнятості умов праці дуалізує не лише ринок праці, а й соціальний захист, адже люди, які працюють за тимчасовим контрактом або без жодного письмового оформлення, позбавлені більшості гарантій допомоги навіть у разі передбачуваних життєвих ризиків. А пандемія поставила їх в особливо складне становище. За прогнозами МОП, втрати заробітної плати під час дії карантинних обмежень призведуть до зростання рівня відносної бідності[7]; серед неформальних працівниць та їхніх сімей. Так, у країнах з нижчим за середній рівнем доходу, до яких належить і Україна, експертки прогнозують зростання на 56 відсоткових пунктів; у середньому ж по світу рівень відносної бідності серед працівниць, що працюють без оформлення, зросте на 34 пункти.

Проте пандемія провела і додаткові лінії поділу. З моменту введення карантинних обмежень одним із основних меседжів офіційної влади став заклик залишатися вдома. Но все ж таки, не всі працівники можуть собі це дозволити, але й ті, хто почав працювати вдома під час ізоляції, стикались із значними труднощами, починаючи із користування новітніми гаджетами, закінчуючи спілкуванням із соціумом.

Криза, спричинена розповсюдженням вірусу SARS-CoV-2, створила складні умови, але і в них держава повинна виконувати взяті на себе зобов'язання. Сказаному є статистика зміни продуктивності працівників при переході на дистанційну зайнятість в період карантину[8]:



Табл. 1. Ефективність дистанційної роботи в реаліях сьогодні.

Як бачимо реалії роботи змінилися та з огляду на останні зміни Верховної Ради України де було ухвалено законопроект, який покликає на чіткіше врегулювати положення про дистанційну роботу українців. Проект розмежовує поняття надомної праці та дистанційної праці. Вказані зміни надають можливість доручити працівнику виконання завдань вдома не лише на період карантину, але й у інших випадках за умов оформлення письмового трудового договору [9]. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу, а сторони мають узгодити систему оплати праці, строки виконання робіт, способи контролю за її виконанням, питання охорони праці, відповідальність сторін. Проте, саме прийняття законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» і є необхідним підґрунтям для ефективного розвитку та використання дистанційної роботи як виду трудової зайнятості.

Тому дистанційна робота відкриває нові можливості для залучення й утримання кращих фахівців та змусила роботодавців переосмислити методи роботи. Із аналізу різноманітних досліджень з приводу переваг та недоліків дистанційної роботи можливо зробити висновок, що працівники та

роботодавці по-різному ставляться до такого режиму роботи. Безумовно, необхідним наразі є удосконалення українського законодавства та низки питань що регулюють надомну роботу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: кодекс від 14.08.2021 №322-08. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed19960723#Text> (дата звернення: 16.10.2021)
2. Конституція України: Закон від 01.01.2020 №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 16.10.2021)
3. Європейська соціальна хартія: від 03.05.1996 № 994_300. *Відомості Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text (дата звернення: 16.10.2021)
4. Вишневецька С.В. Дистанційна робота як форма нетипової зайнятості: проблеми правового регулювання. *Правова держава. Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України*. 2016. Випуск 27. С. 225–232.
5. Гук Л. П. Телекомунікаційна та дистанційна робота: пошук нової парадигми розвитку. ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» м. Київ, 2020. с. 76-78.
6. Дистанційка по-українськи: як вона змінила роботу і що буде далі. Дослідження BBC News Україна. 2021. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-56849251>
7. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. 2020. URL: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/>
8. Посткарантинна зайнятість: як зміниться ринок праці в Україні у 2021 році. Аналітичний портал «Слово і діло». URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/02/26/kolonka/aleksandrardchuk/suspilstvo/postkarantynna-zajnyatist-yak-zminytsya-rynok-praczi-ukrayini-2021-roczy>
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02. 2021 №1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 16.10.2021)

Микола Боднарук,

доктор юридичних наук, професор

кафедри приватного права.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

m.bodnaruk@chnu.edu.ua

ORCHID <https://orcid.org/0000-0001-7386-465X>

Альона Бурка,

докторка філософії, доцентка

кафедри приватного права.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

a.burka@chnu.edu.ua

ORCHID <https://orcid.org/0000-0001-8038-2958>

ОБОВ'ЯЗКОВА ВАКЦИНАЦІЯ ВІД COVID-19 ТА ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ

Протягом останніх місяців можемо спостерігати як ряд країн, таких як Італія, Франція, Греція, Німеччина, Казахстан, Латвія, Індонезія, Саудівська Аравія, США та інші все частіше посилюють заходи боротьби із COVID-19, шляхом впровадження обов'язкової вакцинації для окремих категорій працівників. В Україні також активно обговорюється питання: чи буде вакцинація від COVID-19 обов'язковою чи ні? Якщо так, то для яких категорій працівників? Чи можна буде відмовитися від вакцинації? Які правові наслідки така відмова буде мати для працівника?

Станом на жовтень 2021 року де-юре вакцинація продовжує залишатися добровільною для всіх груп населення, незалежно від їх віку, виду діяльності чи стану здоров'я (але де-факто ситуація кардинально різниться). Відповідно до проекту наказу Міністерства охорони здоров'я України (далі МОЗ) «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» від 04 жовтня 2021 року № 2153, що був зареєстрований в Мін'юсті 07 жовтня 2021 року за №1306/36928, з листопада 2021 року вакцинація буде обов'язковою для окремих категорій працівників. Згідно з наказом, обов'язковій вакцинації проти COVID-19 підлягатимуть працівники: центральних органів виконавчої влади та їхніх територіальних органів; місцевих державних адміністрацій та їхніх структурних підрозділів; закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності [1].

Варто зазначити, що по спливу вже декількох днів МОЗ ініціювало розширення раніше сформованого переліку, шляхом включення до нього працівників, що належать до сфери управління; центральних органів виконавчої влади; установ і закладів, що надають соціальні послуги, закладів захисту прав дітей, реабілітаційних закладів; підприємств, установ та організацій, включених до Переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави [2].

Тобто, передбачається, що щеплення від COVID-19 буде обов'язковим лише для вище перелічених категорій працівників. Окрім цього, варто звернути увагу, що такий вид щеплення є обов'язковим лише на період дії карантину. Важливо, що працівники, які мають абсолютні протипоказання до проведення щеплень, не підлягатимуть обов'язковій вакцинації, проте станом на сьогодні лікарі ще не готові видавати відповідні довідки, оскільки, власне відсутній механізм їх видачі.

Що ж стосується решти працівників (із переліку, яким вакцинація дозволена), то у випадку їх невакцинації на них чекає відсторонення від роботи без збереження заробітної плати. Звертаємо увагу, що саме відсторонення від роботи, а не звільнення.

У статті 45 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП) відсутня така підстава як відсторонення від роботи у разі відмови від вакцинації, водночас закріплений перелік підстав для відсторонення не є вичерпний, тобто відсторонення працівника від роботи можливе «в інших випадках, передбачених законодавством» [3]. Зауважимо, що єдиним нормативним актом, який містить вказівку на можливість відсторонення від роботи є Закон України «Про захист населення від інфекційних

хвороб» (ч. 2 статті 12), проте вакцинація від COVID-19 на разі так і не включена до Календаря профілактичних щеплень [4].

У разі відсторонення від роботи за працівником повинно зберігатися робоче місце, а дія трудового договору не припиняється. Відсторонення від роботи потрібно документально оформити, як мінімум має бути видано наказ про відсторонення від роботи. В свою чергу останній має містити підстави та строки відсторонення, а працівник повинен бути ознайомлений із наказом. Якщо працівник вважає відсторонення неправомірним, то він має право оскаржувати такі дії роботодавця – звернутися до комісії з трудових спорів на підприємстві чи до суду з позовною заявою.

Щодо можливості звільнення невакцинованих працівників, то у статтях 40, 40-1 КЗпП України передбачені підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, проте у них відсутня підстава звільнення працівника через відмову вакцинуватися від COVID-19 (проте можливо з часом і з'явиться). Звісно можна посилатися на пункт 2 частини першої статті 40 КЗпП України [3], але таке звільнення може бути проведено лише на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки [5].

Не можна тут і посилатися на статтю 147 КЗпП України, що передбачає застосування до працівника за порушення трудової дисципліни двох заходів стягнення: догана або звільнення, оскільки відмова працівників від вакцинації не є порушенням трудової дисципліни [3].

Що ж стосується решти працівників (які не підлягають обов'язковій вакцинації), то до них не може застосовуватися примус до вакцинації, відсторонення від роботи, а тим паче звільнення. Якщо ж роботодавці будуть використовувати своєрідні важелі тиску на працівників, які не вакциновані, то останні мають право звертатися до Державної служби України з питань праці чи правоохоронних органів або суду. Проте, необхідно зазначити, що кількість випадків порушення трудових прав працівників, пов'язаних із примусовою вакцинацією та обмеженнями, які впроваджуються залежно від рівня епідемічної небезпеки, поступово збільшується і це з врахуванням того, що проекти вище зазначених наказів МОЗ ще не набули чинності та загалом є суперечливими, оскільки вже стоїть питання про визнання їх протиправними.

Однією із законних підстав впровадження обов'язкової вакцинації, на якій акцентує увагу МОЗ, є рішення Європейського суду з прав людини у справі «Вавржичка та інші проти Чеської Республіки» від 08.04.2021 р. (заява № 47621/13 і 5 інших). Проте така аргументація неоднозначно сприймається правниками. Існує думка, що посилання на це рішення ЄСПЛ є недоречним, оскільки у ньому йде мова про обов'язкову вакцинацію дітей від хвороб, які добре відомі медичній науці (включаючи дифтерію, коклюш, правець, поліомієліт, гепатит тощо), а не про обов'язкову вакцинацію від COVID-19, тому, дане рішення ЄСПЛ лише підтверджує вже існуючу позицію Верховного Суду (щодо обов'язкової вакцинації дітей дошкільного віку та учнів), але не може розглядатися як відповідь на питання про законність обов'язкової вакцинації від COVID-19.

Отже, процес впровадження обов'язкової вакцинації від COVID-19 в Україні став причинною правових суперечок, адже з однієї сторони існує можливість впровадження обов'язкових щеплень, а з іншої – є положення резолюції ПАРЄ від 27 січня 2021 р. № 2361, наказу МОЗ від 24 грудня 2020 р. № 3018 (Дорожня карта вакцинації), статті 43 Конституції України, статті 21 КЗпП України, розпорядження КМУ від 12 квітня 2021 р. № 340-р тощо, згідно з якими обов'язкова вакцинація є незаконною. А найгірше те, що поки тривають правові дискусії, трудові права працівників щоденно порушуються.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням: проект наказу МОЗ від 04 жовтня 2021 р. № 2153. Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/moz-zatverdilo-perelik-profesij-dlja-jakih-scheplennja-proti-covid-19-e-obov'jazkovim> (дата звернення: 06.10.2021).
2. Про затвердження Змін до Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням: проект наказу МОЗ України від 13 жовтня 2021 р. Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/article/public-discussions/proekt-nakazu-moz-ukraini-pro-zatverdzhennja-zmin-do-pereliku-profesij-virobnictv-ta>

organizacij-pracivniki-jakih-pidljagajut-obovjazkovim-profilaktichnim-sheplennjam (дата звернення: 18.10.2021).

3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 26.09.2021).

4. Про порядок проведення профілактичних щеплень в Україні та контроль якості й обігу медичних імунобіологічних препаратів: наказ МОЗ від 16 вересня 2011 р. № 595. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1159-11?find=1&text=covid-19#Text> (дата звернення: 15.10.2021).

5. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 28.09.2021).

Оксана Бунчук,

доцентка кафедри теорії права та прав людини.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

o.bunchuk@chnu.edu.ua

ORCID: 0000-0002-7280-6957

«RULE 39» В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Протягом останніх років у зв'язку з пандемією COVID-19 в Україні та у світі загострилась ціла низка нагальних суспільних проблем. Світове співтовариство намагається пристосуватись до нових умов, які не тільки обмежують права людини, але і, певним чином, посягають на людську свободу. Як зауважив голова Європейського суду з прав людини Роберт Спано, посилення викликів основоположним принципам Європи, глобальна пандемія COVID-19, здатні спровокувати найважчий період в роботі Суду. Він зауважив, що все частіше як на європейському, так і на глобальному рівнях ставляться під сумнів демократія, незалежність судової системи і верховенство права. На думку Р.Спано «триваюча пандемія вже підняла низку важливих питань в області прав людини, включаючи пропорційність заходів, що вживаються державами-членами Ради Європи, правову основу цих заходів і використання внутрішніх процедур для санкціонування дій або бездіяльності» [1].

Разом з тим, варто підкреслити, що Суд, незважаючи на пандемію, зміг продовжити свою роботу, ухвалюючи рішення по великій кількості заяв та проводячи, навіть, публічні онлайн-слухання. Саме тому, обов'язком кожної держави-члена Ради Європи є пряме та чітке, однозначне виконання рішень ЄСПЛ, які є фундаментальними для системи з юридичної точки зору. «Через особливий статус практики ЄСПЛ в Україні та впровадження в українське судочинство європейських стандартів прав людини, варто врахувати позиції ЄСПЛ щодо застосування Конвенційних положень в контексті наслідків пандемії та впровадження заходів щодо її запобігання. На розгляд ЄСПЛ вже передані справи, пов'язані з епідеміологічною кризою COVID-19» [2].

Умови діяльності Суду пов'язані з санітарною ситуацією, основна діяльність спрямована на вирішення пріоритетних справ. Суд не зволікає з розглядом, але звичайно вирішення справи вимагає певного часу. Правило 39 Регламенту Європейського суду з прав людини передбачає можливість застосування тимчасового заходу в інтересах сторін відповідної заяви або задля забезпечення належного провадження по суті справи. Такі заходи призначаються у випадках існування неминучого ризику заподіяння невинуватної шкоди основним правам і свободам людини, що гарантовані Конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод 1950 року, а також відповідними Протоколами до неї.

Застосування Правил 39 Регламенту Європейського суду з прав людини можливо як за індивідуальними, так і за міждержавними запитами.

Щоб не допустити заподіяння невинуватної шкоди основним правам і свободам людини, Суд за клопотанням заявника, іншої заінтересованої особи або з власної ініціативи може вживати тимчасові заходи. «Чемпіоном» за частотою звернення до ЄСПЛ за застосуванням тимчасових заходів серед усіх країн-підписантів Конвенції є Великобританія.

Тимчасові заходи можуть полягати у встановленні заборони державі відповідачу вчиняти певні дії або у зупиненні їх вчинення. Такі заходи встановлюються тимчасово до вирішення Судом справи по суті.

Для прикладу, тимчасові заходи вживаються у випадках загрози депортації або екстрадиції заявника у третю державу, зокрема, якщо він може зазнати там нелюдського поводження, тортур чи покарання, яке суперечить Конвенції. Наприклад, клопотання про заборону екстрадиції може подати особа, яка підозрюється у вчиненні злочину на території держави, де за його вчинення передбачено покарання у вигляді смертної кари, або високою є ймовірність тортур.

В Україні серед юридичної спільноти не надто й популярна процедура подання заяви за Правил 39. Причин декілька – і важкість доведення існування тих самих обставин, які вимагають швидкого втручання, і необхідність подавати заяву факсом за кордон, що не завжди можливо з технічної точки зору.

Можна звернутися до Суду з клопотанням про застосування тимчасових заходів як до подання заповненого формуляра заяви, так і викласти відповідне клопотання у самому тексті заяви. Текст

клопотання може бути викладено однією з офіційних мов держав-учасниць Конвенції. Для пришвидшення доцільно надіслати це клопотання із заголовком „Rule 39 - Urgent/Article 39 – Urgent/Стаття 39- Терміново” факсом за номером + 33 (0)3 88 41 27 30 або електронною поштою (зі сканованим паперовим варіантом у додатку). Зазвичай Суд дуже швидко реагує на таке звернення.

Клопотання обов'язково мають супроводжуватися всіма необхідними допоміжними документами, серед яких, зокрема, мають бути рішення відповідних національних судів, органів чи інших суб'єктів, а також інші матеріали, які розглядаються як такі, що обґрунтовують твердження заявника. У разі, коли справа вже перебуває на розгляді Суду, у клопотанні має бути зазначений номер відповідної заяви. Коли йдеться про екстрадицію чи депортацію, клопотання має містити інформацію про очікувану дату і час такого заходу, адресу заявника чи місце його ув'язнення та офіційний номер його справи.

Питання про застосування тимчасових заходів вирішується палатою або у термінових випадках президентом палати. Рішення про застосування тимчасових заходів надсилається державі-відповідачу, а також Комітету міністрів Ради Європи, який контролюватиме його виконання. Наприклад, якщо Суд прийме рішення про тимчасову заборону екстрадиції, держава зобов'язана буде відмовитися від вчинення таких дій до набрання рішенням Суду по суті справи статусу остаточного [3, с. 33-34].

Варто зауважити, що вкрай важка ситуація у світі, пов'язана з поширенням COVID-19, ускладнює передбачення масштабності обсягу справ про порушення Конвенційних прав через пандемію. Умови діяльності Суду пов'язані з ситуацією та санітарними нормами держави, основна діяльність спрямована на вирішення пріоритетних справ. Водночас, найважливіша діяльність суду буде здійснюватись за будь-яких умов, особливо стосовно розгляду пріоритетних справ. Заяви згідно з правилом 39 Регламенту суду (це правило забезпечує застосування судом термінових заходів, коли існує загроза життю та здоров'ю людини) будуть прийматися й розглядатися в першу чергу: для них встановлена окрема процедура розгляду. Важко повною мірою оцінити правильність заходів держав по обмеженню прав людини в період пандемії. Разом з тим, українській юридичній спільноті потрібно уважно стежити за всіма рішеннями ЄСПЛ, пов'язаними з пандемією.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Голова ЄСПЛ: поляризація та COVID-19 загрожують важкими часами попереду. URL : <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/echr-president-polarisation-and-covid-19-threaten-difficult-times-ahead>
2. ЄСПЛ та захист прав людини: практика в умовах пандемії. URL : https://jurliga.ligazakon.net/news/197343_spl-ta-zakhist-prav-lyudini-praktika-v-umovakh-pandem
3. Звернення до Європейського суду з прав людини / Автори-упорядники Р.О.Куйбіда, Т.В.Руда. К. USAID. 2016. 76 с.
4. Правило 39: дієвий механізм захисту та поновлення прав людини. URL : <https://resonance.ua/pravilo-39-diieviy-mekhanizm-zakhistu-ta-p/>
5. Караман І.В., Козіна В.В. європейський суд з прав людини, Європейська конвенція з прав людини та індивідуальні заяви: перше знайомство. К.: ВАІТЕ. 2015. 136 с.

Володимир Бурак,
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри соціального права.
Львівський національний університет
імені Івана Франка
(м. Львів, Україна)

ПРО ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ПРИ ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ

В умовах реформування трудового законодавства і розширення можливостей для захисту порушених трудових прав питання заборони зловживання правом при захисті порушених трудових прав є актуальним, оскільки особа, яка зловживає правом не тільки порушує права та законні інтереси інших суб'єктів, але може і нанести шкоду іншим суб'єктам трудових правовідносин.

Заборона зловживання правом передбачає собою вимогу до суб'єкта не виходити за межі права в процесі виконання обов'язків і реалізації прав, реалізовувати свої права і обов'язки належним чином.

Зловживання правом належить не до категорії змісту права, а до категорії здійснення права, оскільки особа діє в межах наданих прав але недобросовісним чином. При зловживанні правом уповноважена особа використовує своє право за допомогою недозволених засобів його реалізації, але в рамках звичайного типу поведінки.

Розглядати проблему зловживання правом можна виходячи з наступних позицій: суб'єктивне право закріплене в правовій нормі і використовується особою, якій воно належить, зловживання суперечить основним принципам, це недобросовісне використання права у своїх інтересах на шкоду іншим суб'єктам.

Зловживання правом спричиняє «зло», при цьому оскільки особа свідомо, або несвідомо зловживає правом. Якщо особа свідомо зловживає наданими їй, або закріпленими за нею суб'єктивними правами, то це не результат деформованої правової свідомості суб'єкта, а умисел. Зловживання є не змістом суб'єктивного права а результатом вчинення дій або бездіяльності, тобто ми говоримо про вольову складову цього явища, не про зміст права, а результат його дотримання.

Основною ознакою зловживання правом у трудових правовідносинах є здійснення свого суб'єктивного трудового права всупереч його призначенню. Звідси випливають наступні твердження: таким правом суб'єкт наділений; він його здійснює; але здійснює його недобросовісно і всупереч призначенню права.

Можна виділити також і інші ознаки зловживання трудовими правами. Серед них необхідно виділити: право використовується недобросовісно всупереч його призначенню; право використовується на шкоду суспільству, іншим суб'єктам трудових правовідносин, третім особам; право використовується з метою власної вигоди.

Перша ознака характеризується тим, що в трудових правовідносинах суб'єкт вчиняє дії всупереч соціальному призначенню трудового права, тобто всупереч потребам суспільного розвитку. В трудових правовідносинах мова йде ще про права та інтереси працівників, яких трудове право покликане захищати, а також баланс інтересів роботодавця і працівника. Соціальне призначення права полягає у врегулюванні, впорядкуванні суспільних відносин, наданні їм належної стабільності, створенні необхідних умов: для реалізації прав громадян і нормального існування громадянського суспільства в цілому. Тобто, зловживаючи правом особа порушує баланс інтересів роботодавця і працівника, що у свою чергу наносить шкоду трудовим правовідносинам.

Зловживання правом призводить до на зміну попередньо визначеної взаємності та еквівалентності трудових відносин за рахунок використання наданих та закріплених правовими нормами можливостей.

Другою ознакою зловживання правом є заподіяння або можливість заподіяння шкоди. При цьому шкода може бути конкретизована або абстрактна (уявна). Шляхом зловживання правом можна заподіяти як матеріальну (майнову) шкоду роботодавцю, або працівнику так і моральну.

Суб'єкт зловживає правом заради своєї вигоди. Вигодою може бути отримання благ матеріального або нематеріального характеру, ухилення від виконання обов'язків, які випливають із трудового, колективного договору чи законодавства, ухилення від притягнення до трудової відповідальності.

На основі досліджених ознак можемо сформулювати поняття «зловживання правом», як несумлінну поведінку суб'єкта трудових правовідносин з метою реалізації свого права не за його

призначенням, яка заподіює, або може заподіяти шкоду трудовим правовідносинам, іншим суб'єктам трудових правовідносин чи третім особам, як правило, з використанням дефектів трудового та іншого законодавства (прогалини, колізії, оціночні категорії і т. п.) при формальній правомірності таких дій.

За цим критерієм кожна з форм зловживання правом може бути розподілена на такі дві групи видів зловживання правом: 1) зловживання правомочністю як елементом трудової правоздатності, зокрема: а) використання трудових прав з метою тиску на роботодавця; б) зловживання при укладенні, зміні чи припиненні трудового чи колективного договору; 2) зловживання окремими видами суб'єктивних трудових прав: а) правами стосовно робочого часу та часу відпочинку; б) правами в оплаті праці; в) трудовою відповідальністю; г) правами в охороні праці; д) правами при вирішенні колективних та індивідуальних трудових спорів.

Правовими наслідками зловживання правом може бути відмова у захисті порушеного права.

Як свідчить судова практика відмова в захисті права має певні особливості: а) особа повинна бути суб'єктом трудових правовідносин, а також здійснювати свої суб'єктивні права; б) суд може відмовити в задоволенні позову лише у випадку, якщо за захистом порушеного права звернулась особа, яка допустила зловживання правом і цей факт доведено в судовому засіданні; в) застосування цієї санкції судом не є обов'язком; він може як відмовити, так і не відмовляти в захисті права, оскільки законодавство не містить положення, за якого суд може не застосовувати відмови в захисті права»

У випадку зловживання суб'єктивними трудовими правами, орган, який розглядає трудовий спір, або інший орган, який здійснює контроль за дотриманням трудового законодавства може відмовити у захисті порушеного права, або притягнути до відповідальності особу, яка зловживає правом. Наслідком зловживання правом також може бути відшкодування матеріальної і моральної шкоди, яка заподіяна відповідними діями.

Віра Бурдяк,

докторка політичних наук, професорка
кафедри політології та державного управління.

Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

v.burdjak@chnu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-0037-2173>

Scopus ID 57211314630

СУЧАСНІ СВІТОВІ КРИЗИ ЯК КОНСТРУКТИ ХХІ СТОЛІТТЯ (ЮРИДИЧНІ, ПОЛІТИЧНІ, СОЦІАЛЬНІ)

З початку 2020 р. населення Земної кулі вразила пандемія COVID-19, яка поширювалася доволі швидкими темпами і охопила всі континенти нашої планети. Пандемія COVID-19 суттєво обмежила міжнародну міграцію шляхом закриття кордонів і змусила мільйони людей повернутися на батьківщину. За експертними оцінками [1], пандемія скоротила чисельність міжнародних мігрантів до середини 2020 р. приблизно на 2 млн осіб – до 281 млн замість очікуваних 283 млн. У 2020 р. імміграція в країни Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) скоротилася вдвічі в порівнянні з 2019 р., в Канаді кількість мігрантів, що приїхали, знизилася на 45%, а в Австралії – на 70%. Тож, щоб компенсувати негативний вплив на свою економіку, Канада запустила програму набору іммігрантів по 400 тис. чол. у 2021-2023 рр. Число мігрантів, які приїхали в Саудівську Аравію, зменшилося в десять разів [2].

Випадки з епідеміями вже були в попередніх століттях, втім, останній викликав глобальну моральну паніку. Відповіддю на поширення вірусу стала боротьба з мобільністю і міжнародною міграцією, внутрішньою мобільністю, поїздками на роботу і навіть виходами за покупками чи відвідування родичів і друзів. Фактично, мобільність як чинник, що зазвичай рухає сучасну політику, економіку і соціальне життя, повністю зупинилася. Лише деякі ключові галузі, цифрова економіка та сектори логістики не відчули втрат і навіть розвивалися.

За даними статистики, був втрачений робочий час, еквівалентний 100 млн робочих місць з повною зайнятістю, а світова економіка впала на 3,2-4,5%, що склало втрати в 4 трильйони \$ США чи навіть у 8 трильйонів. Опосередковано багато основних прав і громадянських свобод, зокрема право на поїздки, роботу, освіту, сімейне життя чи політичні збори, були також призупинені.

Іноді кризи в державах приховані за зовнішньою здоровою ситуацією, але часто й оголюють чи поглиблюють проблеми, які вже назріли. Так, прибуття значної кількості біженців посилює прихований націоналізм і ксенофобію. Практика свідчить, що кризи часто використовують для актуалізації політичних ініціатив, які вже були на часі, але вважалися надто спірними, щоб їх втілювати в життя. Так, зниження прав працівників і їх соціального захисту в порівнянні з 70-ми рр. ХХ ст. в Європі і США стало можливим лише після економічної кризи. Тепер же експерти з початку пандемії COVID-19 застерігали лідерів міжнародних організацій і багатьох країн про неприпустимість використання проблем громадської охорони здоров'я з політичною метою, хоч проведений аналіз вказує на те, що їх не скрізь почули і залишили без реагування.

Вибух пандемії відбувся паралельно з кількома іншими кризами, зокрема: затяжною сирійською кризою; глобальною кризою біженців, кількість яких сягнула рекордних значень; в регіоні Євросоюзу це – криза Brexit та зростання євроскептиків (неліберальних сил); на американському континенті – політична нестабільність в США й інших країнах; криза в Афганістані. Вважаємо, що COVID-19 співпав у часі з фундаментальними змінами глобального соціально-економічного і політичного порядку, загостривши невизначеність та напругу.

У такій важкій ситуації питання мобільності вийшли на світовий рівень, підвищили напругу, а незаконна міграція спонукала антиміграційні настрої у багатьох країнах, що, в свою чергу, стимулювало сек'юритизацію міграції [3]. Пандемія ж додала до цієї, і без того сильної тенденції, безліч тривог щодо власного здоров'я. Більшість дослідників вважають, що поняття «незаконна міграція» має винятково правовий характер. Ф. Дювель назвав незаконну міграцію «юридичною, політичною і соціальною конструкцією ХХ століття» [4, с. 86]. Міграція і мігранти нині сприймаються широким загалом населення як серйозні ризики. Їх підігріває кліматична криза, яка викликає сумніви стосовно майбутніх автомобільних перевезень, польотів і подорожей, типових для нашої

гіпермобільної епохи. Крім того, у багатьох країнах посилюються авторитарні тенденції, і пандемія лише прискорила цей процес.

Досить імовірно, що деякі нові явища, як правила міграційного та прикордонного контролю (контроль здоров'я, додатки для відстеження мандрівників), будуть існувати і після закінчення пандемії, як багато заходів, що були введені після 11 вересня 2001 р. і діють донині. Пандемія частково реалізувала гіпотетичну мрію мігрантофобів про краще життя без мігрантів. І, хоча не всі мігранти повернулися на батьківщину, а лише частина, приймаючі країни відразу відчували, як це складно обходитися без них.

Водночас пандемія ускладнила життя мігрантів, викрила їх вразливість, нестійкий імміграційний статус і нестабільну зайнятість; продемонструвала, як багато з них і їх сімей перебувають на межі бідності: втрата роботи тягне втрату права на одержання допомоги та перехід у статус знедолених. Тож це глобальне явище, що однаково лякає мігрантів у Німеччині, Великобританії, Дубаї тощо.

Попри це, зворотна міграція робітників-мігрантів є більш масштабною в РФ, Великобританії (зокрема через Brexit), країнах Перської затоки, але не в Німеччині. Адже іммігранти в цій європейській державі часто мають постійний статус і, відповідно, доступ до прав на соціальне забезпечення. Вони менше страждають, ніж мігранти з тимчасовим і ненадійним статусом. Отже, в країнах з краще врегульованим правовим статусом іммігрантів, менше людей відчували економічні наслідки пандемії, тому причин повертатися додому у них менше.

Деякі експерти припускають, що різні країни походження, у межах різних регіональних міграційних систем цілком інакше відчують цю «велику зворотну міграцію» і подальший колапс грошових надходжень мігрантів. Так, в країні ЄС здебільшого їдуть мігранти з інших країн-членів Євросоюзу, і після повернення вони не завжди переживають крайню бідність. Натомість, повернення мігрантів, які втратили роботу, до бідних республік – Узбекистану, Таджикистану і припинення грошових переказів привело багато сімей у відчай.

Опосередковано зростання глобальної бідності через втрату доходів від роботи мігрантів буде очевидною лише в майбутньому: зростання бідності може посилити соціальне невдоволення, яке здатне дестабілізувати цілі регіони, викликати додаткову вимушену міграцію, яка зачепить і країни з високим добробутом та порушить міжнародні відносини між ними.

Зазвичай загальні оцінки проблем міграції мають тенденції приховувати відмінності і дискримінацію певних соціальних груп, особливо жінок, деяких національностей чи етнічних груп, сімей і дітей, чи нелегальних іммігрантів. Але багато джерел вказують, що пандемія посилила структурну нерівність і уразливість багатьох людей. Так, жінки-мігрантки непропорційно зайняті в сфері неформальних послуг, ймовірніше втрачають роботу через карантин і водночас позбавлені пільг [5]. Це стосується і нелегальних іммігрантів. За даними ООН типовим для мігрантів транснаціональним сім'ям доводиться жити на відстані невизначений час, від чого найбільше страждають діти [6].

Отже, аналіз проблеми свідчить, що і ліберальні, і авторитарні держави у світі однаковою мірою використовують ультра радикальні політичні заходи, зокрема оголосили поза законом основні свободи, включаючи право залишати країну, місто чи й будинок, принаймні, тимчасово. Таке раніше спостерігалось лише при оголошенні воєнного стану, китайської системи хукоу та в СРСР.

Пандемія показала, що держави як і раніше можуть практично повністю контролювати міграцію; фактично націоналізм і національні інтереси знову переважають правозахисні багатосторонні чи наднаціональні домовленості. Це спростовує твердження, які звучали раніше про те, що в умовах глобалізації держави втратили контроль над своїми кордонами; швидше навпаки, прикордонний контроль модернізували і посилити, він став більш ефективним, ніж будь-коли раніше. Тож деякі нові критерії відбору мігрантів і нові правила контролю, швидше за все, залишаться та діятимуть і надалі.

Пандемія прискорює тенденції до полегшення міграції кваліфікованих робітників у ключові галузі промисловості, одночасно, запобігаючи небажаній міграції; це також сприяє заміні міграції та мобільності віддаленою (дистанційною) роботою. Втім, лише час покаже, чи приведуть ці тенденції до парадигмального зсуву в правовій, політичній, соціальній та економічній сферах, тобто до «нової нормальності».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Щербакова Е. Международная миграция по оценкам ООН 2020 года // Демоскоп Weekly. 2021. № 889–890. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2021/0889/barom01.php> (дата звернення: 20.08.2021).
2. Kauffmann S. Au-delà de 2021, la pandémie continuera de bouleverser les flux migratoires // Le Monde. 17 mars 2021. URL: https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/03/17/au-dela-de-2021-la-pandemie-continuerade-bouleverser-les-flux-migratoires_6073390_3232.html; <https://www.inopressa.ru/article/17Mar2021/lemonde/migration.html> (дата звернення: 20.08.2021).
3. Червінська Л. М. Проблема сек'юритизації міграції. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/234-1006-1-PB.pdf> (дата звернення: 30.09.2020).
4. Дювель Ф. Пространственная мобильность населения: индикаторы, категории и типологии / Методология и методы изучения миграционных процессов / Под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля. М. 2007. 370 с.
5. Gottardo C., Cyment P. How COVID-19 affects Women in Migration. URL: <https://www.fes.de/en/displacement-migration-integration/article-page-flight-migration-integration/how-covid-19-effects-women-in-migration-1-1> (дата звернення: 30.09.2020).
6. Impact of COVID-19 on Migrants and Refugees in the Arab Region. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_764756pdf (дата звернення: 20.08.2021).

Юлія Бурнягіна,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
асистентка кафедри трудового права.
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)
yulia.burnyagina@ukr.net

ЧИ Є ВІДСУТНІСТЬ У ДЕРЖАВИ КОШТІВ НА ВИПЛАТУ ПЕНСІЙ ПОВАЖНОЮ ПРИЧИНОЮ ДЛЯ НЕВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ

Відповідно до статті 129-1 Конституції України, судові рішення є обов'язковим до виконання. Держава забезпечує виконання судового рішення у визначеному законом порядку. Контроль за виконанням судового рішення здійснює суд.

В ч. 2 ст. 13 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” встановлено, що судові рішення, які набрали законної сили, є обов'язковими до виконання всіма юридичними та фізичними особами на всій території України. Відповідні положення містяться й в процесуальних кодексах. Зокрема, ч. 2 ст. 372 Кодексу адміністративного судочинства України закріплює, що судові рішення, яке набрало законної сили або яке належить виконати негайно, є підставою для його виконання, а ч. 4 цієї ж статті визначає, що примусове виконання судових рішень в адміністративних справах здійснюється в порядку, встановленому законом (питання примусового виконання судових рішень регулюються Законом України “Про виконавче провадження” від 02.06.2016 р. №1404-VIII).

Ст. 17 Закону “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини” закріплено, що суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Суду як джерело права. ЄСПЛ у рішенні у справі Іванов проти України наголосив, що право на суд, захищене ст. 6 Конвенції, було б ілюзорним, якби національна правова система Високої договірної сторони дозволяла, щоб остаточне, обов'язкове для виконання судові рішення залишалося невиконаним на шкоду будь-якій зі сторін. Ефективний доступ до суду включає право на виконання судового рішення без невиконаних затримок.

У такому контексті відсутність у заявника можливості домогтися виконання судового рішення, винесеного на його користь, становить втручання у право на мирне володіння майном. Відповідно, необґрунтовано тривала затримка у виконанні обов'язкового для виконання судового рішення може становити порушення Конвенції. Обґрунтованість такої затримки має оцінюватися з урахуванням, зокрема, складності виконавчого провадження, поведінки самого заявника та компетентних органів, а також суми і характеру присудженого судом відшкодування.

Саме на державу покладено обов'язок дбати про те, щоб остаточні рішення, винесені проти її органів, установ чи підприємств, виконувалися відповідно до зазначених вище вимог конвенції. Держава не може виправдовувати нестачею коштів невиконання судових рішень, винесених проти неї або проти установ чи підприємств, які перебувають у державній власності або контролюються державою. Держава несе відповідальність за виконання остаточних рішень, якщо чинники, які затримують чи перешкоджають їх повному й вчасному виконанню, перебувають у межах контролю органів влади.

ЄСПЛ неодноразово наголошував, що у таких категоріях справ, коли державні органи належним чином сповіщені про наявність судового рішення, вони мають вживати всіх належних заходів для його виконання або направлення до іншого органу для виконання. Сама особа, на користь якої ухвалено рішення, не повинна ще займатись ініціюванням виконавчих процедур.

Отже, виконання судового рішення як завершальна стадія судового провадження є невід'ємним елементом права на судовий захист, складовою права на справедливий суд.

З урахуванням особливої важливості неухильного виконання судових рішень законодавець в ст. 382 КК України передбачив кримінальну відповідальність за невиконання вироку, рішення, ухвали, постанови суду, що набрали законної сили, або перешкоджання їх виконанню, чим забезпечив кримінально-правову охорону інтересів правосуддя в частині забезпечення повного і своєчасного виконання судових рішень.

Відповідно до підпункту 4 пункту 2.1 та підпункту 2 пункту 2.2 розділу II Положення про Головні управління Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України “Про затвердження

положень про територіальні органи Пенсійного фонду України та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов правління Пенсійного фонду України” від 22.12.2014 №28-2, основним завданням управління, крім іншого, є забезпечення своєчасного і в повному обсязі фінансування пенсій та виплати пенсій, щомісячного довічного утримання суддям у відставці, допомоги на поховання та інших виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів фонду та інших джерел, визначених законодавством, здійснює з цією метою перерозподіл коштів між зонами (містами). Управління Фонду відповідно до покладених на нього завдань планує у відповідному регіоні доходи та видатки коштів Фонду, у межах своєї компетенції забезпечує виконання бюджету Фонду.

Постановою правління Пенсійного фонду України 26 вересня 2018 року № 20-1 затверджений Порядок ведення обліку рішень суду у реєстрі рішень, виконання яких здійснюється за окремою бюджетною програмою, який відповідно до пункту 3 Порядку погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями суду, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 649 (далі – Порядок № 649), визначає процедуру функціонування реєстру рішень, виконання яких здійснюється за окремою бюджетною програмою (далі – реєстр), та внесення інформації до нього.

Як визначено пунктами 3, 6, 7 цього Порядку № 20-1, у реєстрі обліковуються рішення, що набрали законної сили та видані або ухвалені після набрання чинності Законом України “Про гарантії держави щодо виконання судових рішень”: на виконання яких стягувачу нараховано пенсію, що фінансується за рахунок коштів державного бюджету та залишається невиконаною; про стягнення коштів.

Повноваження Пенсійного фонду України, як виконавця бюджетних програм, визначаються, перш за все, ст. 23 Бюджетного кодексу, а саме: будь-які бюджетні зобов’язання та платежі з бюджету здійснюються лише за наявності відповідного бюджетного призначення, якщо інше не передбачено законом про Державний бюджет України.

Відповідно до ст. 72 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” кошти Пенсійного фонду не включаються до складу Державного бюджету України. Згідно з ч. 2 ст. 73 зазначеного Закону забороняється використання коштів Пенсійного фонду на цілі, не передбачені цим Законом.

Відповідно до ст. 116 Бюджетного кодексу України, будь-які бюджетні зобов’язання та платежі з бюджету можна здійснювати лише за наявності відповідного бюджетного призначення, встановленого законом про Державний бюджет України. Взяття зобов’язань без відповідних бюджетних асигнувань та здійснення видатків бюджету з перевищенням бюджетних призначень є порушенням бюджетного законодавства. Згідно з ч. 1 ст. 121 Бюджетного кодексу України за порушення бюджетного законодавства винні особи несуть відповідальність згідно із законом.

Згідно з частиною 1, 2 Закону України “Про пенсійне забезпечення” від 5 листопада 1991 року №1788-ХІІ виплата пенсій здійснюється з коштів Пенсійного фонду України. Пенсійний фонд України є самостійною фінансово-банківською системою, не входить до складу державного бюджету України, формується за рахунок коштів, що відраховуються підприємствами і організаціями (в тому числі й тими, що використовують працю громадян за угодами цивільно-правового характеру) на заходи соціального страхування за тарифами, диференційованими залежно від небезпечності, шкідливості, тяжкості робіт та стану інших умов праці, страхових внесків громадян, які займаються підприємницькою діяльністю, обов’язкових страхових внесків громадян, а також коштів державного бюджету України.

Тобто, виплати пенсій здійснюються Головними управліннями Пенсійного фонду України виключно за рахунок коштів Пенсійного Фонду України та інших джерел, визначених законодавством. Інших фінансових можливостей, крім зазначених, для здійснення виплат управління не мають.

Ст. 75 Закону України “Про виконавче провадження” встановлює відповідальність за невиконання рішення, що зобов’язує боржника вчинити певні дії, без поважних причин. Постанови про накладення штрафу за невиконання судового рішення можуть бути винесені лише за умови, що судові рішення не виконано без поважних причин, коли боржник мав реальну можливість виконати таке судові рішення, проте не зробив цього.

Відповідно до правових висновків Верховного Суду України, відсутність в управліннях Пенсійного фонду України реальної фінансової можливості виконати судові рішення внаслідок того, що кошти з Державного бюджету на виплату перерахованих сум пенсії не виділялись, свідчить про те, що управліннями Пенсійного фонду України добровільно здійснено перерахунок пенсії, яка підлягає

сплаті за рішенням суду, але у зв'язку з відсутністю коштів відповідні суми виплачені не були (постанова ВС від 19.08.2020 у справі № 140/784/19).

Андрій Бутирський,
доктор юридичних наук, професор,
суддя Господарського суду Чернівецької області
(м. Чернівці, Україна)
andreycv76@gmail.com
ORCID 0000-0002-3225-7017
Scopus ID 57206723353

ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО БАНКРУТСТВО У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19

Із початком пандемії COVID-19 господарське життя поділилось на два періоди: до пандемії та після неї. Якщо до пандемії правила гри у господарській діяльності були логічними та зрозумілими, то після поширення коронавірусної хвороби держава стала намагатись максимально захистити права суб'єктів господарювання. Не стало виключенням і законодавство про неплатоспроможність (Кодекс України з процедур банкрутства – далі КУзПБ), до якого були внесені суттєві тимчасові зміни у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби.

Зокрема, Законом України «Про внесення зміни до Кодексу України з процедур банкрутства щодо недопущення зловживань у сфері банкрутства на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби COVID-19» було доповнено Прикінцеві та перехідні положення КУзПБ пунктом 1-2, яким встановлено, що тимчасово, на період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби COVID-19, норми законодавства про банкрутство діють в інший спосіб, ніж було передбачено КУзПБ.

Нововведення у банкрутстві, спричинені коронавірусною хворобою COVID-19, можна поділити на певні групи, зокрема:

1) на період дії карантину:

- збори та комітет кредиторів можуть проводитися дистанційно в режимі відео конференції;
- збори та комітет кредиторів можуть проводитися шляхом опитування;
- арбітражний керуючий звільняється від відповідальності за невчинення дій, передбачених цим Кодексом, якщо вони не можуть бути вчинені в умовах карантину;
- продовжуються строки проведення попереднього засідання суду у справі про банкрутство (неплатоспроможність), звернення у межах провадження у справі про банкрутство (неплатоспроможність) про визнання недійсними правочинів, вчинених боржником, дії мораторію на задоволення вимог кредиторів;

2) на період дії карантину та протягом 90 днів з дня скасування карантину:

- не допускається відкриття проваджень у справах про банкрутство боржників – юридичних осіб за заявою кредиторів за вимогами до боржника, що виникли з 12 березня 2020 року;
- продовжується місячний строк, протягом якого боржник зобов'язаний звернутися до господарського суду із заявою про відкриття провадження у справі у разі, якщо задоволення вимог одного або кількох кредиторів призведе до неможливості виконання грошових зобов'язань боржника в повному обсязі перед іншими кредиторами (загроза неплатоспроможності);
- комітет кредиторів та забезпечений кредитор (щодо майна, яке є предметом забезпечення) мають право прийняти рішення про зупинення проведення аукціонів з продажу майна боржника;
- зупиняється нарахування відсотків на зобов'язання боржника перед кредиторами, які реструктуризовані планом санації чи реструктуризації боргів боржника.

Отже, особливі умови для розгляду справ про банкрутство діятимуть до кінця дії карантину (на сьогодні передумови для його скасування відсутні), а деякі ще протягом 90 днів з дня скасування карантину.

З приводу заборони відкриття проваджень у справах про банкрутство боржників – юридичних осіб за заявою кредиторів за вимогами до боржника, що виникли з 12 березня 2020 року, Верховний Суд у постанові від 21 квітня 2021 року вказав таке. Набрання цими змінами до КУзПБ чинності 17 жовтня 2020 року не обмежує застосування відповідних положень КУзПБ і Закону № 728-IX та їх поширення на матеріально-правові відносини і процесуальні правовідносини з відкриття провадження у справі про банкрутство, що виникли до набрання чинності 17 жовтня 2020 року цими змінами. Наявність законодавчих обмежень у вигляді заборони на відкриття провадження у справі про банкрутство боржника, вимоги до якого виникли у кредитора після 12 березня 2020 року – в період дії

карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби COVID-19, є підставою для відмови у відкритті провадження у справі про банкрутство боржника [1].

Що стосується можливості проведення зборів кредиторів дистанційно, то, з одного боку, таке нововведення є позитивним і заслуговує на підтримку, оскільки в еру цифрових технологій, коли навіть участь у судовому засіданні з дому стала звичайною річчю, проводити збори кредиторів (яких буває у справі декілька десятків) не завжди доцільно з точки зору епідеміологічної безпеки. З іншого боку, у зв'язку з цим виникають інші питання – щодо програмного забезпечення, яке слід використовувати, щодо процедури ідентифікації осіб, що беруть участь у зборах кредиторів тощо. З цього приводу директор Департаменту з питань банкрутства Міністерства юстиції України Владислав Філатов вважає, що норма про збори кредиторів та комітету кредиторів дистанційно у режимі відеоконференції та шляхом опитування не виглядає досконалою і створює підстави для маніпуляцій із проведенням зборів, що, відповідно, буде наслідком оскарження результатів прийнятих рішень. Хоча і додає, що деякі арбітражні керуючі доволі успішно проводили збори дистанційно ще до карантину, зокрема – шляхом опитування, керуючись при цьому чинним законодавством [2].

Нововведення у банкрутстві охоплюють самі різні сфери банкрутства, у зв'язку з чим їх можна класифікувати за різними критеріями, саме:

- 1) за строковим критерієм такі нововведення можна поділити на:
 - а) продовження строків проведення попереднього засідання суду;
 - б) продовження місячного строку, протягом якого боржник зобов'язаний звернутися до господарського суду із заявою про відкриття провадження у справі;
- 2) за процедурним критерієм такі нововведення можна поділити на:
 - а) збори та комітет кредиторів можуть проводитися дистанційно в режимі відео конференції;
 - б) збори та комітет кредиторів можуть проводитися шляхом опитування;
 - в) не допускається відкриття проваджень у справах про банкрутство боржників - юридичних осіб у певних випадках;
 - г) комітет кредиторів та забезпечений кредитор (щодо майна, яке є предметом забезпечення) мають право прийняти рішення про зупинення проведення аукціонів з продажу майна боржника;
- 3) за критерієм відповідальності такі нововведення можна поділити на:
 - а) арбітражний керуючий звільняється від відповідальності за невчинення певних дій;
 - б) зупиняється нарахування відсотків на зобов'язання боржника перед кредиторами.

Україна – не єдина держава, яка запроваджує особливі правила для застосування процедур банкрутства під час пандемії. Так, наприклад, Сінгапур підняв мінімальний поріг непогашеної заборгованості, а в Іспанії кредитори не зможуть подати заяву про банкрутство контрагента під час дії надзвичайного стану, а також протягом двох місяців після його закінчення [3].

Таким чином, пандемія коронавірусної хвороби поставила перед учасниками справ про банкрутство чимало запитань, на які нам ще належить знайти відповіді. У цілому позитивно оцінюючи уже здійснені законодавцем заходи, спрямовані на захист прав суб'єктів господарювання в умовах пандемії COVID-19, доводиться констатувати необхідність законодавчого вирішення цілого ряду проблем, що виникають на практиці застосування відповідних нововведень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Постанова Верховного Суду від 22 квітня 2021 року у справі № 911/2766/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96702578> (дата звернення: 12.09.2021).
2. Банкрутство на карантині. Банкрутство & ліквідація в Україні. 21 квітня 2021 року. URL: <https://bankruptcy-ua.com/articles/14077> (дата звернення: 12.09.2021).
3. Власенко А. Приборкати хвилю: банкрутство та коронавірус. *Економічна правда*. 03 липня 2020 року. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2020/07/3/662537/> (дата звернення: 12.09.2021).

Сергій Вавженчук,

доктор юридичних наук, професор
кафедри трудового права та
права соціального забезпечення.

Інститут права, Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

aadvokat@gmail.com

ORCID 0000-0002-6968-6720

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ У КОНТЕКСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ч. 3 ст. 38 КЗпП УКРАЇНИ ТА СУДОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ НЕНАЛЕЖНОГО СПОСОБУ ЗАХИСТУ

Захист трудових прав через призму реалізації заходу захисту окресленого ч. 3 ст. 38 КЗпП України завжди викликав дискусії в правовому полі. Ускладнюється вказана проблема популярність застосування судами концепції неналежного способу захисту. Вказане спричиняє необхідність детальніше торкнутися розглядуваної проблематики та з'ясувати механізм реалізації такого способу захисту як припинення трудового правовідношення через застосування нормативної підстави втіленої у ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

В теорії трудового права та судовій практиці залишається дискусійним питання щодо того, коли суд виносить рішення про скасування наказу про звільнення працівника, як незаконного без вказівки в резолютивній частині рішення про поновлення на попередній роботі. Така ситуація виникає у разі, коли позивач просить суд скасувати незаконний наказ про звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України (працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.), але не ставить вимогу до суду про поновлення його на роботі. При цьому роботодавець звільнив такого працівника на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП України (звільнення за власним бажанням працівника). З одного боку, виходячи із теорії юридичних фактів, трудове договірне правовідношення відновлюється в силу скасування судовим рішенням незаконного наказу роботодавця в день набрання судовим рішенням законної сили. Адже трудові договірні правовідносини виникли на підставі юридичного факту – трудового договору-угоди, а незаконний наказ про звільнення працівника скасовано судовим рішенням. На відновлення таких договірних трудових правовідносин не впливає факт проведення з працівником розрахунку та видача йому трудової книжки на підставі скасованого наказу про звільнення. Адже розрахунок з працівником та видача трудової книжки не є юридичними фактами, що припиняють або поновлюють відповідне правовідношення. При цьому, на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України секундарне охоронне трудове правовідношення, яке реалізує такий спосіб захисту як припинення трудового правовідношення та такий захід захисту як відмова працівника від трудового договору¹ не виникло в силу того, що суд не виявив у діях роботодавця порушення трудового законодавства. Як наслідок, відсутній юридичний склад для виникнення згаданого секундарного охоронного трудового правовідношення, так як такий юридичний склад включає: 1) юридичний факт порушення трудового законодавства або умов трудового договору роботодавцем + 2) волевиявлення працівника, що направлене на «відмову від трудового договору». Однак, якщо роботодавець добровільно не видав наказ про поновлення працівника, на підставі такого судового рішення, на попередній роботі, то застосувати до нього заходи правового примусу (відкрити виконавче провадження) щодо поновлення працівника на роботі неможливо в силу того, що резолютивна частина судового рішення не містить вказівку про таке поновлення на попередній роботі. Як наслідок, регулятивні договірні трудові права відновилися на підставі судового рішення, що набрало законної сили, але працівник не може їх реалізувати в силу перепон роботодавця та відповідної неможливості застосування заходів правового примусу до роботодавця. У цій ситуації захист порушеного суб'єктивного трудового права не може бути

¹ Задля розуміння правової природи розглядуваних конструкцій застосована сучасна термінологія, адже КЗпП України оперує застарілою термінологією, що розмиває поняття такого способу захисту як «припинення трудового правовідношення» та такого заходу захисту як «відмова від трудового договору».

забезпечено належним чином з боку суду в силу прогалин трудового законодавства. Але з іншого боку терезів має місце принцип, за яким ніхто не може бути примушений до праці. В.І. Щербина у ключі застосування ст. 235 «Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи» КЗпП України зазначає, що у разі, коли працівник не вимагає поновлення на роботі, мають діяти принципи свободи праці (ч. 1, 3 ст. 43 Конституції України) і працівник не повинен поновлюватися на роботі [1, с. 334-335; 2, с. 61-65].

Існує думка, що у такій ситуації мову варто вести про застосування судом концепції неналежного способу захисту. Тобто, суд перебирає на себе конституційне право працівника у частині визначення рівня ефективності способу захисту [2, с. 61-65], що не корелює ст. 55 Конституції України, за якою кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Тобто, працівник управнений ст. 55 Конституції України обирати незаборонений спосіб захисту, що на його думку відповідає його законному інтересу. Якщо ж суд перебирає вказане право працівника, то наслідком цього стає не захист порушеного права, а відмова працівнику у позові. Саме тому мета судового захисту не досягається. Якщо ж суд бере на себе право визначати з врахуванням судового розсуду належність судового захисту, тоді він мав би змінити спосіб захисту, адже в такому разі мета захисту суб'єктивного права була б досягнута. Втім, застосування такого підходу потребує не лише судового розсуду на застосування каучукових норм, але й потребує перегляду норм процесуального законодавства.

У розглядуваному випадку слід визнати, що наказ про звільнення на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП України (звільнення за власним бажанням працівника) є, дійсно, незаконним, адже не має правових підстав для його винесення. Для цього потрібний теж окремий юридичний склад (волевиявлення працівника про звільнення за власним бажанням, оформлене відповідною заявою, + волевиявлення роботодавця, втілене у наказі про звільнення). А відповідно до ч. 5 ст. 43 Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Тому відмова у позові на цій підставі видається теж необґрунтованою [2, с. 61-65].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Іншин М.І., Щербина В.І., Ваганова І.М. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навчальний посібник. Харків: Золота миля, 2012. 495 с.
2. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав. Частина 1. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 11. С. 61-65.

Микола Вавринчук,
завідувач кафедри права,
кандидат політичних наук, доцент,
заслужений працівник освіти України.
Хмельницький Національний університет
lvnp610@ukr.net
ORCID 0000-0002-8401-5562
(м. Хмельницький, Україна)
Олександр Пунда,
доктор юридичних наук, доцент
кафедри права.
Хмельницький Національний університет
oleksandrputnda@gmail.com
ORCID 0000-0002-9175-3141
(м. Хмельницький, Україна)

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

Конституція України увібрала в себе здобутки багатовікової філософської, теоретико-правової думки про права і свободи людини та громадянина, передові досягнення правової вітчизняної науки і практики, досвід демократичних країн світу. Значна частина положень Основного Закону держави присвячена правам і свободам людини та громадянина. Так, в статті 3 Конституції України визначено головний зміст та спрямованість діяльності держави – права і свободи людини та їх гарантії [1]. Головний політичний вектор діяльності держави. – за допомогою гарантованості, права і свободи людини та громадянина набувають реального змісту. Головною цінністю, що захищається державою, є людина та її права. Конституція України закріплює права, свободи та обов'язки людини і громадянина, що відображені на рівні конституційно-правових норм та виступають правовою основою сучасної держави. В основних правах людини втілюються загальні цінності людської гідності, свободи, рівності та моральності. Особливої значущості дана тема набуває в сучасний період продовження радикальних реформ персоніцентричного спрямування, формування засад державності виходячи з позицій демократії та правової держави на фоні викликів пов'язаних з поширенням пандемії.

Сучасний стан охорони особистих прав людини в Україні характеризує декілька тенденцій: продовження інформаційної науково-технічної революції, незавершеність реформи органів охорони здоров'я, тривала стагнація інституцій системи охорони здоров'я. Держава через інститути публічної влади неналежним чином виконує свої зобов'язання щодо охорони та захисту основоположних прав людини. Так, 2015 року до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини було направлено 19 030 звернень [2], а станом на період початку 2016 р. – 08 лютого 2017 року таких звернень було вже 23 925 [3], у 2018 році таких звернень було вже 25 410 [4], а 2019 року вже 47 393 звернення [5]. У 2020 році звернень щодо порушень прав надійшло до Уповноваженого ВРУ з прав людини вже 48 405, що демонструє істотне збільшення, як спроб використати допомогу Уповноваженого ВРУ з прав людини та, очевидно і зростаючу кількість порушень, які їх викликали [6].

Водночас, поширення пандемії коронавірусної хвороби вимагає доповнення системи правового захисту спеціалізованим омбудсменом з прав пацієнта. У тій чи іншій формі інститут омбудсмена з прав пацієнта функціонує в Австрії, Фінляндії, Греції, Великій Британії, Норвегії, Хорватії, Польщі, Угорщині, Ізраїлі, Грузії тощо. У кожній із наведених країн він має свої характерні ознаки, зумовлені історичними, соціальними й політичними чинниками.

Яскравим прикладом, який заслуговує на увагу у контексті перейняття передового досвіду європейських країн досвід діяльності Омбудсмен з прав пацієнтів у Польщі. Омбудсмен з прав пацієнтів (RzPP) – посадова особа (державний адміністративний орган), компетентний захищати права пацієнтів, що визначено у Законі Речі Посполитої від 6 листопада 2008 року «Про права пацієнтів та Омбудсмена з прав пацієнтів» (Ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta) [7].

Метою Омбудсмена з питань пацієнтів є профілактична допомога щодо дотримання прав пацієнтів (передбачених «Про права пацієнтів та Омбудсмена з прав пацієнтів») та реагування в будь-якій ситуації, коли права пацієнта не дотримуються.

Сфера діяльності органу влади включає: ведення провадження у справах, що порушують колективні права пацієнтів; підготовка та подання на розгляд уряду проектів правових актів щодо захисту прав пацієнтів; звернення до компетентних органів з проханням прийняти законодавчу ініціативу або видати чи внести зміни до законодавчих актів у галузі захисту прав пацієнтів; розробка та випуск публікацій та освітніх програм, що популяризують знання про захист прав пацієнтів; співпраця з державними органами з метою забезпечення дотримання прав пацієнтів, зокрема з міністром, уповноваженим у галузі охорони здоров'я; представлення компетентним державним органам, організаціям та установам, а також органам місцевого самоврядування оцінок медичних професій та висновків, спрямованих на забезпечення ефективного захисту прав пацієнтів; співпраця з неурядовими, соціальними та професійними організаціями, статутні цілі яких включають захист прав пацієнтів; аналіз скарг пацієнтів з метою виявлення загроз та сфер в системі охорони здоров'я, які потребують ремонту.

Останній рік загострив увагу до питання надання медичної допомоги населенню. Одним з гострих є забезпечення профілактики та вакцинування населення. При цьому у суспільстві мають діаметрально протилежні точки зору, прихильники яких вдаються до посилення на діюче законодавство у тому числі і щодо гарантій свободи у прийнятті рішення щодо вакцинування. Незважаючи на формулювання щодо права на отримання щеплення, питання має вирішуватися через сукупність оцінок суспільного та індивідуального інтересу.

Проблема полягає у тому, що застосування профілактичних заходів медичного характеру, до яких відноситься і профілактичне щеплення є частиною права особи на медичну допомогу. Надання медичної допомоги, за винятком окремих випадків визначених законодавством здійснюється (як будь-яке особисте немайнове право фізичної особи) самостійно. Щодо неповнолітніх рішення про щеплення приймають їх батьки (законні представники), дїездатна особа приймає рішення самостійно.

Водночас, мотиви суспільної необхідності, забезпечення безпеки (колективні правові інтереси) можуть вимагати перегляду змісту права на отримання медичної допомоги у певних випадках. У цьому разі надання освітніх послуг, працевлаштування (наприклад, закордоном), проходження певної служби може вимагати від особи дотримання певних вимог, у тому числі отримання профілактичних щеплень. Відповідним чином необхідно очікувати зростання звернень до правозахисних органів, що підкреслює необхідність якнайшвидшого запровадження інституту омбудсмен з прав пацієнта.

Таким чином, омбудсмен з прав пацієнта — це спеціалізований омбудсмен, який займається питаннями дотримання прав певної групи громадян — пацієнтів, або прав у певній визначеній сфері — сфері охорони здоров'я. Він має на меті діяльність з урегулювання проблем у національній системі охорони здоров'я на підставі скарг потерпілих пацієнтів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. База «Законодавство України». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/961>. (дата звернення: 20.09.2021 р.)
2. Статистична інформація про звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у 2015 році. URL.: <https://ombudsman.gov.ua/ua/page/applicant/statistics/>. (дата звернення 20.09.2021 р.).
3. Статистична інформація про звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у 2017 році. URL.: <https://ombudsman.gov.ua/ua/page/applicant/statistics/> (дата звернення 20.09.2021 р.).
4. Статистична інформація про звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у 2018 році. URL.: <https://ombudsman.gov.ua/ua/page/applicant/statistics>. (дата звернення 20.09.2021 р.).
5. Статистична інформація про звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у 2019 році. URL.: <https://ombudsman.gov.ua/ua/page/applicant/statistics>. (дата звернення 20.09.2021 р.).
6. Щорічна доповідь Уповноваженого ВРУ з прав людини за 2020 рік. URL.: <https://ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/docs/presentations/&page=5> (дата звернення 20.09.2021 р.).
7. Закон про права пацієнтів та Омбудсмена з прав пацієнта. URL:http://www.bpp.gov.pl/gfx/bpp/userfiles/_public/akty_prawne/ustawa06112008-pr.p.2013.pdf. (дата звернення: 20.09.2021 р.).

Людмила Вакарюк,
докторка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
l.vakaryuk@chnu.edu.ua
ORCID:0000-0003-0263-7665

ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК В РЕЖИМІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ПАНДЕНМІЇ COVID-19

Криза, викликана пандемією Covid-19, безпосередньо впливаючи на сферу праці, загрожує не лише безробіттям і неповною зайнятістю, вона також впливає на умови і оплату праці, доступність соціального захисту, особливо згубно позначаючись на окремих категоріях населення. Пандемія серйозно вдарила по окремих верствах населення, тим самим посилюючи нерівність, особливо деяких категорій працівників. Зокрема жінок, які складають переважну частину осіб, які перебувають в силу своєї професії на передовій боротьби з пандемією або працюють дистанційно і приймають на свої плечі величезний тягар обов'язків по догляду за дітьми в разі закриття навчальних або дитячих установ.

Дистанційний режим роботи створює нові можливості, дозволяючи працівникам продовжувати працювати, а роботодавцям - забезпечувати функціонування підприємств, установ, організацій в період кризи, викликаною світовою пандемією. В той же час, «у працівників повинна бути можливість домовитися про те, щоб, як і раніше поєднувати цей режим робочого часу з іншими обов'язками, такими як догляд за дітьми, хворими чи особами похилого віку - і, зрозуміло, за самими собою» [1]. А для цього потрібно переглянути і доповнити правове регулювання умов та організації дистанційної праці особливо вразливих категорій працівників, а саме жінок, враховуючи відповідні рекомендації та антикризові заходи в сфері охорони праці та безпеки здоров'я в період спалаху пандемії, напрацьовані міжнародними організаціями.

Зокрема Конвенція 1981 року «Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище» № 155 і Рекомендація № 164 (що її супроводжує), ратифіковані Україною, передбачають прийняття погодженої державної (правової) політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, а також вжиття урядами й підприємствами заходів із сприяння безпеці та здоров'ю і покращення умов праці. У них також визначені основні права і обов'язки працівників та роботодавців у сфері безпеки і здоров'я на роботі, які мають важливе значення у попередженні та ослабленні несприятливих наслідків таких пандемій, як пандемія COVID-19. В статті 8 Рекомендації МОП 2017 року «Про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії» № 205, зазначається, «визнаючи, що криза по-різному впливає на чоловіків і жінок, закликаємо держави-члени застосовувати гендерний підхід до всіх дій антикризового характеру, пов'язаних з розробкою, здійсненням, моніторингом та оцінкою заходів реагування. Антикризові заходи, що вживаються для ліквідації наслідків будь-якого конфлікту або кризи, повинні передбачати скоординовану і всеосяжну оцінку потреб з чітко окресленою гендерною спрямованістю (ст. 9 (а))». З метою підтримки працюючих жінок Агентством «ООН-Жінки» розроблено пам'ятку, що стосується заходів протидії Covid-19, «з метою сприяння включенню гендерних аспектів в прийняті рішення та заходи».

Проаналізуємо, як в Україні врегульовується це питання та з якими проблемами стикаються українські жінки під час роботи в дистанційному режимі. Відповідно до проведеного Аналітичним центром ЮРФЕМ опитування 37% працюючих жінок в Україні перейшли на дистанційну роботу, 11% на гнучкий графік роботи, а для 41% із опитаних респонденток - режим роботи не зазнав змін [2]. Отже, виходячи із зазначених показників, приблизно третина жінок відчули і змогли оцінили не лише переваги, а й недоліки роботи в дистанційному режимі, стикнулися з проблемами різного характеру, вирішення яких потребує скоординованих дій державних органів та роботодавців. Адже в умовах дистанційної роботи жінкам доволі важко відокремити оплачувану професійну роботу від особистого життя, оскільки жінки зазвичай беруть на себе тягар виконання більшої частини неоплачуваної домашньої роботи та догляду за членами сім'ї.

Як свідчать дані спільного дослідження агентства Eurofound і МОП, проведеного в 15 країнах, внаслідок збільшення робочого навантаження, «41% працюючих дистанційно вдома відчувають підвищений стрес в порівнянні з 25% працюючих поза домом. Дистанційна робота може викликати

відчуття ізоляції, подовжувати робочий час і стирати межі між роботою і сімейним життям». ВООЗ в свою чергу застерігає - «можливість визначати час роботи може перетворитися на нескінченну роботу без перерви навіть на ніч, що тягне за собою ризик безсоння» [2]. З аналогічною проблемою в розрізі організації робочого часу зіткнулися і жінки, які працюють в Україні. Наприклад, «56% серед опитаних працюючих жінок відзначили, що домашні обов'язки вплинули на роботу під час карантину і дистанційної праці. Ще 10% довелося працювати вночі через звантаженість хатньою роботою протягом дня» [2]. Виконання домашніх обов'язків, таких як приготування та організація прийому їжі, прибирання, допомога в навчанні дітям, організація їх дозвілля у випадку самоізоляції в поєднанні з виконанням професійних обов'язків в дистанційному режимі – все це повноцінна робота, яка потребує великих затрат робочого часу. Труднощів у виконанні трудових обов'язків під час пандемії зазнають і матері одначки, які виховують дітей самостійно.

Внаслідок вищезазначених змін в організації і умовах праці, спричинених пандемією, виникають такі небезпечні психологічні чинники як занепокоєння, тривожність, депресивні думки, стрес тощо, які викликають у працівників негативні наслідки для їх психічного здоров'я і відповідно знижують мотивацію до праці та її продуктивність. Працюючи в таких несприятливих умовах, працівники витрачають багато енергії не на безпосереднє виконання роботи, а на пристосування до цих умов та їх подолання. Відповідно відбуваються безпосередні втрати робочого часу, частіші перерви для відпочинку, зниження темпу роботи через передчасну стомлюваність і зниження загальної працездатності.

Отже, очевидно, що репродуктивна праця та велике навантаження в умовах режиму дистанційної роботи погіршує становище жінок, дискримінує їх, зменшуючи їх можливості, порівняно з іншими суб'єктами трудових відносин. Також за даних обставин особливого значення набуває питання встановлення раціонального режиму робочого часу і часу відпочинку. Не заперечним є той факт, що умови праці, а особливо організаційно-технологічні, впливають на продуктивність праці. При сприятливих умовах вона підвищується, тому що підвищується ефективність використання робочого часу. Крім того, науково обґрунтовано, що раціональний комплекс заходів, спрямований на поліпшення організаційно-технологічних умов праці, в тому числі і за рахунок правильної організації робочого часу, може забезпечити приріст продуктивності праці на 21%.

У зв'язку з цим з метою протидії дискримінації жінок, попередження таких випадків, захисту фізичного та психічного здоров'я дистанційних працівниць потрібно здійснювати різні заходи (на державному та локальному рівні) в області охорони праці цієї категорії працівників. Пандемія COVID-19 змусила звернути увагу на необхідність правової бази у сфері охорони праці, яка має мати всеосяжний характер, охоплювати та визначати основні права і обов'язки всіх категорій працівників, в тому числі і соціально вразливих. Крім того, вона повинна бути функціональною та гнучкою, дозволяючи вживати оперативних і належних заходів реагування у непередбачених умовах і відповідно зменшувати ризики в сфері здоров'я і безпеки працівників. В основу розвитку національного законодавства про працю та розробки антикризових заходів і стратегій протидії COVID-19 має лягти застосування гендерного підходу та забезпечення рівних можливостей жінкам у сфері трудових відносин.

На рівні підприємств, установ, організацій працівники та їх представники повинні відігравати важливу роль у процесах прийняття рішень та активно взаємодіяти з роботодавцями в реалізації заходів захисту своїх трудових прав в період пандемії. Зокрема важливо налагодити алгоритм взаємодії вищих керівників - керівників виробничих підрозділів - представників профспілки - служби охорони праці та її фахівців щодо організації робочого часу працівників, зокрема адаптувати (в необхідних випадках скоротити) робочий час працівників з врахуванням специфіки діяльності підприємства з метою скорочення ризиків втрат робочого часу та зниження продуктивності праці.

У всіх сторін трудового договору про дистанційну роботу повинно бути не тільки чітке уявлення про те, які результати очікуються від працівників, які їхні функції і умови зайнятості, але і скільки часу вони повинні залишатися на зв'язку з роботодавцем і яким чином буде проводитись контроль і обговорення результатів праці за певний період для того, щоб уникнути надмірно обтяжливої звітності та втоми від роботи з використанням ІКТ. Тому вважаємо доцільним доповнити статтю 60-2 КЗпП України встановленим фіксованим часом періоду відключення протягом доби (на протязі якого працівник має право не підтримувати зв'язок з роботодавцем). Протягом даного періоду, а також у вихідні та святкові дні, в дні відгулу роботодавець не може вимагати від працівника реагувати на дзвінки, повідомлення, розпорядження або інші вимоги.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ryder, G. (2020, March). COVID-19 has exposed the fragility of our economies. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739961/lang-en/index.htm (дата звернення 11.10.2021)
2. Вплив Covid-19 на права жінок в Україні (звіт дослідження). Аналітичний центр ЮРФЕМ. URL: <http://jurfem.com.ua/vplyv-covid19-na-prava-zhinok-v-ukraini-doslidgennya> (дата звернення 11.10.2021)
3. WHO. 2019 (March 11). Middle East respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV). URL: [https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-\(mers-cov\)](https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-(mers-cov)) (дата звернення 11.10.2021)

Світлана Вишновецька,
докторка юридичних наук,
завідувачка кафедри цивільного права і процесу.
Національний авіаційний університет
(м. Київ, Україна)
vyshnsv@ukr.net
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Однією із гарантій забезпечення права громадян на працю, згідно зі ст. 5-1 КЗпП України, є правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Пандемія викликала потенційні загрози для соціальних прав працівників. У доповіді міжнародної організації «Amnesty International», присвяченій заходам реагування на пандемію COVID-19 у країнах Східної Європи і Центральної Азії, відзначається, що в більшості вказаних країн були введені надзвичайні закони для боротьби з вказаною пандемією, якими були обмежені свободи пересування, асоціації, публічних зібрань, право на приватне і сімейне життя, право на працю тощо.

Серед найбільш поширених порушень прав працівників спостерігалась практика примушування працівників до виходу в неоплачувані відпустки; неправомірне зниження заробітної плати; недостатнє забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, невиконання рекомендацій МОЗ щодо профілактики коронавірусу. Загалом під час пандемії працівники в більшості країн зазнавали серйозних обмежень особистих свобод, що в цілому вважалось необхідним і обґрунтованим. Проте допустимість таких заходів залежить від їх співрозмірності, доречності і обмеженості в часі.

Для запобігання поширенню коронавірусної інфекції почали активно застосовуватись не лише нові форми організації праці, пов'язані з можливостями цифрових технологій (дистанційна робота), а й давно відомі трудовому законодавству правові конструкції – відсторонення від роботи, використання гнучких режимів роботи, встановлення неповного робочого часу, поділ робочого дня на частини, організація роботи в декілька змін з метою мінімізації контактів працівників.

Епідемія, тобто масове поширення інфекційної хвороби серед населення відповідної території за короткий проміжок часу, є однією з надзвичайних обставин, які дозволяють застосувати особливості організації праці в таких умовах. Так, відповідно до ч. 2 ст. 60 КЗпП України на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Відповідно до ст. 30 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [1], у разі виникнення чи загрози виникнення або поширення особливо небезпечних і небезпечних інфекційних хвороб, масових неінфекційних захворювань (отруєнь), радіаційних уражень населення органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування за поданням відповідних головних державних санітарних лікарів у межах своїх повноважень можуть запроваджувати у встановленому законом порядку на відповідних територіях чи об'єктах особливі умови та режими праці, навчання, пересування і перевезення, спрямовані на запобігання та ліквідацію цих захворювань та уражень.

Одним із чотирьох ключових напрямів з протидії COVID-19 на основі міжнародних трудових стандартів МОП визначила захист працівників на робочих місцях. Генеральний директор МОП Гай Райдер визначив ключові задачі, які стоять перед національними урядами, об'єднаннями роботодавців і працівників і вимагають вирішення в умовах кризи (викликаної COVID-19) у сфері праці. Одна з них полягає в тому, що безпека і здоров'я всіх працівників у світі сьогодні понад усе. До речі, в ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я [2] поняття здоров'я розкрито як стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад.

У зв'язку з цим набуває актуальності дослідження правомірності застосування відсторонення від роботи, яке є певним обмеженням права на працю, за якого працівник у примусовому порядку усувається від виконання роботи, визначеної трудовим договором.

Відповідно до ч. 1 ст. 46 КЗпП України, відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Стаття 5 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [1] встановлює, що громадяни зобов'язані проходити обов'язкові медичні огляди та робити щеплення у передбачених законодавством випадках.

Відповідно до ч. 1 ст. 27 цього Закону, профілактичні щеплення з метою запобігання захворюванням на туберкульоз, поліомієліт, дифтерію, кашлюк, правець та кір в Україні є обов'язковими.

Згідно з ч. 2 цього Закону, обов'язковим профілактичним щепленням для запобігання поширенню інших інфекційних захворювань підлягають окремі категорії працівників у зв'язку з особливостями виробництва або виконуваної ними роботи. У разі необгрунтованої відмови від щеплення за поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби вони до роботи не допускаються.

Аналогічне положення передбачено й Законом України «Про захист населення від інфекційних хвороб» [3]. Так, відповідно до ст. 12 цього Закону, профілактичні щеплення проти дифтерії, кашлюка, кору, поліомієліту, правця, туберкульозу є обов'язковими і включаються до календаря щеплень.

Працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та (або) поширення ними інфекційних хвороб, підлягають обов'язковим профілактичним щепленням також проти інших відповідних інфекційних хвороб. У разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень у порядку, встановленому законом, ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт.

У разі загрози виникнення особливо небезпечної інфекційної хвороби або масового поширення небезпечної інфекційної хвороби на відповідних територіях та об'єктах можуть проводитися обов'язкові профілактичні щеплення проти цієї інфекційної хвороби за епідемічними показаннями.

Профілактичні щеплення проводяться після медичного огляду особи в разі відсутності у неї відповідних медичних протипоказань. Повнолітнім дієздатним громадянам профілактичні щеплення проводяться за їх згодою після надання об'єктивної інформації про щеплення, наслідки відмови від них та можливі поствакцинальні ускладнення.

Водночас наразі МОЗ лише готує перелік протипоказань до щеплення від інфекції.

Отже, пандемія COVID-19 змушує внести істотні корективи в правове регулювання трудових відносин і організацію самого процесу праці.

Стосовно захисту працівників від звільнень з економічних причин заслуговує на увагу досвід Туреччини, де законодавство, що набрало чинності 17 квітня 2020 р. [4], передбачило тимчасову заборону на звільнення з ініціативи роботодавця, за винятком звільнень, пов'язаних із серйозними дисциплінарними проступками, що супроводжується правом роботодавця відправляти працівників у відпустку без збереження заробітної плати, але з виплатою компенсації з фонду зайнятості.

В Японії в таких ситуаціях працівники мають право піти в оплачувану відпустку (яка не включається в щорічну оплачувану відпустку) з виплатою за рахунок держави 100% заробітної плати, але не більше 8 330 йєн на день [5].

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що потребують зваженої оцінки заходи, спрямовані на підтримання балансу між рівнем небезпеки коронавірусу для здоров'я громадян, економікою і заходами щодо стримування зростання рівня безробіття. Це необхідно для того, щоб визначити здатність трудового законодавства забезпечити працівнику реалізацію права на працю в умовах пандемії.

Пандемія COVID-19 не дає жодних підстав для будь-яких обмежень основних прав у сфері праці, закріплених міжнародними трудовими нормами, і їх безумовне дотримання є необхідною запорукою для ефективного соціального діалогу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 № 4004-XI. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 27. Ст. 218.

2. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон від 19.11.1992 № 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.
3. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 № 1645-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 29. Ст. 228.
4. Sapan B. Y., Keser A. A. Prohibition on termination and unilateral unpaid leave enters into force. *International Law Office*. 29 April 2020. URL: https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Immigration/Turkey/Gn-Partners/Prohibition-on-termination-and-unilateral-unpaid-leave-enters-into-force?fbclid=IwAR13K4GWCw_YJtFfdZoFI2cop4nInRuVw6-pIrXby_slumR1ngE7qQ6TWUc#.
5. Zhong Q. COVID-19 and Labour Law: Japan. *Italian Labour Law e-Journal Special Iss.* 1, 1 (2020). Pp. 2–3. URL: <https://illej.unibo.it/article/view/10795/10702>.

Оксана Волощук,

кандидатка юридичних наук, доцентка,
в.о. завідувачки кафедри міжнародного та митного права,
Чернівецький юридичний інститут,
Національний університет «Одеська юридична академія»,
(м. Чернівці, Україна)
ORCID ID: 0000-0003-0991-5605

ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ НА ДОНБАСІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ ТА ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ

Незважаючи на те, що нині визнано основну формулу «людина – найбільша соціальна цінність» як ціннісний орієнтир національного і міжнародного права, на жаль, порушення основних прав і свобод має місце, а особливо це відчувається в умовах збройних конфліктів та пандемії. Донбас тому є яскравим прикладом і наочним підтвердженням. Надзвичайно складно за таких обставин гарантувати, забезпечувати права людини. Це надзавдання дуже складно вирішити, адже ті обмеження, які характерні при пандемії та збройних конфліктах, часто ідуть у розріз із природними, невід'ємними, невідчужуваними правами.

Як покращити ситуацію, як відновити порушені права або як попередити ймовірні порушення – це запитання, які повинні якомога швидше знайти свої відповіді. Безумовно, у цьому плані вчені мали б скоординувати свої зусилля і провести комплексні наукові дослідження з певними прогнозами та пропозиціями щодо вдосконалення національного законодавства, вироблення певних міжнародних стандартів та відповідних заходів. Разом з цим поверхневий підхід до означеної проблематики в наукових колах викликає подив. Лише експертні висновки, інтерв'ю, невелика кількість публікацій у друкованих та електронних виданнях (О.Мережко, М. Гнатівський, О.Київець, Т.Короткий, Т.Сироїд, А. Мартиненко, В.Оніщенко). Тому є нагальна потреба в проведенні нових наукових досліджень.

Пандемія коронавірусу вплинула на порушення прав людини в Україні. Про це заявили експерти під час презентації звіту «Відповідь на виклики COVID-19 та права людини: огляд ситуації в Україні» [1], який підготували Центр громадянських свобод у співпраці з громадськими організаціями Американська Асоціація Юристів Ініціатива з Верховенства Права (ABA ROLI) в Україні, Харківською правозахисною групою та Платформою прав людини. Мета звіту – інформування суспільства, ЗМІ і керівництва правоохоронних органів щодо стану справ із втіленням карантинних обмежень. «Вплив пандемії на права людини дуже великий. Перше чого він стосується – це проблема безпеки. Ми говоримо про кризи безпеки у системі охорони здоров'я. Ми організували платформу діалогу щодо порушень прав людини, але в сьогоднішній ситуації діалог встановити важко... Недостатність залучення громадянського суспільства та комунікації ускладнює подолання проблем з правами людини в умовах пандемії. Наприклад, без попередження було обмежено перетин адміністративного кордону з Кримом і люди опинилися заручниками ситуації», – розповів Метью Шааф, директор представництва Freedom House в Україні [2]. Безперечно, найбільші порушення прав людини відбуваються на Донбасі, адже там і досі відбувається збройний конфлікт, а також на території Криму.

З однієї сторони, окупаційна влада юридично зобов'язана відповідно до міжнародного гуманітарного права (МГП) і міжнародного права прав людини (МППЛ) захищати в максимально можливій мірі населення Криму та східної України від згубних наслідків пандемії корона вірусу, а з іншої - слід пам'ятати про те, що Україна теж має зобов'язання за міжнародним правом перед жителями цих територій. Як відомо, пандемія коронавірусу, а також наслідки збройного конфлікту суттєво обмежили свободу пересування мирного населення у Донецькій і Луганській областях. З 1 серпня 2020 по 31 січня 2021 кількість перетинів лінії зіткнення в обох напрямках скоротилася на 96 % у порівнянні з аналогічним періодом 2019-2020 років. Особливо потерпали від цього жінки та пенсіонери, адже вони найчастіше перетинали лінію розмежувань. До того ж, криза, спричинена COVID-19, боляче вдарила по незахищених верствах населення, посилюючи нерівність, порушуючи соціально-економічні права людини.

Згідно МППЛ, держави зобов'язані забезпечувати і захищати права людини всіх людей в межах своєї юрисдикції, що розповсюджуються на всю їх територію. Коли держава не здійснює фактичний контроль і компетенцію на всій своїй території - наприклад, через військову окупацію - вона зберігає *де-юре* юрисдикцію над неконтрольованою територією, яка продовжує визнаватися як частина території держави відповідно до міжнародного права [3]. Відповідно, держава зберігає свій обов'язок

захищати права людини своїх громадян, які проживають в частинах її території поза її контролем. Однак при таких обставинах обсяг обов'язків держави в області прав людини зростає, оскільки їй не вистачає ефективного контролю над цією територією. Судова практика в галузі прав людини послідовно вимагає від держав прийняття всіх відповідних і достатніх правових, адміністративних, економічних та дипломатичних заходів в рамках своїх повноважень для забезпечення поваги прав людини населення, що не знаходиться під її контролем. Дотримання цих обов'язків стає особливо важливим в надзвичайних ситуаціях, таких як пандемія коронавірусу, коли люди опиняються в більш уразливому положенні.

Що фактично Україна зробила для захисту своїх громадян, що проживають на тих частинах її території, які перебувають поза її контролем? По-перше, 5 квітня 2020 року МЗС України висловило стурбованість Російській Федерації про стан захисту життя і здоров'я населення тимчасово окупованих територій і окремих районів Донецької та Луганської областей і зажадало від РФ охороняти життя і здоров'я населення в контексті пандемії COVID-19, а 15 квітня 2020 року відомство закликала міжнародне співтовариство забезпечити розблокування доступу до Криму для надання гуманітарної і медичної допомоги. По-друге, 3 квітня 2020 року Донецька прокуратура України і Луганська прокуратура України (обласні органи прокуратури, які відповідають за кримінальне переслідування злочинних діянь, скоєних в Донецькій і Луганській областях відповідно) порушили кримінальну справу проти влади так званих ДНР і ЛНР за невиконання ними своїх зобов'язань по МГП щодо прийняття адекватних заходів для запобігання поширенню коронавірусу в частинах Донецької та Луганської областей, що знаходяться під їх юрисдикцією. По-третє, в січні 2021 року уряд України прийняв постанову, яка дозволяє жителям Криму і Донбасу безкоштовно проходити експрес-тест на COVID-19 на пропускному пункті, а при негативному результаті тесту на коронавірус вони можуть перетинати кордон в райони, контрольовані урядом. Станом на початок березня 2021 року таке тестування проводиться на одному з семи пунктів пропуску на Донбасі і двох з трьох пунктів пропуску в Криму. Це мабуть практично усе, що було зроблено українською владою. Безперечно, в умовах збройного конфлікту та у випадках анексії територій складно реалізувати увесь комплекс гуманітарних, а також превентивних заходів для охорони здоров'я людей.

Відомо, що громадяни України, які проживають на тимчасово окупованих територіях, не мають можливості отримати якісний медичний супровід, відсутній постійний контакт із сімейним лікарем для контролю свого стану здоров'я, обмежено доступ до лікарських препаратів. Медичні установи на тимчасово окупованих територіях не справляються з великою кількістю хворих, лікарні переповненні, машини швидкої допомоги не завжди можуть приїхати на виклики. Обмеження, які вводяться окупаційними адміністраціями по свободі пересування, а також карантинні обмеження, які вводить Уряд України, залишають мешканців окупованого Криму та Донбасу один на один з викликами пандемії (закриваючи контрольні пункти пропуску для вільного перетину). Через штучне регулювання статистики та викривлення інформації про реальний епідеміологічний стан де-факто владою на окупованих територіях громадяни в недостатній мірі проінформовані про профілактичні заходи, потребу дотримуватись карантинних обмежень та алгоритму дій у випадку захворювання. Водночас міжнародні гуманітарні організації та агенції ООН, які працюють на окупованих територіях, звертають увагу на законодавчі перепони та бюрократичні складнощі щодо реєстрації гуманітарних вантажів та забезпеченням допомогою громадян на окупованих територіях. Так, 4 серпня 2020 року своїм наказом Міністерство соціальної політики України скасувало спрощену процедуру реєстрації вантажів, спрямованих на протидію поширенню коронавірусної інфекції. Відповідно процедура надання імпортованому вантажу статусу гуманітарного стала надто тривалою, а вимоги щодо документів для оформлення медичних вантажів, які призначені для населення окупованих територій, – невиконувані. Водночас імпортування медичних препаратів та ліків гуманітарними організаціями є єдиним можливим шляхом, оскільки придбання ними ліків на території України неможливе без ліцензії. Гуманітарні організації постійно публічно висловлюють нагальність нормативного врегулювання ситуації на рівні Міністерства соціальної політики України та прийняття окремого закону про гуманітарну допомогу у кризових ситуаціях. Як видається, з метою надання допомоги мешканцям тимчасово окупованих територій українська влада, серед іншого, могла б подбати про варіанти забезпечення онлайн-консультування хворих, створення доступних інформаційних матеріалів. Крім цього, Україна могла б підняття питання гуманітарної кризи на тимчасово окупованих територіях через пандемію COVID-19 на зустрічах гуманітарної підгрупи Тристоронньої контактної групи, винесення питання на міжнародний рівень для тиску на державу-окупанта у зв'язку з невиконанням нею

зобов'язань щодо захисту цивільного населення, організації доступу гуманітарної допомоги з медичними препаратами та засобами індивідуального захисту для мешканців тимчасово окупованих територій.

Отже, підсумовуючи, можна стверджувати, що нині на тимчасово окупованих територіях в Україні склався надзвичайно складний стан щодо захисту та забезпечення прав людини, передусім це стосується здоров'я населення. Україна не в повній мірі виконує зобов'язання згідно норм МГП і МППЛ. Прийняті українською владою заходи є неадекватними ситуації, що склалась, збільшення кількості хворих підтверджує це. Надзвичайно багато проблем чекає на своє нагальне вирішення. Тому українській владі потрібно більш ефективно і швидко реагувати на існуючі виклики сьогодення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Відповідь на виклики COVID-19 та права людини: огляд ситуації в Україні. URL: <https://ccl.org.ua/reports/vidpovid-na-vyklyky-covid/>
2. Пандемія коронавірусу вплинула на порушення прав людини в Україні – експерти. URL: <https://uacrisis.org/uk/pandemiya-koronavirusu-vplynula-na-porushennya-prav-lyudyny-v-ukrayini-eksperty>
3. Гнатівський М. Повага до прав людини в умовах збройного конфлікту в Україні. URL: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Report_Respect-for-HR-in-Conflict_Gnatovskiy_UKR.pdf

Сергій Галкевич,
кандидат юридичних наук, асистент
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
s.halkevych@chnu.edu.ua

ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ ДОГОВОРІВ ПОСТАВКИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Через неможливість виконання багатьох цивільних зобов'язань у зв'язку з пандемією, карантин встановлений Кабінетом Міністрів України було віднесено до числа форс-мажорних обставин. Відповідні зміни були внесені до Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні».

Форс-мажорними обставинами або обставинами непереборної сили є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору. Якщо особою, якою порушено договірне зобов'язання, буде доведено, що таке порушення сталося внаслідок обставин непереборної сили, таку особу буде звільнено від відповідальності за відповідне порушення. [1]

Дія обставини непереборної сили має стосуватися конкретного правовідношення (його суб'єктів та змісту, тобто прав та обов'язків). Тому при доведенні підстав звільнення від відповідальності боржник повинен довести: 1) наявність обставин непереборної сили; 2) неможливість належного виконання зобов'язання; 3) причинний зв'язок між цими обставинами та неможливістю належного виконання зобов'язання.

У переважній більшості договорів поставки передбачений розділ про обставини непереборної сили. Цей розділ до пандемії використовувався на практиці досить рідко. На жаль, в теперішній ситуації дуже багато зобов'язань поставки товарів під загрозою зриву через карантин та загрозу пандемії COVID-19. Особливо це стосується договорів поставки іноземних товарів, або вітчизняних товарів в інші країни, адже в подальшому можливе часткове закриття кордонів.

Становити форс-мажор можуть: закриття кордонів, закриття морських проток, ембарго, заборона здійснення експорту чи імпорту товарів, закриття митниці, тривалі перерви в роботі транспорту, регламентовані умовами відповідних рішень та актами державних органів влади. [1]

Натомість не вважаються такими обставинами, зокрема, порушення зобов'язань контрагентами правопорушника, відсутність на ринку потрібних для виконання зобов'язання товарів, відсутність у боржника необхідних коштів,

проблеми з пошуком водія, відсутність палива, хвороба відповідального за угоду менеджера, затримання вантажу на митниці, карантин на фабриці чи зміна закупівельних цін тощо.

Чинне законодавство не містить чітких положень стосовно алгоритму дій сторін договору поставки, які не можуть виконати зобов'язання в силу існування надзвичайних та невідворотних обставин. Для попередження таких ситуацій у майбутньому та зменшення ризиків настання карантинних обмежень доречно у договорі передбачити умови, які в силу зазначених обставин не можуть бути виконані у визначений строк, та визначити порядок дій сторін у разі їх виникнення. З метою мінімізації негативних наслідків невиконання або прострочення виконання договору поставки є доцільним попередження контрагента про настання обставин, що унеможливають вчасну поставку товару та запропонувати за можливості реальні строки виконання поставки після завершення карантину шляхом внесення змін до договору (наприклад, у вигляді додаткової угоди). У випадку відмови контрагента доцільно звертатися до Торгово-промислової палати України за сертифікатом про наявність непереборної сили (форс-мажорних обставин). Водночас варто обґрунтувати існування причинно-наслідкового зв'язку між зобов'язанням, виконання якого є неможливим, та обставинами, як на підставу неможливості виконати зобов'язання. [5, с. 297]

Сертифікат Торгово-промислової палати вважається ключовим доказом, що підтверджує настання форс-мажорних обставин. Порядок отримання сертифікату про форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) регулюється Регламентом засвідчення Торгово-промисловою палатою України та регіональними торгово-промисловими палатами форс-мажорних обставин.

Для отримання сертифікату про форс-мажорні обставини потрібно подати:

- 1) заяву на засвідчення форс-мажорних обставин;

- 2) завірену копію договору (з усіма додатками, змінами та доповненнями, специфікаціями, якщо такі були укладені);
- 3) дані заявника про обсяг виконаних зобов'язань за договором;
- 4) дані заявника про невиконані зобов'язання за договором;
- 5) оригінали документів компетентних державних органів, що підтверджують факт обставин, на які посилається заявник, день їх настання. [2]

На сьогодні епідемічний стан не оголошено, діє лише карантин, тож не у кожній ситуації він може бути гарантовано визнаний форс-мажорними обставинами. Тому в кожній конкретній ситуації потрібно доводити наявність обставин непереборної сили в причинах неналежного виконання договору поставки.

Тому зміни до порядку розрахунків договору поставки в тому числі їх відстрочення рекомендується врегулювати шляхом внесення змін до договору (додатковий договір, угода тощо). За згодою сторін такі ситуації можна врегулювати і без засвідчення форс-мажорних обставин Торгово-промисловою палатою.

Можливі дії з боку продавця чи постачальника при неможливості вчасно виконати зобов'язання за договором поставки можуть передбачати:

- письмове повідомлення покупця про затримки поставки;
- ініціювання змін до договору в частині строків чи вартості товару.

В свою чергу, покупці мають право прийняти зміни та чекати або відмовитися від договору поставки.

Ще одним варіантом уникнути відповідальності за невиконання договору поставки є доведення факту наявності ускладнень та економічної недоцільності для сторони договору через карантинні обмеження, а отже, визнання істотними змінами обставин договору та у зв'язку з цим можливості зміни або розірвання договору за згодою сторін, а у разі її відсутності – за рішенням суду.

Отже, сам факт поширення коронавірусу, пандемія, запроваджений карантин тощо самі по собі не становлять форс-мажору і не звільняють від відповідальності сторони договору поставки.

Наявність форс-мажору по договору поставки потрібно доводити, надаючи у Торгово-промислову палату відповідні докази. Сертифікат Торгово-промислової палати видається по кожному договору окремо, він відображає неможливість виконання зобов'язань протягом певного визначеного строку. Для того, щоб зацікавлена особа могла посилатися на форс-мажор, така особа повинна довести, що коронавірус чи заходи по боротьбі із його поширенням є непередбачуваними обставинами, які дійсно унеможливають виконання зобов'язань у даному конкретному випадку за відповідним договором поставки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про торгово-промислові палати в Україні: Закон України від 2 грудня 1997 року № 671/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671/97> (дата звернення: 15.10.21).
2. Регламент засвідчення Торгово-промисловою палатою України та регіональними торгово-промисловими палатами форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили): Рішення президії ТПП України 15.07.2014 № 40(3). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0040571-14> (дата звернення: 15.10.21).
3. Беяневич О.А. Звільнення суб'єкта господарювання від відповідальності за неналежне виконання договірних зобов'язань: проблемні аспекти. Проблеми правового забезпечення підприємництва в Україні. С. 131-135. URL : <http://ppp-journal.kiev.ua/archive/2016/15/34.pdf>.
4. Відповідальність у приватному праві: монографія/ [І. Безклубий, Н. Кузнєцова, Р. Майданик та ін.]; за заг. ред. І. Безклубого. К.: «Грамота», 2014. 416 с.
5. Згама А. О. Звільнення від господарсько-правової відповідальності: актуальні питання в умовах карантину. Правове життя сучасної України : у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса: Гельветика, 2020. Т. 2. С. 296-299.

Людмила Гаращенко,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
науковий консультант відділу вивчення судової практики
правового управління (IV) департаменту аналітичної та
правової роботи Верховного Суду
(м. Київ, Україна)
L.P.Garashchenko@gmail.com

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

Запровадження карантинних обмежень, зумовлених пандемією коронавірусу, суттєво позначилися на всіх сферах життєдіяльності суспільства загалом, і на трудових відносинах, зокрема. Зміни в законодавстві та врегулювання нових форм зайнятості, а саме, гнучкого режиму робочого часу та дистанційної праці, з одного боку, дозволили організувати роботу працівників під час карантину, з іншого - створили нові казуси для судових позовів.

Так, рішенням Надвірнянського районного суду Івано-Франківської області від 08 жовтня 2021 року у справі №348/780/20 позивачка оскаржувала наказ про звільнення і просила поновити її на роботі та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу, моральну шкоду.

Судом встановлено, що 01.03.2018 року позивачка прийнята на роботу в порядку переведення у «Комунальне некомерційне підприємство Центр первинної медико-санітарної допомоги Ланчинської селищної ради об'єднаної територіальної громади» на посаду лікаря лаборанта. У зв'язку із введенням в Україні карантинних заходів і з метою економії коштів адміністрацією «КНП ЦПМСД Ланчинської селищної ради ОТГ» позивачці, а також іншим працівникам ЦПМСД запропоновано використати відпустки без збереження заробітної плати тривалістю 14 календарних днів та приступити до роботи 15.04.2020 року. 15.04.2020 року позивачку звільнено із займаної посади на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Підставою для звільнення слугував наказ, згідно якого внесено зміни в організацію виробництва і праці з 15.04.2020 року, зокрема вирішено, внести зміни до структури та чисельності з 15.04.2020 року вивести зі складу штатні одиниці, зокрема і лікаря лаборанта. Суд встановив, що вказаний наказ не містить будь-якого обґрунтування щодо доцільності такого заходу, як підстави для змін в організації виробництва і праці, зокрема, скорочення чисельності або штату працівників, а вказано тільки посилання на статті Господарського кодексу та Статуту.

Таким чином, судом було встановлено, що на час процедури скорочення підстави для скорочення штату, на які посилається роботодавець не існували і фактично не відбулися. Отже, суд вважав, що скорочення посади позивачки не було обґрунтованим і своїм рішенням поновив її на роботі [1].

В іншій справі № 752/8936/20, Голосіївський районний суд міста Києва, 29.09.2021 року прийняв рішення про поновлення працівника на роботі, оскільки вважав його права порушеними.

У зазначеній справі позивач оскаржувала наказ про звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Суд встановив, що з 18.11.2013 позивач працювала на посаді юрисконсульта в РСРП «Кримаерорух», згодом переведена на посаду юрисконсульта РСРП «Київцетаеро», а з 29.07.2019 - до авіакомпанії «Украерорух». З 01.08.2019 прийнята на посаду провідного юрисконсульта відділу ФЕДР авіакомпанії «Украерорух», а 14.04.2020 - звільнена з посади на підставі ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

17.03.2020 відповідач повідомив позивача про те, що на підставі Постанови Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211, на підприємстві з 18.03.2020 до закінчення карантину встановлюється початок простою. Враховуючи викладене, позивач з 18.03.2020 і до дня звільнення продовжувала виконувати роботу дистанційно.

Як зазначено позивачем та не спростовано відповідачем, керівником відділу з економічної та договірної роботи позивача було повідомлено, заява у якого знаходилась на погодженні, що через запровадження у державі надзвичайної ситуації, карантину, ним було подано цю посаду на скорочення.

У поданому відповідачем переліку вакантних посад на 09.04.2020 міститься інформація, що посади, на які подавались заяви позивачем на переведення, на той час залишились вакантними. Крім того, залишались вакантними і інші посади, на які б позивач могла претендувати.

За період з 26.12.2019 по 13.04.2020 згідно поданого переліку відповідачем прийнято 20 нових працівників, що підтверджує заплановане скорочення чисельності/штату працівників.

З матеріалів справи вбачається, що на підприємстві відповідача відбулася реорганізація виробництва та скорочення, що підтверджується відповідними наказами.

Судом встановлено, що позивач була членом Первинної профспілкової організації авіапрацівників «Авіація України».

Відповідачем зазначено, що позивачу був надісланий лист з проханням бути присутньою на засіданні профспілкового комітету або надати письмову згоду на розгляд подання про розірвання трудового договору, проте відповідач не надав належних та допустимих доказів повідомлення позивача про засідання.

Суд зробив висновок, що профспілка у складній епідеміологічній ситуації зобов'язана захищати трудові права працівника, не наражаючи його на небезпеку чи погіршення його трудових прав. Профспілка, будучи проінформованою про подання позивачем заяви, які дають можливість переведення на іншу посаду, порушила своє право та, натомість, щоб спонукати роботодавця до виконання свого обов'язку щодо працевлаштування, надає під час дії карантину формальну згоду, порушуючи вимоги Закону.

Таким чином, суд визнав звільнення з роботи позивача незаконним, а тому скасував наказ про звільнення [2].

Зазначені рішення судів свідчать про порушення трудових прав працівників, посади яких були неправомірно скорочені. В обох випадках, роботодавці, так чи інакше, мотивували звільнення запровадженням карантинних обмежень, однак суди зайняли позицію працівника.

Подібні справи розглядалися не тільки судами першої та другої інстанції, але й Верховним Судом.

Так, у справі №569/9738/20, позивач просив визнати трудові відносини між ним та ПП «ВКО «МААНС» припиненими, у зв'язку із звільненням з посади за власним бажанням на підставі частини першої статті 38 КЗпП України.

Суд встановив, що працівник подав заяву про звільнення за власним бажанням з 05 травня 2020 року у зв'язку зі станом здоров'я на підставі частини першої статті 38 КЗпП України. Роботодавець зазначив про необхідність відпрацювати два тижні, оскільки працівник не надав доказів, що підтверджують поважність причин для його звільнення з визначеної ним дати. 31 липня 2020 року працівника звільнили за прогули за пунктом четвертим статті 40 КЗпП України.

Суд першої інстанції задовольнив позов працівника про визнання трудових відносин припиненими з 05 травня 2020 року на підставі частини першої статті 38 КЗпП України з огляду на те, що заява про звільнення зумовлена неможливістю продовжувати роботу через оголошення карантину та запроваджені у зв'язку з цим обмежувальні заходи.

Апеляційний суд скасував рішення суду та відмовив у задоволенні позову, оскільки позивач не надав документів, які б підтверджували неможливість виконувати трудові обов'язки.

Верховний Суд скасував постанову апеляційного суду та залишив у силі рішення місцевого суду, з огляду на таке. Стаття 38 КЗпП України зобов'язує роботодавця звільнити працівника в строки, про які він просить, у тому числі за наявності інших поважних причин, ніж зазначені у частині першій цієї статті. Перелік таких поважних причин не є вичерпним. Поважність причин має вирішуватися в кожному конкретному випадку. Листки непрацездатності свідчать, що позивач неодноразово хворів перед зверненням із заявою про звільнення. У службовій записці він звертав увагу керівництва на відсутність опалення в кабінеті, постійну низьку температуру, що негативно впливає на стан його здоров'я, просив забезпечити обігрів робочого місця. Крім того, позивач пояснював свою відсутність на роботі припиненням транспортного сполучення Рівне – Здолбунів через запровадження карантину. Одночасно він просив роботодавця організувати перевезення його до місця роботи та додому, однак це прохання не було задоволено. Апеляційний суд урахував службову записку, відповідно до якої позивачеві запропонували працювати дистанційно, але він відмовився. Водночас Верховний Суд указав, що поза увагою суду залишилася відсутність наказу власника про переведення позивача на дистанційну роботу та видачу у зв'язку з цим йому матеріально-технічних цінностей. Суд першої інстанції проаналізував надані позивачем докази, зокрема: листки непрацездатності, службову записку позивача, врахував наявність транспортних обмежень на період карантину, відсутність реального забезпечення дистанційною (надомною) роботою та дійшов правильного висновку, що поважність причин звільнення за власним бажанням позивача підтверджена. Тобто сукупність наведених позивачем конкретних обставин на обґрунтування заяви про звільнення свідчить про поважність

причин звільнення за частиною першою статті 38 КЗпП України у строк, про який просив працівник, а саме з 05 травня 2020 року.

Підсумовуючи, зазначимо, що карантинні обмеження спричинили появу нових позовів та нових судових рішень, що зумовлені запровадженням простою, наданням відпусток, зокрема без збереження заробітної плати, скороченням чисельності або штату, запровадженням змін в організації виробництва і праці, неправомірним звільненням тощо. В таких умовах, надзвичайно важливим є дотримання балансу трудових прав та виваженого підходу у сфері захисту трудових прав працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рішення від 08 жовтня 2021 року Надвірнянського районного суду Івано-Франківської області у справі №348/780/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100311595>
2. Рішення від 29 вересня 2021 року Голосіївського районного суду міста Києва у справі № 752/8936/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100126817>
3. Постанова Верховного Суду від 21 квітня 2021 року у справі № 569/9738/20 (провадження № 61-914св21) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499>

Максим Гетманцев,
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник.
Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України
(м. Київ, Україна)
maxgetm@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0102-0498>

ПРИВАТНЕ ТА ПУБЛІЧНЕ В РЕГУЛЮВАННІ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

Питання про поділ права на приватне і публічне є одночасно актуальним і традиційним для юриспруденції, яке завжди стояло на порядку денному. Адже воно має велике практичне значення, оскільки є важливим з позицій вирішення багатьох інших питань юридичної науки. Розмежування норм права на приватне і публічне та їх гармонійне поєднання і співвідношення впливає на вирішення проблем самої сутності та змісту природи права, його праворозуміння, вивчення у історичному аспекті ідеології права, ієрархії юридичних джерел, інститутів та галузей законодавства.

Стала концепція поділу права на приватне і публічне є для юриспруденції традиційною, навіть при наявності суттєвих розбіжностей у її розумінні і трактуваннях. Теоретичне обґрунтування поділу системи права на публічне і приватне було сформовано ще за часів Стародавнього Риму. Адже саме у Дигестах Юстиніана римський юрист Ульпіан вперше стверджував, що вивчення права поділяється на дві частини: вивчення публічного і вивчення приватного. «Публічне право є те, що відноситься до стану римської держави; приватне право є те, що відноситься до користі окремих осіб; бо існує користь публічна та користь приватна» [1, с. 606-607].

Розмежування між приватним та публічним правом ми находимо у працях І. Савінії, який наголошував про необхідність поділу права за такими ознаками як мета та інтерес. «В публічному праві ціле (державна) є метою... і, навпаки, у приватному праві окрема людина є метою, а ціле (державна) – засобом» [2, с. 146].

Отже, такий критерій розмежування приватного та публічного права як інтерес суб'єктів права став аксіомою права аж до теперішнього часу.

Проте необхідно підкреслити, що дуалізм права в першу чергу виявляє напрямки правового впливу на свідомість і поведінку суб'єктів правових відносин і не означає будь якого протиставлення. У правовому аспекті цим сферам відповідають приватне та публічне право. Р. фон Ієрінг виводив питання дихотомії права зі сфери об'єктивного права. Об'єктивне право має публічний характер. З онтологічної позиції позитивізм розкриває право через правову матерію, а саме через державу та закон. Джерелом правової форми завжди була державна влада [3, с. 146]. Нормативні правові акти завжди виходять від держави та відображають його волю. Проте зміст права є багатограним, адже його зміст включає і приватний і публічний елементи, що зумовлено, насамперед, правовим впливом на відповідних адресатів такого впливу. Суб'єктами права є не лише публічно-правові утворення, а й відповідні особи, які виступають первинними суб'єктами права. Тому важко уявити, саме з цих позицій, правову систему, яка зовсім не містить норм, що відносяться до сфери приватного права.

У сфері приватного права законодавець часто використовує загальнообов'язкові імперативні способи, що виражаються у заборонах, обмеженні самостійності та ініціативи учасників відносин, що піддаються правовій регламентації. У галузях публічного права найчастіше присутні елементи приватного права, і навпаки. Наприклад, в сімейному праві, як галузі приватного права, зазвичай є такі публічно-правові інститути, як порядок розірвання шлюбу, позбавлення батьківських прав. У трудовому праві також тісно поєднуються публічно-правові (притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, охорона праці) та приватноправові (укладення, припинення трудового договору) елементи.

Сфера приватноправового регулювання завжди є мінливою, проте в залежності від економічних, соціальних, політичних факторів вона піддається відповідній модифікації. Дію приватноправових засад можна поспостерігати в будь-якій правовій системі, незалежно від того, чи визнає їх законодавець і правова доктрина, оскільки таке визнання чи заперечення даного факту демонструє лише ставлення до нього, але не впливає на його внутрішню структуру. Відповідно, якщо вести мову про дуалізм чи монізм приватного права, то вибір будь-якого варіанту залежним буде від культури, правових традицій населення, його менталітету.

Між публічним і приватним правом не має неперехідних кордонів. Вони взаємопов'язані між собою. Ті функції, які вони виконують відповідають інтересам усіх. Тому приватне право фактично не існує без публічного, оскільки публічне покликане охороняти і захищати приватні відносини. Приватне право ґрунтується на публічному, без якого воно могло б бути знецінене. Окрім того, в процесі історичного розвитку грані між ними в низці сфер суспільного і державного життя стираються, виникають змішані публічно-правові і приватноправові відносини [4, с.78].

Необхідно підкреслити, що поєднання норм приватного та публічного права, їх правильне співвідношення підвищують творчі можливості права, здійснюють ефективний вплив на перетворення, що проходять в процесі формування правової держави.

На сьогодні майже всі галузі права та їх інститути, в тій чи іншій мірі, поєднують у собі приватні та публічні правові засади. Тому саме з цієї причини вважаємо більш за обґрунтоване вести мову не про поділ галузей на публічні і приватні, а про гармонійну взаємодію і правильне співвідношення норм приватного і публічного права відповідних галузей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Костова Н.І. Історичні аспекти поділу публічного і приватного права. URL: <http://dspac.e.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/7997/%D0%9A%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%86%D0%A1%D0%A2%0%9E%D0%A0%D0%98%D0%A7%D0%9D%D0%86%20%D0%90%D0%A1%D0%9F%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%20%D0%9F%D0%9E%D0%94%D0%86%D0%9B%D0%A3%20%D0%9F%D0%A3%D0%91%D0%9B%D0%86%D0%A7%D0%9D%D0%9E%D0%93%D0%9E%20.pdf?sequence=1&isAllowed>
2. Савіньї Ф.І. Метод правового регулювання як критерій поділу позитивного права на приватне та публічне. Юридична Україна, 2005. № 3. С 54-63
3. Гоцуляк О.В. Правове буття як онтологічна основа праворозуміння (історико-теоретичне дослідження). Дис. докт. юрид наук: 12.00.01. – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. Київ, Інститут законодавства Верховної Ради України. 2020. 408с. URL: <http://instzak.rada.gov.ua/uploads/documents/pdf>
4. Бірюкова А.Г. Співвідношення приватного і публічного права: дуалістичний аспект. Право і суспільство. № 4. 2018. С.76-80.

Ніна Гетьманцева,

докторка юридичних наук, доцентка,
завідувачка кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.getmantseva@chnu.edu.ua
ORCID: [0000-0002-6143-1627](https://orcid.org/0000-0002-6143-1627)

Олександр Гетманцев,

кандидат юридичних наук, доцент
кафедри процесуального права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
a.hetmantsev@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-9366-3214

МОДИФІКАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Пандемія COVID-19 і обмежувальні заходи з протидії поширенню коронавірусу перевернули трудові відносини у всьому світі. Міжнародна організація праці (далі – МОП) оцінила ситуацію на ринку праці як найважчу кризу за останні десятиліття.

У інформаційному листі МОП щодо попередньої оцінки наслідків пандемії «COVID-19 та світ праці: наслідки та реагування» закликає до невідкладних, масштабних та скоординованих заходів в трьох напрямках: захист працівників на робочих місцях; стимулювання економіки та зайнятості; підтримка робочих місць та доходів. Ці заходи включають розширення соціального захисту, підтримку та збереження зайнятості (тобто перехід на скорочений робочий час, оплачувану відпустку, інші пільги), а також фінансові та податкові пільги, у тому числі для мікро-малих та середніх підприємств. Пропонуються заходи фіскальної та грошово-кредитної політики, а також кредитування та фінансова підтримка певних галузей економіки [1].

На практиці захист трудових прав стикається з численними викликами. Технологічний розвиток й відтак переміщує підприємницьку діяльність і управлінські процеси в цифровий простір, руйнуючи сформовані бізнес-моделі, радикально змінюючи робочі місця і сам процес праці, крім того відбувається заміщення працівників новими когнітивними технологіями.

У світовому масштабі темпи зростання чисельності людей працездатного віку випереджають темпи створення нових робочих місць, що призводить до постійного збільшення числа безробітних. За даними, що були озвучені в доповіді МОП в січні 2020 року, криза в сфері зайнятості у всьому світі зачепила більше 470 млн. людей. Стагнація рівня заробітної плати і зниження трудових доходів посилюють проблему соціальної нерівності - приблизно 630 млн. працюючого населення (кожен п'ятий) живуть в умовах злиднів. Низька якість робочих місць також залишається однією з найважливіших проблем світового ринку праці [2].

Незважаючи на заходи, що вживаються державами з метою протидії глобальним негативним тенденціям, проблеми працевлаштування і забезпечення належних умов праці не втрачають гостроти і для нашої держави. І це незважаючи на те, що сфера соціально-трудова прав зазнала масштабну трансформацію, зумовлену пандемією, розвитком нестабільності на ринку праці, включаючи неформальну зайнятість.

У II кварталі 2021 року кількість безробітного населення (за методологією МОП) становила 1,6 млн осіб, що на 93 тис. осіб менше, ніж у відповідному періоді минулого року, та на 187 тис. осіб менше, ніж у I кварталі 2021 року. Рівень безробіття (за методологією МОП) становив 9,3% проти 9,9% у II кварталі 2020 року та 10,5% у I кварталі 2021 року. Однак, у зв'язку з погіршенням ситуації у I кварталі 2021 року, кількість безробітного населення (за методологією МОП) за I півріччя 2021 року, у порівнянні з I півріччям 2020 року, зросла на 82 тис. осіб та становила 1,7 млн осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) зріс з 9,2% до 9,9% робочої сили. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед жінок у I півріччі 2021 року становив 10,1%, та 9,8% серед чоловіків; серед мешканців міської місцевості 9,5% та 10,8% серед мешканців сільської місцевості. Найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді у віці до 25 років – 18,4%, найнижчий – серед громадян у віці 30-34 роки –

8,5%. Рівень безробіття в країнах Європейського союзу скоротився з 7,1% до 6,9%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – з 18,0% до 17,0% робочої сили відповідного віку [3].

Рівень безробіття в Україні в 2021 р. (кільк. населення в тис.)						
2021	Всього насе- лення	Економічно активне насе- лення	Зайняте насе- лення	Безробітне насе- лення	Рівень безробіття	Зареєстрованих безробітних
I кв.	41488,0	16617,2	14813,7	1803,5	10,9%	449,7
II кв.	41383,2	16646,2	14935,6	1710,6	10,3%	344,8

- без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)
- Див. також: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Коментарі до наведених даних:

Чисельність "економічно активного", "зайнятого" і "безробітного" населення, а також кількість офіційно зареєстрованих безробітних даються в середньому за період (з початку року по кінець кварталу або року). Загальна кількість населення України дається на кінець звітної періоду.

○ Чисельність безробітного населення розраховується за методологією МОП (Міжнародної організації праці). Відповідно до цієї методології людина визнається безробітною, якщо вона протягом чотирьох тижнів: не мала роботи, шукала роботу, була готова стати до роботи. Зауважимо, що цей показник істотно відрізняється від кількості офіційно зареєстрованих безробітних.

○ Для розрахунку рівня безробіття береться відношення чисельності безробітного населення, розрахованого за методологією МОП, та економічно активного працездатного населення.

Рівень безробіття в Україні з 2000 по 2021 рр. (кільк. населення в тис.)						
	Всього насе- лення	Економічно активне насе- лення	Зайняте насе- лення	Безробітне населення	Рівень безробіття	Зареєстро- ваних безро- бітних
2000	48923,2	21150,7	18520,7	2630,0	12,4%	1178,7
2001	48457,1	20893,6	18453,3	2440,3	11,7%	1063,2
2002	48003,5	20669,5	18540,9	2128,6	10,3%	1028,1
2003	47622,4	20618,1	18624,1	1994,0	9,7%	1024,2
2004	47280,8	20582,5	18694,3	1888,2	9,2%	975,5
2005	46929,5	20481,7	18886,5	1595,2	7,8%	891,9
2006	46646,0	20545,9	19032,2	1513,7	7,4%	784,5
2007	46372,7	20606,2	19189,5	1416,7	6,9%	673,1
2008	46143,7	20675,7	19251,7	1424,0	6,9%	596,0
2009	45962,9	20321,6	18365,0	1956,6	9,6%	693,1
2010	45778,5	20220,7	18436,5	1784,2	8,8%	452,1
2011	45633,6	20247,9	18516,2	1731,7	8,6%	505,3
2012	45553,0	20393,5	18736,9	1656,6	8,1%	467,7
2013	45426,2	20478,2	18901,8	1576,4	7,7%	487,6
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,7%	458,6
2015	42760,5	17396,0	15742,0	1654,0	9,5%	461,1
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,7%	407,2
2017	42386,4	17193,2	15495,9	1697,3	9,9%	352,5
2018	42153,2	17296,2	15718,6	1577,6	9,1%	341,7
2019	41902,4	17381,8	15894,9	1486,9	8,6%	338,2
2020	41588,4	16917,8	15244,5	1673,3	9,9%	459,2

Оцінюючи ринок праці, необхідно звернути увагу не тільки на економічні, а й соціальні чинники життєдіяльності суспільства, оскільки останні також формують структуру розподілу робочої сили. Необхідним є проведення превентивної політики з метою усунення дисфункції ринку праці, у зв'язку з чим необхідно продумати та сформувані програми мотивації активно зайнятого населення до підвищення кваліфікації праці, нарощування рівня професійної підготовки, підвищення ефективності перерозподілу робочої сили на внутрішньому ринку праці.

Необхідно зауважити, що зміни у зайнятості не обмежують свій вплив сферою трудових відносин. Вони проникають, хочемо ми того чи ні, у наше особисте життя, змінюючи спосіб життя загалом.

Зміни, які відбуваються в сфері застосування праці і захисті трудових прав на сьогодні набувають пріоритетного значення. Адже захищеність працівників є одним із ключових соціальних маркерів рівня захищеності прав людини, справедливості держави та зрілості її громадянського суспільства.

З метою мінімізації негативних наслідків вимушеного припинення діяльності підприємств і організацій в період поширення нової пандемії законодавством було передбачено спектр правових засобів для забезпечення реалізації трудових прав. Однак на практиці ми стикаємося з тим, що існує розрив між встановленими гарантіями трудових прав і фактичними можливостями працівників щодо їх реалізації. Про це свідчать і звернення, що надходять щорічно до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з питань порушення трудових прав громадян [4].

Зберігається багато проблем, що визначають цілі і характер правозахисної діяльності в сфері трудових прав. Так багато років поспіль не спадає напруженість з питань щодо виплат заробітної плати при банкрутстві підприємств. Не створено достатніх гарантій трудових прав для осіб передпенсійного віку. Не передбачені заходи, що стимулюють роботодавця для збереження і підтримки таких працівників. Не втрачає своєї актуальності проблема працевлаштування молоді, які закінчили освітні установи, але не мають практичного досвіду і відповідно, підтвердження страхового стажу. Багато питань виникає у зв'язку із забезпеченням зайнятості інвалідів.

У період пандемії держава зіткнулася як із старими так і новими викликами реальності. Спостерігається й надалі зростання відповідних індикаторів, що вказують на погіршення стану та функціонування соціальної держави. У період пандемії потрібна додаткова державна підтримка працюючих в умовах дистанційної (надомної) праці, самозайнятості, збільшення трудової активності осіб передпенсійного віку, пенсіонерів, молоді. Головною умовою для стабілізації ринку праці повинно стати зростання зайнятості за рахунок відновлення національної економіки, щоб люди могли вийти на роботу, забезпечити свої сім'ї та бути впевненими у стабільній роботі і належній заробітній платі.

На сьогодні постає питання: наскільки поняття трудових відносин та трудового договору продовжують відповідати практиці їх регулювання?

МОП ставить знову нові актуальні питання щодо майбутнього трудових відносин, де права та інтереси працівників сьогодні у центрі порядку денного. Адже визнання людини її здоров'я та життя задає абсолютно нові параметри соціальної політики держави. Питання, пов'язані з реалізацією права на працю та зайнятості населення пов'язуються системно з вимогою соціальної справедливості, до якої особливий інтерес повинні проявляти уряд, роботодавці і профспілки у виконанні якого вони можуть зробити ефективний внесок.

Дефіцит гідної праці також проявляється за умов зайнятості. Програма гідної праці МОП стосується не лише доступу до можливостей працевлаштування, остання також вимагає, щоб трудові відносини забезпечували адекватну мінімальну заробітну плату та гарантували права на працю (роботу) та доступ до належного соціального захисту. Проте можна констатувати, що такі умови не виконуються для більшої частини працівників в Україні.

Сьогодні необхідно визнати, що проблемні питання щодо обмеження прав і свобод громадян, що викликані епідемією пов'язані з недосконалістю правового регулювання даної сфери. У зв'язку з чим необхідно вироблення нових правових механізмів, що відповідають сучасній дійсності, але базуються на фундаментальних засадах права в основі яких закладена повага до честі і гідності людини.

Для того, щоб врахувати сукупність всіх факторів, що визначають розвиток ринку праці та зайнятості у період пандемії, необхідно: розробити нову модель формування ринку праці; оцінити зміни галузевої, професійної та територіальної мобільності працівників; визначити вплив нових форм зайнятості на формування трудового потенціалу і якість структурних зрушень на ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. МОП: Майже 25 мільйонів працівників можуть втратити роботу через COVID – 19. <https://pon.org.ua/novyny/7725-mop-mayzhe-25-mlyonv-pracvnikv-u-svt-mozhut-vtratiti-svoyi-roboch-mscya-cherez-covid-19.html>.
2. Іло COVID -19 causes devastating losses in working hours and employment: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm.

3. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні – вересні 2021р.
URL: file:///C:/Users/User/Downloads/09_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz.pdf

4. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2020р [file:///C:/Users/User/Downloads/zvit_2020_rik_%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/zvit_2020_rik_%20(1).pdf)

Наталія Горобець,

кандидатка юридичних наук, доцентка,
професорка кафедри юридичних дисциплін.

Сумська філія, Харківський національний
університет внутрішніх справ

(м.Харків, Україна)

justitsia.n@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2731-9682>

ПРАВО НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ: ВАКЦИНАЦІЯ COVID-19

1. Право на медичну допомогу надає право людині самостійно вирішувати вакцинуватися чи відмовитися від вакцинації. Серйозним випробуванням для людства та систем охорони здоров'я усіх країн без винятку в XXI столітті стала пандемія COVID-19. Зіштовхнувшись з коронавірусом влада держав, включаючи Україну, була змушена швидко приймати часто непопулярні, економічно не вигідні рішення. Серед них так звані «немедичні протиепідемічні заходи»: локдаун, заборона на в'їзд/виїзд з країни, заборона проведення масових заходів, дистанційне навчання в закладах освіти, тощо, мета яких є скорочення контактів між людьми (постанова Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 року № 1236 «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2»).

2. Серед населення України поширений серйозний спротив щодо вакцинації. Відсутність законодавчо обґрунтованих підстав не зупинив Міністерство охорони здоров'я України від радикальних кроків щодо впровадження обов'язкової вакцинації. З метою забезпечення епідемічного благополуччя населення України, попередження інфекцій, керованих засобами специфічної профілактики було прийнято Наказ МОЗ України від 04.10.2021 N 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням».

Цим наказом, який набуде чинності через місяць з моменту прийняття, встановлено обов'язкове профілактичне щеплення проти гострої респіраторної хвороби COVID-19 для працівників: центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів; місцевих державних адміністрацій та їх структурних підрозділів; закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності за умови відсутності у них абсолютних протипоказань до щеплення. Працівники закладів освіти та органів виконавчої влади, які не щепляться проти COVID-19 протягом цього періоду, будуть відсторонені від роботи без збереження заробітної плати.

Аналізуючи вказаний наказ Міністерства охорони здоров'я України слід вказати на його невідповідність діючому законодавству (порушення ст. 43 Конституції України) та вибірковість професій (не вказано медичних працівників, поліцію, суди тощо). Спроби обґрунтувати законність даного підзаконного акту рішенням Європейського Суду з прав людини у справі «Вавржичка та інші проти Чеської Республіки» (заява № 47621/13 і 5 інших) видаються доволі сумнівними. Дане рішення стосується обов'язку вакцинуватися від хвороб, які добре відомі медичній науці.

У рішенні у справі «Вавржичка та інші проти Чеської Республіки» (заява № 47621/13 і 5 інших) йдеться про вакцинацію дітей від дев'яти хвороб, включаючи дифтерію, коклюш, правець, поліомієліт, гепатит В, кір і краснуху проти яких вакцинація вважається науковою спільнотою ефективною та безпечною. Дане рішення не дозволяє зробити висновок про абсолютність права на обов'язкову вакцинацію у держави.

3. Вирішення питання обов'язкової вакцинації потребує забезпечення справедливого балансу, який потрібно встановити між конкуруючими інтересами особи та суспільства в цілому. Низка рішень Європейського Суду з прав людини (рішення у справі «Ст'єрна проти Фінляндії» (Stjerna v. Finland № 18131/91) та у справі «Юханссон проти Фінляндії» (Johansson v. Finland № 10163/02) свідчить про потребу дотримання справедливого балансу публічних та приватних інтересів. Однак чи можна говорити про перевагу у потребі вироблення колективного імунітету, громадянської відповідальності за умови, коли ефективність та безпечність запропонованих на сьогодні в Україні вакцин від COVID-

19 не доведена. Наявність сплеску захворювання, фіксація побічних негативних наслідків після вакцинації зумовлює владу більш виважено підходити до питання вакцинації в Україні.

4. Компенсацію шкоди, пов'язаної з ускладненням (смерть або інвалідність) від вакцинації COVID-19, що закріплена Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання державної компенсації шкоди, пов'язаної з ускладненнями, що можуть виникнути після вакцинації від гострої респіраторної хвороби covid-19, спричиненої коронавірусом sars-cov-2» від 31.03.2021 № 371 слід вважати неповною та позбавленою реального механізму відшкодування.

5. Проведене в рамках дослідження опитування щодо ставлення до вакцинації COVID-19 свідчить про те, що 38,2% опитаних ставляться неоднозначно до вакцинації проти коронавірусу, сумніваються в її ефективності; 28,1% - негативно, оскільки вакцини не пройшли усіх етапів клінічних досліджень, немає надійної вакцини. Лише 13,6% вірять, що вакцинація є запорукою здоров'я.

З іншого боку 42,7% опитуваних схвалюють рішення обов'язкової вакцинації працівників професій, які постійно контактують з великою кількістю людей. Однак вони не підтримують відсторонення від роботи не вакцинованих без збереження заробітної плати (82,7%). Головною обставиною, що змусила респондентів вакцинуватися є ризик втрати роботи (32,2%). Лише 13% вакцинувалася через ризик захворіти, а 14,8% вважають вакцинацією дієвим способом подолання пандемії.

6. Зазначене дозволяє зробити проміжний висновок, що державна політика є вкрай не послідовною і потребує законодавчо обґрунтованих дій уряду. Ефективнішим для збільшення відсотку вакцинованих громадян є стимулювання та заохочення, проведення виваженої інформаційної кампанії щодо користі та безпеки існуючих вакцин. Державний примус не завжди зумовлює очікуваний результат.

Марія Гудима-Підвербецька,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
m.gudyma@chnu.edu.ua,
ORCID 0000-0003-2024-5171

ШЛЯХИ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ТУРИСТА В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ЗАХОДІВ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ ГОСТРОЇ РЕСПІРАТОРНОЇ ХВОРОБИ, СПРИЧИНЕНОЇ COVID-19

Отримувані економічні вигоди від туризму корелюються з ефективними правовими засобами регулювання відносин у сфері туристичної діяльності, однак практична реалізація правових норм в цій сфері не дозволяє констатувати належний рівень захисту туристів в Україні, адже порушення туроператорами й турагентами зобов'язань за договорами про надання туристичних послуг мають масовий характер. На жаль, загострили ситуацію і події 2020 року, коли світом блискавично поширилась гостра респіраторна хвороба, спричинена вірусом COVID-19, що поглинула весь світ, спричинивши руйнівний вплив у тому числі й на економіку України. Причому туристична галузь однією з перших прийняла удар нової інфекції та карантинних заходів, що були введені для недопущення поширення COVID-19 у всьому світі, зазнавши серйозних збитків.

На сьогодні коли ми уже чітко усвідомлюємо в яких умовах продовжується наше життя, констатуємо, що поки тривають і триматимуть карантинні заходи попит на туристичні послуги не досягатиме «докарантинного» рівня. Проте і в дані складні часи пандемічної загрози людям потрібно і працювати, і відпочивати. Останнє в даний час ще більш актуальне, так як пандемія посилила стресовий стан в якому перебувають більшість осіб. Тому туристичні послуги хоч із значно меншими показниками, але будуть затребувані. Однак новоіснуючі обставини вимагають розставлення актуальних акцентів реалізації та створення умов для надання туристичних послуг в новій якості в сучасних умовах, де на перше місце виходить саме безпека. При здійсненні подорожі головне зробити це не стільки дешево, скільки безпечно для життя, здоров'я та майна туриста.

Стаття 13 Закону України (далі – ЗУ) «Про туризм» [1] визначає поняття безпеки в галузі туризму та її мінімальні стандарти, шляхом покладення обов'язку щодо вжиття комплексу відповідних заходів як на органи влади, так і на суб'єктів туристичної діяльності. Окрім загальних обов'язків, ЗУ «Про туризм» встановлює й інші цілком конкретні заходи, спрямовані на безпеку туристів. Це, зокрема, заходи захисту майнового інтересу туриста – обов'язкове фінансове забезпечення усіма туроператорами і турагентами своєї цивільної відповідальності перед туристами гарантією банку чи іншої кредитної установи (ст. 15 ЗУ «Про туризм») та страхування життя і здоров'я туриста (медичне та від нещасного випадку) (ст. 16 ЗУ «Про туризм»). При цьому варто пам'ятати, що турист ризикує заразитися коронавірусом, особливо якщо відправляється в країну з великим потоком туристів з різних регіонів. Тому потрібно забезпечити себе в цьому напрямку і окрім стандартних непередбачених обставин, включити в договір страхування як страховий випадок захворювання на гостру респіраторну хворобу, викликану COVID-19. При цьому реалізація особою права на медичну допомогу, в тому числі й на випадок гострої респіраторної хвороби, викликаної COVID-19 напряму залежить від виваженості туриста при обговоренні умов договору страхування. На жаль, практика показує, що український турист здебільшого укладає договір страхування внаслідок обов'язкової вказівки на це закону, не приділяючи уваги умовам страхування, страховим випадкам, які покриваються страховим полісом, а вибір страхових програм переважно здійснює туроператор, керуючись невисокою вартістю.

В ракурсі обраної теми дослідження потрібно з'ясувати чи є формально епідемія COVID-19 та карантинні заходи, вжиті у зв'язку з нею, об'єктивною підставою для звільнення від відповідальності виконавця туристичних послуг за порушення умов договору про надання туристичних послуг, тобто чи можуть вони тлумачитись як обставини непереборної сили чи форс-мажор. У вітчизняній практиці поняття «форс-мажорні обставини» в основному використовується як синонім поняття непереборної сили. Проте не всі науковці з цим погоджуються [2, с. 65]. Не поглиблюючись в існуючі протиріччя з вказаної проблеми, зауважимо, що ми схильні погодитись з тим, що поняття форс-мажор і непереборна сила не співпадають, так як форс-мажорні обставини – обставини викладені в конкретному договорі

про надання туристичних послуг як підстави звільнення від відповідальності сторін даного договору в разі їх настання, які повинні відповідати ознакам невідворотності та непередбачуваності. Доцільно зазначити, що туроператори (турагенти) в договорах передбачають обставини, які не завжди підпадають під випадки непереборної сили. У таких випадках наявне грубе порушення прав споживача і недобросовісне користування виконавцем своїми правами.

При цьому вважаємо, що кваліфікація обставин, що перешкоджають здійсненню обов'язків за договором внаслідок введення карантину як форс-мажорних буде в кінцевому рахунку залежати від багатьох факторів: 1) договірної закріплення як форс-мажорних даних умов; 2) впливу форс-мажору на неможливість здійснення стороною конкретного договору, наявності доказів щодо цього, а також договірного розподілу ризиків виникнення форс-мажору (погодимось щодо істотного значення у підтвердженні форс-мажорних обставин доведення причинно-наслідкового зв'язку між обставиною та неможливістю виконання [3, с. 3–6]); 3) повідомлення про неможливість виконання зобов'язань через форс-мажор контрагента негайно або у строки, встановлені договором сторін. Про вагомість цього моменту свідчить і судова практика [4]; проте з огляду на те, що пандемія і заходи з боку держави є загальновідомими обставинами, практика судів щодо наслідків невиконання обов'язку про інформування, на жаль, неоднорідна; 4) намагання сторони за даних умов попередити завдання шкоди контрагенту; 5) звернення до контрагента з проханням про продовження строків виконання договору чи зміни інших його умов способом, передбаченим у договорі, без застосування штрафних санкцій, що може привести до договірної зміни сторонами договору (в цьому разі звернення до Торгово-промислової палати за сертифікатом є не обов'язковим); 6) звернення сторони за отриманням сертифікату щодо засвідчення форс-мажору до Торгово-промислової палати, процедура видачі якого була спрощена через пандемію.

При цьому потрібно наголосити, що форс-мажорні обставини за вказаних умов лише звільняють від відповідальності за порушення зобов'язання виконавцем туристичних послуг, але не звільняють його від виконання. Тому з точки зору права, застосовувані внаслідок пандемії обмежувальні заходи можуть мати наступні правові наслідки для сторін договору про надання туристичних послуг: 1) якщо кредитор втратив інтерес у виконанні зобов'язання внаслідок прострочення боржника через обставини непереборної сили / форс-мажору, то він може відмовитись від прийняття виконання і вимагати відшкодування збитків (ч. 3 ст. 612 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України [5]); 2) якщо має місце постійна неможливість виконання зобов'язання боржником через обставини непереборної сили, то зобов'язання припиняється (ч. 1 ст. 607 ЦК України [5]); 3) якщо наявна істотна зміна обставин, то можлива зміна або розірвання договору (ст. 652 ЦК України [5], ч. 7 і 8 ст. 20 ЗУ «Про туризм» [1]).

Практика свідчить, що до істотної зміни обставин можна відносити заходи, що вживаються через пандемію (наприклад, закриття місць, які повинен був відвідати турист, закриття країною кордонів для іноземців, неможливість надання послуг через скасування авіарейсів, тощо). При цьому хвороба замовника туристичної послуги чи його родичів не визнається істотною зміною обставин або непереборною силою. Інструментом захисту інтересів замовника туристичних послуг може стати в цьому випадку страхування від невізду. За останній рік цей інструмент стрімко набрав популярність і все більше туристів з огляду на нестабільність навколишньої обстановки, абсолютизацію пандемією факту непередбачуваності життя, обирають такий шлях убезпечитись від можливих невеликих фінансових втрат та отримати захист майнових інтересів.

Якщо карантинні заходи не будуть продовжуватися і тур запланований після дати їх зняття, відмова від договору можлива на загальних підставах в порядку, встановленому законодавством (зокрема, ч. 10 ст. 20 ЗУ «Про туризм»).

Резюмуючи вищевикладене, відзначимо, що для локалізації можливих протиріч на стадії укладення договору з туристом, необхідно вказати в договорі перелік усіх форс-мажорних обставин, які визнаються такими сторонами, порядок повідомлення про них та їх правові наслідки. Такий перелік слід викласти максимально коректно з точки зору його відповідності поняттю непереборної сили. Все ж навіть формальне посилання на обставини, зазначені в переліку випадків непереборної сили, недостатнє для звільнення сторін від відповідальності: необхідно брати до уваги всі обставини кожного окремого випадку, розглядаючи його у зв'язку з конкретними обставинами.

Очевидним є той факт, що за час, що триває COVID-19, у суспільному житті відбулися істотні зміни практично у всіх його сферах. Карантинні заходи, вжиті державою з метою забезпечення безпеки населення від поширення гострої респіраторної коронавірусної хвороби завдали і завдаватимуть

збитків туристичній сфері в усьому світі. Однак потрібно пам'ятати, що криза – час можливостей, в тому числі й можливостей для виведення туристичної сфери в Україні на якісно новий рівень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про туризм: Закон України від 15 вересня 1995 року № 324/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/324/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення дата звернення 20.10.2021).
2. Примак В. Д. Ознаки непереборної сили у відносинах цивільно-правової відповідальності. Юридична Україна. 2008. № 6. С. 60–67.
3. Богуцький А., Мальський М. Карантин та його наслідки для виконання договірних зобов'язань. Юридична газета. 2020. № 38. С. 3–6.
4. Заочне рішення Херсонського міського суду Херсонської області Справа № 766/5569/20 від 30.09.2020. Єдиний держ. реєстр судових рішень України. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91934593> (дата звернення 20.10.2021).
5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. №435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 20.10.2021).

Леся Гусар,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри кримінального права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
l.husar@chnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-0768-8050>

ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ТА ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ТА СЛІДЧИХ ІЗОЛЯТОРАХ

Перш за все, тезисно, необхідно визначити основні організаційно-правові проблеми і загрози дотримання прав осіб, які перебувають в місцях позбавлення волі в епідеміологічній ситуації 2020-2021 р.р. В установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, на території яких функціонують підрозділи Центру охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України (далі ДКВС України) зареєстровано 3768 випадків на COVID-19. З них 544 ув'язнених, 1115 засуджених, 1858 працівників ДКВС України, 251 працівник ЦОЗ ДКВС України. Одужало – 3353 осіб, з них: 459 ув'язнених, 853 засуджених, 1800 працівників ДКВС та 241 працівник ЦОЗ ДКВС України. Летальних випадків – 13, з них: 1ув'язнений, 4 засуджених, 5 працівників ДКВС України та 3 працівники ЦОЗ ДКВС України. Станом на 28.09.2021 проведено 343 щеплень проти COVID-19. Отримали одну дозу вакцини 235 осіб, з них 25 медичних працівників, 148 персонал ДКВС України, 40 засуджених, 22 ув'язнених. Отримали другу дозу вакцини 108 осіб, з них 32 персонал ДКВС, 76 засуджених [1]. Прийємо на віру статистику захворюваності і смертності серед «спецконтингенту». Відповіді на запити по окремих установах і особам носять здебільшого відмовний характер.

Мізерні дані про хворих на COVID-19 в пенітенціарній системі не повинні вводити в оману, скоріше за все, хворих значно більше, проте це не виявлено. Тестування ув'язнів не передбачено взагалі. Ув'язнених тестують ще до потрапляння в СІЗО. Моніторинг виправних колоній показує, що у багатьох з них, медичні частини забиті засудженими, яких лікують від застуди і не тестують. Лікаря-інфекціоніста, який міг би поставити діагноз за перебігом хвороби, в медичних частинах, як правило, немає. Водночас звернень про прохання надати медичну допомогу багато, ув'язні часто впевнені, що хворіють саме на COVID-19. Але перевірити ці твердження неможливо. Так і виходить: немає тестування – немає COVID-19 [2]. Тобто, можна говорити про відсутність системності у тестуванні на COVID-19, навіть для осіб з симптомами.

У місцях позбавлення волі існує гострий дефіцит масок і дезінфекторів. Здебільшого засобами індивідуального захисту забезпечені лише працівники установ та медичних персонал. У житлових блоках чи камерах люди ходять, не прикриваючи обличчя і ніс.

Слід зробити висновок, що є багато проблем, які вимагають негайного вирішення, обговорення та врегулювання в момент повторної хвилі епідемічної небезпеки – необхідно розробити невідкладні заходи по розвантаженню пенітенціарних установ.

Виходячи з даних моніторингу світової практики, слід узагальнити деякі пропозиції розвантаження пенітенціарних установ в період пандемії та застосувати їх в Україні у відповідності з епідеміологічною ситуацією.

Політика різних видів звільнення ув'язнених в умовах пандемії була застосована у 107 країнах. В цілому, за даними Harm Reduction International на кінець червня 2020 року (з тих пір ситуація кардинально не змінилась), «тюремний контингент» планети скоротився майже на 6 %. В 58 державах було застосовано тільки дострокове звільнення з місць позбавлення волі, ще 13 – не зазначили способи вирішення проблеми (статистика по країнах членах Ради Європи (далі - РЄ)). Не в кожній з країн РЄ «звільнення» було кваліфіковане як дострокове, і певно, в деяких країнах практикувалось як тимчасове звільнення (Словенія). Згідно доповіді РЄ і Human Rights Watch у 24 країнах перед усім звільняли людей старших 60 років і тяжко хворих; тих, чий термін підходив до кінця, а також тих, хто скоював ненасильницькі злочини. Це характерно для країн Західної Європи, де на відміну від інших частин континенту і регіонів світу, звільняли тих, хто був звинувачений по «нарко статтях». На спеціальній карті COVID-19 Prisons and Drug Policy [3], різними кольорами зображені держави з різним ставленням до звільнення засуджених в період пандемії. Окремий інтерес представляють країни, де проходила амністія – це 36 найбільш небезпечних держав з великим процентом засуджених на душу населення. Так, в Ірані

було застосовано і амністію і дострокове звільнення. Складно сказати скільки ув'язнених вийшло на волю раніше строку, по тій чи іншій політиці звільнення [3].

В умовах пандемії гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, Уповноваженим Верховної Ради з прав людини (далі - Уповноважений) продовжується здійснюватись постійний контроль за дотриманням прав людини в місцях несвободи.

У період з 07 квітня – 15 червня 2020 року проведено 207 цільових моніторингових візитів. Зокрема, 70 візитів до слідчих ізоляторів та установ виконання покарань ДКВС України. За результатами проведених моніторингових візитів звіти та акти реагування з рекомендаціями про усунення виявлених порушень було скеровано до центральних та місцевих органів виконавчої влади, в сфері правового регулювання яких перебувають місця несвободи. Важливе значення для зниження ризику захворювання на гостру респіраторну хворобу COVID-19 в установах пенітенціарної системи є скорочення чисельності утримуваних осіб. З метою забезпечення прав ув'язнених та засуджених на життя та охорону здоров'я в умовах пандемії гострої респіраторної хвороби COVID-19 Кабінетом Міністрів України з врахуванням пропозицій Уповноваженого внесено на розгляд Верховної Ради України два відповідні законопроекти: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, в установах виконання покарань та місцях попереднього ув'язнення» (зарєєстрований у Верховній Раді України за № 3396 від 27.04.2020) [4]; «Про амністію засуджених (щодо запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2)» (зарєєстрований у Верховній Раді України за № 3397 від 27.04.2020) [5]. Уповноваженим скеровано листи до Голови Верховної Ради України, голови профільного Комітету Верховної Ради України та керівників усіх фракцій і депутатських груп у Парламенті з проханням сприяти якнайшвидшому їх схваленню. Законопроект про амністію засуджених і ув'язнених був підтриманий на засіданні профільного Комітету Верховної Ради України 06.05.2020. За розрахунками Міністерства юстиції України, у випадку прийняття цього законопроекту Парламентом, буде звільнено понад 3 000 [6, С.8-10].

На нашу думку, найефективнішим методом розвантаження місць позбавлення волі в умовах пандемії є амністія. Її потребують найбільш вразливі групи «тюремного контингенту». Перед усім, слід амністувати людей старшого віку, інвалідів, тяжко хворих ув'язнених, які входять до групи ризику під час пандемії.

Разом з тим, необхідно проводити невідкладні заходи по захисту від розповсюдження пандемії в кримінально-виконавчій системі. Певно сьогодні неможливо забезпечити ізоляцію ув'язнених один від одного в умовах СІЗО та колоній, у багатомісних камерах. Тому пропонуємо: мінімізувати контакти ув'язнених з людьми ззовні, які можуть бути інфікованими. При цьому, їх основні права мають бути гарантовані без гострої необхідності. Відмовитись, без необхідності, від перевірок і «обшукових заходів» у жилих зонах колоній, перегляду особистих речей ув'язнених і предметів гігієни, проводити їх тільки із застосуванням усього комплексу засобів захисту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України. Епідемічна ситуація щодо стану захворюваності на COVID-19. URL: <https://coz.kvs.gov.ua/?p=7548>.
2. Надія Костантінова. COVID-19 за ґратами: правозахисники піддають сумніву офіційні дані. URL <https://www.radiosvoboda.org/a/covid-sizo-vyaznycia-testuvannia/30982701.html>.
3. COVID-19, Prisons and Drug Policy URL: <https://www.hri.global/covid-19-prison-diversion-measures>.
4. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, в установах виконання покарань та місцях попереднього ув'язнення». URL https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=6865
5. Проект Закону «Про амністію засуджених (щодо запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2)». URL <https://www.kmu.gov.ua/bills/proekt-zakonu-pro-amnistiyu-zasudzenikh-shchodo-zapobigannya-poshirennyu-gostro-irspiratornoi-khvorobi-covid-19-sprichineno-ikoronavirusom-sars-cov-2>
6. Інформація Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, який виконує функції національного превентивного механізму, щодо імплементації в Україні Конвенції ООН проти катувань

та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання (подається в рамках розгляду сьомого періодичного звіту України щодо імплементації Конвенції на 70-й сесії Комітету проти катувань). С.8-10. URL https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CAT/Shared%20Documents/UKR/INT_CAT_INP_UKR_4246_O.PD

Ольга Донченко,
кандидатка юридичних наук, асистентка
кафедри теорії права та прав людини.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
olga-donchenko@ukr.net
ORCID 0000-0003-2015-4202

ПРАВА ЖІНОК В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Упродовж останніх десятиліть у межах руху за досягнення рівності між жінками й чоловіками відбулися важливі зміни. Мали місце безперечні досягнення: чисельність жінок на ринку праці збільшувалася небувалими темпами, жінки домоглися більш значної ролі на всіх рівнях громадського й політичного життя, були ухвалені важливі законодавчі та інші нормативні акти, які закріпили рівні можливості жінок і чоловіків.

Проте пандемія COVID-19 стала справжнім викликом у сфері подолання гендерного розриву й дотримання прав жінок. Як зазначається в аналітичному звіті «Вплив COVID-19 на права жінок в Україні», «наслідки пандемії мають непропорційний вплив на жінок та дівчат в Україні, зокрема що стосується сфери трудових, сімейних відносин та захисту від гендерно зумовленого насильства. Аби можна було подолати наслідки впливу пандемії на права людини та забезпечення гендерної рівності, важливо систематично здійснювати моніторинг та досліджувати стан дотримання прав жінок. Адже наслідки COVID-19 не є короточасними та будуть більш видимими після завершення пандемії» [1].

Зауважимо, що у Звіті з глобального гендерного розриву 2021 р. (Global Gender Gap Report 2021), що готується Світовим економічним форумом (World Economic Forum), вимірюється величина гендерного розриву (gender gap) між чоловіками та жінками за чотирма показниками: економічна участь та можливості, реалізація в освіті, здоров'я та життєзабезпечення, розширення прав та можливостей у політиці. У 2021 році Україна посіла 74 місце з 156 досліджуваних країн, опустившись у порівнянні з 2020 роком на 15 позицій. При цьому свій найнижчий бал Україна отримала за гендерний розрив у політичній сфері – 103 місце, яке майже наближається до суцільної гендерної нерівності [2, с. 381].

Починаючи зі встановлення карантинних обмежень в Україні у березні 2020 року, міжнародні та правозахисні організації в Україні висловлювали занепокоєння щодо збільшення випадків насильства, порушення трудових прав жінок та обмеження прав людини. Низка організацій здійснювала моніторинг стану дотримання прав людини, зокрема і впливу COVID-19 на права жінок.

Зокрема, у дослідженні ООН Жінки в Україні «Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні» підкреслюється, що «аналіз економічних показників демонструє наявність структурних диспропорцій і гендерних розривів у сфері зайнятості, заробітній платі, пенсіях жінок і чоловіків, які притаманні Україні і які поглиблюються в період економічної кризи, що викликана обмежувальними заходами щодо COVID-19 і призводять до поглиблення бідності, обмеження доступу до ресурсів і послуг, соціальної незахищеності жінок» [3, с. 76].

У цьому ж дослідженні йдеться про те, що «жінки в українських сім'ях виконують більшу частину піклувальної (хатньої та доглядової) праці. У ситуації карантину це навантаження збільшується. Жінки, які працюють удома, вимушені поєднувати оплачувану працю, хатні справи та допомогу в навчанні дітей, які залишаються вдома через карантин у навчальних закладах. Утім, майже третина опитаних методом онлайн анкетування жінок зазначили, що участь їхнього партнера в хатній і доглядовій праці збільшилася» [3, с. 78].

За результатами аналізу гендерного впливу пандемії COVID-19 зазначається, що «жінки переважають серед працівників тих галузей, які зазнали скорочення фінансування з державного бюджету: галузі культури й мистецтва, освіти та науки, фізичної культури та спорту», «враховуючи наявний гендерний розрив в заробітній платі, у жінок, які втратили роботу і доходи, набагато менший, ніж у чоловіків обсяг заощаджень, який дозволяє їм гідно пережити кризу [4, с. 5].

Отже, пандемія COVID-19 суттєво загострила прояви гендерної нерівності за ознакою статі, а також її форми і масштаби в сучасній Україні. Права жінок потребують посилення захисту на нормативному, інституційному, ідеологічному рівнях. Особливо це стосується сфер зайнятості та доходів, пенсійного забезпечення, соціального захисту, запобігання домашньому насильству. На

нормативному рівні при розробленні нормативно-правових актів щодо запобігання занесенню і поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, слід забезпечити проведення їх гендерного аналізу з метою врахування потреб жінок і чоловіків з різних груп, керуючись міжнародними та національними зобов'язаннями, які регулюють питання гендерної рівності та прав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінською платформою дій і Цілями сталого розвитку, а також Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Інституційний рівень передбачає створення консультативно-дорадчих органів з гендерної політики в тих структурних підрозділах механізму держави, а також громадах, де їх ще не створено. На ідеологічному рівні потрібна **відмова від застарілих уявлень про соціальну роль жінки і чоловіка**, подолання патріархальних традицій та гендерних стереотипів. Також ідеологія рівності означає, що жоден при однакових умовах не має ніяких привілеїв і не зазнає обмежень своїх прав.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вплив COVID-19 на права жінок в Україні. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/covid-impact-on-women-rights-in-ukraine.html
2. The Global Gender Gap Report 2021. Geneva: World Economic Forum, 2021. 404 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
3. Дослідження ООН Жінки в Україні «Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні». URL: https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/04/doslidzhennya-po-covid-19_full_un_women.pdf
4. Кисельова О. Гендерний вимір пандемії COVID-19. Київ, 2020. 45 с. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf

Наталія Кирилюк,

в.о. доцентки кафедри європейського права
та порівняльного правознавства.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
ORCID D-3157-2016
n.kyrylyuk@chnu.edu.ua

Світлана Задорожна,

доцентка кафедри європейського права
та порівняльного правознавства.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
ORCID D-6545-2016
s.zadorozhna@chnu.edu.ua

Альона Маник,

асистентка кафедри європейського права
та порівняльного правознавства
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
ORCID D-5386-2016
a.manyk@chnu.edu.ua

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАХИСТ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Пандемія COVID-19 підштовхнула людство до переосмислення нашої взаємодії з природою. Юридичне визнання та ефективна реалізація права людини на безпечне та здорове довкілля необхідні як для реагування на нинішню кризу, так і для запобігання майбутнім глобальним пандеміям з подібними або гіршими соціальними, економічними та культурними наслідками.

Декларація про навколишнє середовище, прийнята на конференції ООН у Стокгольмі в 1972 року, вперше виділяє право на життя в сприятливому навколишньому середовищі [1]. Вона проголошує, що людина має основне право на свободу, рівність та сприятливі умови життя в навколишньому середовищі, якість якого дозволяє вести гідне та процвітаюче життя, та несе головну відповідальність за охорону та покращення навколишнього середовища на благо нинішнього та майбутніх поколінь. Декларація Ріо-де-Жанейро по навколишньому середовищу і розвитку [2] закріплює право на здорове і плідне життя в гармонії з природою і самі в цій Декларації були сформульовані права на доступ до інформації про стан довкілля, участь у прийнятті рішень, доступ до правосуддя у сфері довкілля [3, С. 172]. Право на сприятливе навколишнє середовище не закріплене у Загальній декларації прав людини, прийнятій в межах ООН у 1949 році та Європейській конвенції про захист основних прав людини та основних свобод, прийнятій у межах Ради Європи у 1950 році. Однак, кількість справ, пов'язаних зі шкодою, що завдається людині діями/бездіяльністю влади в цій галузі, які розглядаються Європейським судом з прав людини, постійно зростає. Аналіз норм міжнародного та національного екологічного законодавства щодо захисту екологічних прав громадян, а також його правозастосовча практика доводить, що вирішення проблем судового захисту екологічних прав громадян має здійснюватися на національному рівні, зокрема шляхом удосконалення міжнародної та національної екологічної політики держав, національного законодавства, вироблення більш чітких та простих механізмів реалізації судового захисту прав громадян, використання міжнародної судової практики як джерела права національними судами, що у свою чергу також дозволить попередити порушення екологічних прав громадян [4, с. 149].

На сучасному етапі на міжнародному рівні значно розширилися предметні сфери міжнародно-правової охорони. А саме, формуються відносини щодо забезпечення та захисту права людини на сприятливе навколишнє середовище, відносини щодо забезпечення міжнародної або глобальної екологічної безпеки, а не просто зменшення негативного впливу.

Діяльність багатьох міжнародних організацій вказує на те, що забезпечення та захист екологічних прав людини є пріоритетом в їхній діяльності. Вартою уваги є, саме, діяльність спеціалізованої установи ООН – ЮНЕП (United Nations Environment Programme). Програма спрямована на вирішення та передбачення найгостріших проблем сучасної екологічної кризи (опустелювання, деградації ґрунтів, погіршення якості і зменшення кількості прісних вод, забруднення Світового океану) [5, С.149].

Чисте та здорове довкілля необхідне для реалізації прав людини на життя, на найвищий досяжний рівень фізичного та психічного здоров'я, на достатній рівень життя, включаючи права на їжу та житло, на безпечну питну воду та санітарні умови, на участь у культурному житті та право на розвиток. З іншого боку, здійснення таких прав людини, як право на здорове довкілля, на свободу вираження поглядів та асоціацій, на освіту, інформацію, участь та ефективні засоби правового захисту є життєво важливими для захисту навколишнього середовища.

COVID-19, спричинений нездатністю захистити навколишнє середовище, вплинув на широкий спектр прав людини, включаючи найосновніше - право на життя, а також свободу пересування, автономію, сімейне життя та недискримінацію через соціальні обмеження карантину. COVID-19 характеризується як термінове «послання природи» відповідно до Програми ООН з навколишнього середовища. Зокрема, нехтування довкіллям частково пояснює відсутність стійкості до COVID-19 у багатьох країнах, включаючи розвинені країни, такі як США та Великобританії [6].

Здорове довкілля багатьма способами сприяє реагуванню на глобальну надзвичайну ситуацію в галузі охорони здоров'я, яку ми переживаємо. Наприклад, люди, які живуть у районах із меншим забрудненням повітря, стикаються з меншим ризиком передчасної смерті від COVID-19, оскільки забруднення повітря вже впливає на стан серця та легенів, а отже, і на їх здатність боротися з респіраторними інфекціями. Навіть короточасний вплив забрудненого повітря може збільшити тяжкість легеневих інфекцій. Звісно, доступ до чистої води є важливим для запобігання зараженню та поширенню вірусу через миття рук. Експерти з прав людини підкреслили можливості визначення підходів до відновлення, які узгоджуються з глобальними та національними зусиллями щодо забезпечення відповідальності бізнесу за дотримання прав людини, включаючи зв'язок між правами людини та навколишнім середовищем [6].

Пандемія COVID-19 внесла глибокі зміни в наше повсякденне життя та економіку, що матиме як негайний, так і довгостроковий вплив на екологічне законодавство. Боротьба з наслідками цих змін у міру розвитку пандемії може допомогти законодавцям розробити ефективніші стратегії екологічного регулювання. Деякі поведінкові зміни, такі як скорочення подорожей та виробництва, призвели до екологічних переваг, таких як чистіше повітря та скорочення викидів парникових газів. Важливим залишається питання чи будуть екологічні закони та політика підтримувати покращення, пов'язані з пандемією, чи умови до пандемії залишатимуться орієнтиром для екологічного регулювання. Розуміння екологічних та економічних цінностей та переосмислення того, як ресурси розподіляються та споживаються є першочерговим для країн, оскільки Covid-19 впливає на глобальну, національну та місцеву економіку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Декларация Конференции ООН по проблемам окружающей человека среды: международный документ от 16 июня 1972 г. / Верховный Совет Украины. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_454 (дата звернення: 15.10.21)
2. Декларация Рио-де-Жанейро щодо навколишнього середовища та розвитку : міжнародний документ від 14 червня 1992 р. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_455 (дата звернення: 15.10.21)
3. Галина Балюк. Вплив міжнародного досвіду на вирішення проблем судового захисту екологічних прав громадян в Україні// Міжнародний судовий форум : «Судовий захист природного довкілля та екологічних прав» (м. Київ, 7 листопада 2019 року): Збірник матеріалів. Київ, 2019. 192 с.
4. Інна Поліщук. Міжнародно-правові аспекти судового захисту екологічних прав громадян // Міжнародний судовий форум : «Судовий захист природного довкілля та екологічних прав» (м. Київ, 7 листопада 2019 року): Збірник матеріалів. Київ, 2019. 192 с.
5. Програма ООН з навколишнього природного середовища // Словник-довідник з екології : навч.-метод. посіб. / уклад. О. Г. Лановенко, О. О. Остапшина. Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2013. 225 с.

6. Elisa Morgera, Alan Miller. COVID-19, Environmental Protection & Human Rights Leadership.
URL: <https://www.strath.ac.uk/humanities/lawschool/blog/covid19environmentalprotectionhumanrightsleadership/>(дата звернення:15.10.21)

Олена Коваленко,

докторка юридичних наук, професорка,
в.о. завідувачки кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського.

Харківський національний педагогічний університет

імені Г.С. Сковороди

(м. Харків, Україна)

ORCID 0000-0002-0883-9869

<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57225943514>

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЯВУ СВОБОДИ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

Оголошена 11 березня 2020 р. Всесвітньою організацією охорони здоров'я пандемія у зв'язку з розповсюдженням у світі COVID-19 кинула виклик людству в усіх сферах його діяльності: від побутового спілкування до реалізації прав людини, зокрема у сфері праці. Відповідно до галузевої та регіональної інформації про наслідки пандемії, поданої в дослідженні Міжнародної організації праці (далі МОП), COVID-19 описується як «найгірша світова криза з часів Другої світової війни» [1]. Адже заходи, спрямовані на боротьбу з поширенням зазначеного вірусу, що були застосовані практично у всьому світу і були пов'язані із обмеженням людських контактів, негативно вплинули на економіку та ринок праці та як наслідок на реалізацію трудових прав людини. Як повідомляє МОП у своєму звіті, пандемія COVID-19 спричинила катастрофічний ефект на зайнятість і зарплати у світі. Більше чотирьох із п'яти людей (81 відсоток) із загальної чисельності робочої сили (3,3 мільярда) в даний час потерпають від повного або часткового закриття робочих місць [2].

Варто зазначити, що, з проблемою забезпечення трудових прав людини зіштовхнулись усі країни незалежно від рівня розвитку їх економіки. За визначенням генерального директора МОП Гая Райдера «працівники та підприємства стикаються з катастрофою як в країнах з розвинутою економікою, так і в країнах, що розвиваються» [2]. Очевидно, що зайнятість населення, яка: а) й приносила останньому основний дохід; б) забезпечувала основну частину бюджету більшості країн найбільше постраждала від наслідків пандемії. Адже пандемія позбавила можливість людину займатись суспільно-корисною діяльністю, яка, як правило, приносила дохід у грошовій формі.

Отже, в цих умовах постало питання можливості фізичного виживання не тільки від цього страшного вірусу. Мова йде про здатність людини забезпечити не те, що гідне життя, а свої елементарні потреби у житлі, їжі та одязі. При чому, сторони трудових відносин: працівник та роботодавець, що історично знаходились по різні боки барикад та інтереси яких протиставлялись один одному, опинились у єдиному спільному човні, який несе, мало контрольованими державою, хвилями пандемії до невідомого та, на жаль, туманно перспективного позитивного пункту призначення.

Із повним правом можна стверджувати про новий поштовх до дискусії про співвідношення приватних, особистих інтересів та інтересів публічних, суспільних при реалізації свободи волі сторін трудового договору. Останні події, пов'язані із заходами щодо запобігання розповсюдження коронавірусної інфекції COVID-19, відкрили проблему свободи для дослідження з нового боку на тлі одвічних дискусій щодо співвідношення загального й індивідуального блага, дотримання прав людини, прояву її власної волі та свободи у прийнятті рішень, насамперед, з такого, здавалося б, простого питання, як дотримання вимог норм права, що приписують необхідність носіння маски у громадських місцях. І дуже важливим, принциповим положенням у цьому є розуміння співвідношення приватних та публічних інтересів. А саме: публічні інтереси превалюють над інтересами приватними і це необхідна на даний час модель співвідношення інтересів заради спасіння людства, бо тільки через колективний захист є можливим зберегти кожного члена суспільства. Цю ситуацію влучно описав 6 серпня 2020 року The Wall Street Journal, оприлюднивши статтю «The True Face of Freedom Wears a Mask», в якій сформулював принципову позицію щодо свободи у сучасній складній ситуації: «Рациональні заходи боротьби з пандемією не обмежують нашу автономію - вони роблять її можливою, як і правила, які дозволяють нам отримувати задоволення від відкритої дороги» [3].

Обґрунтування даної тези знаходиться у площині пояснення ключової ролі значення розробки проблеми свободи для людства загалом та кожної людини зокрема, частиною якої, власне, і виступає проблема свободи волі людини в праві.

У контексті боротьби з коронавірусною інфекцією COVID-19, обмежувальні заходи, спрямовані на подолання пандемії та поширення вірусу, які встановлюються правовими нормами різних держав світу різного рівня економічного розвитку варто розглядати саме як пряму реалізацію їх сучасного призначення та покладеної на них соціальної функції: оберігати та захищати найвищу соціальну цінність – людину, заради якої держава й існує. Варто наголосити: ці заходи не спрямовуються безпосередньо на обмеження прав людини, зокрема трудових, вони спрямовані на забезпечення життя та здоров'я людини – тієї первинної категорії, яка є ключовою у ланцюгу утворення й визнання усіх прав людини. Треба мати кого захищати, адже не буде суб'єкта – не буде й його прав.

Як відомо, з часів отримання Україною незалежності тривають, на разі, безуспішні спроби розробити та прийняти новий кодифікований акт, який би врегулював трудові відносини. Але далі проєктів справа не йде, - всі вони негативно оцінюються працівниками, профспілками й науковцями, адже їх наріжним каменем виступає звуження централізованого правового регулювання трудових відносин, що, веде, як наслідок, не до, здавалося б, очікуваного науковцями розширення договірного регулювання, а до необмеженої влади роботодавця та спотворення концепції гідної праці. І якщо науковці, працівники та профспілки, усвідомлюючи цінність трудового права як інструменту соціальної справедливості, розуміють його специфіку, що викристалізувалась історично, і полягає, зокрема у його дуалістичному характері, який об'єднує та встановлює гармонійне, сприятливе співіснування двох протилежних за своєю природою масивів правових норм: приватних та публічних, що транслюють різні способи впливу на волю та свідомість суб'єктів права, то державні мужі це категорично не бажають сприймати і наполягають лише на приватній сфері трудового права, яка, нібито, є рятівним кругом для України. Зокрема мова йде про необхідність зміни системного підходу до впорядкування трудових відносин законодавством, про перехід від так званої «зарегульованості» до дерегуляції трудових відносин, що, на думку можновладців вирішить проблеми залучення інвестицій до вітчизняної економіки та надасть більше можливостей для розвитку підприємницьких ініціатив, розвитку бізнесу і розширить права працівників [4], [5].

Однак, якщо голос науковців та працівників і їх представників підприємці, що любіють свої інтереси у політиці та законотворенні, умисно не бажають чути, ігноруючи змістовні дискусії з цього питання, то ігнорувати сумні об'єктивні реалії життя в умовах пандемії COVID-19, що оголили проблеми реалізації трудових прав, на щастя чи на жаль, вже не представляється можливим. Ця пандемія стала тригером, що змусив звернутись до відправної точки виникнення проблем у сфері реалізації трудових прав, як би глибоко вона не приховувалась. Реалії життя вказують не стільки на «зарегульованість» відносин у сфері праці нормами, що приймаються централізовано, а на небажання робити питання регулювання трудових відносин предметом реальних домовленостей з працівниками.

І працівник, і роботодавець сьогодні, як ніколи, стали залежні від державних заходів щодо стримування поширення пандемії і реалізація їх законних прав та інтересів у сфері праці як от здійснення можливості реалізувати свою здатність до праці, підприємницьку ініціативу, а отже свій інтерес, свою волю на участь у трудових відносинах для реалізації власного «Я», стала у пряму залежність від застосування цих першочергових заходів з рятуння найвищої соціальної цінності - життя та здоров'я людини.

Варто наголосити, що особливо необхідним в умовах пандемії COVID-19 дуже важливим було і є використовувати правові норми для того, щоб, наскільки це можливо, забезпечити оптимальні умови реалізації свободи волі працівників та роботодавців щодо їх здатності до праці, щодо захисту їх трудових прав тощо. І тому на даному етапі маємо констатувати акцентуалізацію перерозподілу методу правового регулювання трудових відносин в Україні в бік імперативного – державного централізованого регулювання відносин у сфері найманої праці та звернення науково-практичного погляду в глибини витоків трудового права як самостійної галузі права. В Україні це питання тісно переплітається із перманентними процесами кодифікації трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition Updated estimates and analysis. The ILO Monitor 2nd edition: COVID-19 and the world of work. 7 April 2020. URI: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms740877.pdf>.

2. ILO Monitor: COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment. International Labour Organization. ILO. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm.
3. Kwame Anthony Appiah. The True Face of Freedom Wears a Mask. The Wall Street Journal Aug. 6, 2020. URL: <https://www.wsj.com/articles/the-true-face-of-freedom-wears-a-mask-11596727495>.
4. Як Верховна Рада планує реформувати трудове законодавство. *HR-ліга*. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=21019>.
5. У Раді обговорюють трудовий кодекс. *Кадровик-01*. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/3301-u-rad-obgovoryuyut-trudoviy-kodeks>.

УДК 349.3

Руслан Коваленко,
кандидат юридичних наук,
провідний фахівець Центру проблем імплементації
європейського соціального права.
Інститут права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ РОЗУМІННЯ «БЕЗПЕКИ» В ДАВНЬОГРЕЦЬКИЙ ПЕРІОД

Питання безпеки, існувала протягом усього часу існування людства. Оскільки, захист інтересів людини, суспільства та країни завжди виходили на перший план. Однак кожен Історична епоха має власну парадигму безпеки, яка ґрунтується на безпеці держава, суспільство чи окрема особа. В епоху давньої Греції до безпеки відносилися по особливому.

Першим давньогрецьким філософом який почав розглядати концепцію про безпеку був Геракліт, в основі вчення якого лужить постійний зв'язок всього сущого у світі, боротьба і тяжіння протилежностей і вічна безперервна мінливість світу. Геракліт показав, що природа речей очевидна, а сутність буття активна. Світ - процес, потік речей. Саме життя - рух і активність[1]. Таким чином, можна говорити, що в основі вчення Геракліта лежить концепція безпеки, яка досягається шляхом встановлення порядку у світі, тому, що рух всесвіті підпорядковується певним законом і дотримання цих природних законів дає змогу забезпечити порядок на землі, що проявляється через безпечне буття.

Наступним давньогрецьким філософом, який приділяв увагу філософському вивченню буття безпеки був Зенон. На його думку, в умовах постійної загрози добробуту, здоров'ю та життю людини, єдиним правильним способом убезпечення є спокійне життя, поміркована покірність долі, задоволення лише основних потреб. Він вважав, що дбаючи про добробут країни та інших громадян та захищаючи країну від іноземного вторгнення, можна реалізувати вищу потребу розуміти безпечно виживання людей. Тому духовні потреби розглядаються як вищі за матеріальні, тоді як соціальні - вище, ніж особисті. Таким чином, безпечно буття людини залежало від забезпечення духовних потреб суспільства, а не конкретного індивіда, чим самим дає поштовх до зародження концепції безпеки суспільства.

Сократ наголошував, що «до щастя веде тільки один шлях, а саме – добродесність, що всі добродесності по суті однакові, що вони лише суть одної основної правди, як всі пороки витікають з одного джерела – брехні». Сократ у своїх суперечках і діалогах висловлює віру в існування істини, вищих цінностей життя, які складають основу самовдосконалення особистості, суспільства. Охарактеризовані їм три основні чесноти людини як цінність: помірність (знання, як приборкувати пристрасті), хоробрість (знання, як подолати небезпеки), справедливість (Знання, як дотримуватися законів божественні й людські), слід розглядати як справжню суть поведінки людини в екстремальних випадках. Вислів Сократа «благо – ніщо інше, як задоволення, і зло - не що інше, як страждання» можна розглянути як дилему, що позначає позитивні і негативні цілі будь-якої діяльності, в тому числі безпечної життєдіяльності. В цьому відношенні інше його судження «чесноти не можна навчити», тобто знання є дійсним знанням тільки тоді, коли воно морально перетворює особистість, слід визнати вирішальним і в забезпеченні безпечно існування особистості, держави [2, с. 15-16]

Узагальнюючи підхід Сократа до людських цінностей, слід підкреслити, що філософи стверджують ціннісну основу існування людини та її життя та підкреслюють саморозвиток сутності особистої духовності, несучи моральні знання. Третю цінність між священним світом і природним світом Сократ бачив у моральному характері людини. Таким чином можна говорити про те, що Сократ визначає три людські цінності життя це поміркованість, мужність і справедливість, що визначають справжню природу поведінки людини в екстремальних ситуаціях. Таким чином, для створення безпеки буття людини необхідно щоб саме людина усвідомлювала що їй необхідно втілювати в собі «чисті» помисли та бути відповідальною за безпеку суспільства та країни Загалом, для забезпечення власної безпеки.

Дещо схожу концепцію безпечно буття впроваджував Демокріт, який пов'язував її зі здатністю людей адаптуватися до умов навколишнього середовища (включаючи соціальні умови). Основною причиною об'єднання людей у суспільство був захист кожного конкретного індивіда. У вченні

Демокрита держава виступає гарантом безпеки суспільства та громадян. Він вважає, що безпека - це можливість людства адаптуватися до умов життя на основі самозахисту, і це необхідно для власного безпечного виживання та соціальної діяльності людства. [3, с. 195].

Таким чином Демокрит разом із Сократом дає поштовх до зародження концепції колективної безпеки суспільства, що проявляється через гарантії держави свої громадянам.

Розвиваючи думку своїх попередників Платон також наголошує на тому, що безпеку слід розуміти як систему забезпечення колективної та індивідуальної допомоги й порятунку, створювану людьми, які об'єднуються для задоволення своїх потреб та спільного проживання. Саме з цих позицій він розглядав сутність держави і розробив цілісну системну концепцію безпеки соціуму, що включала механізми забезпечення освіти та виховання громадян, формування їх морального стану, а також надання людині усіх життєвих благ, на які вона заслуговує завдяки законній праці, корисної для держави та суспільства [4, с.14-15]. Платон наводить типологію державного устрою і вважає, що демократія - найслабша з усіх правильних форм суспільної організації. Демократія здійснює правління більшості заради більшості, але її слабкість полягає в тому, що рішення приймаються не найрозумнішими людьми, а ухвалюються під тиском мас. Серед найбільших загроз демократичного устрою Платон виділяє тиранію: чим довшою є демократія, тим більш жорстоким буде повернення суспільства до керованого стану. На думку Платона, ідеальною державою є досягнення гармонії між людьми та суспільством, є шлях встановлення справедливого та безпечного порядку. У порівнянні з ідеалами всі інші форми правління потенційно небезпечні для окремих людей та суспільства в цілому. Навіть свобода, яка є нормою і найвищою цінністю демократичної країни, є прямою загрозою для особистості, коли вона надмірно виражена, що призводить до поневолення та розпаду особистості в умовах тиранії.

На думку Платона, держава повинна приділяти належну увагу воїнам, які забезпечують її безпеку. Ототожнюючи поняття безпеки з категоріями справедливості, розсудливості, допомога, порятунок, він розробляє системну концепцію безпеки, що засновується на поясненні наявності об'єктивного взаємозв'язку безпеки особистості й держави, який визначається моральною природою людської суті. В якості об'єкта особистої та суспільної безпеки справедливість детермінує необхідність формування колективної системи її захисту від внутрішніх й зовнішніх загроз. Тобто держава, за логікою Платона, генетично пов'язана з особистісними потребами у безпеці й справедливому порядку, що її підтримує. Збереження у суспільстві й міжособистісних відносинах принципів справедливості як етичної[[5], с. 8]. Таким чином, можемо говорити про те, що для забезпечення безпечного буття людини в країні і встановлення нормального суспільного ладу потрібно щоб форма правління базувалася на справедливості та безпечному порядку та існуванні зв'язку між державою та потребою особи в безпеці та підтриманням її справедливості та порядку.

Коли вчення Платона про концепцію безпеки гуртувалися на справедливому зв'язку між особою і держави то Аристотель наголошував, що основи безпеки держави повинні ґрунтуватися на розподілі влади на три гілки законодавчу, виконавчу й судову. Коли Аристотель міркував про небезпеку, що загрожує державі та суспільному добробуту, він фактично створив типологію, засновану на поділі груп інтересів та потреб. Водночас важливе значення набули також суб'єктивні чинники, а саме індивідуальна здатність суб'єкта керувати державними та суспільними процесами. Як і Платон Аристотель вважав, що основну загрозу для громадян, на його думку, становить неправильний державний лад і майнове розшарування, саме тому найбезпечнішим Аристотель вважав демократичний устрій держави, оскільки панування народу й відчуття ним своєї влади по суті є гарантією безпеки. Цікавим є його погляд на важливість зменшення соціальної напруги через майнову нерівність, що є руйнівним принципом, пов'язаним із соціальною стабільністю. Здійснюючи розробку технологій гарантування безпеки, Аристотель, у першу чергу, звертав увагу на можливість приходу до влади середнього класу, наявності розумних розмірів території держави, конфігурації кордонів, а також створення спеціальних соціальних інститутів захисту держави [6]. Таким чином, Аристотель вбачав безпеку людини не тільки у формі правління, яка повинна перейти до середнього класу наділеного розумовими якостями, а й в правильній побудові держави від території до внутрішніх механізмів. Таким чином можемо говорити про те, що Аристотель поділяє безпеку на державну і суспільну яка витікає із колективної.

Концепцію безпеки продовжив і Епікур, де у своїх поглядах сформулював концептуальний підхід до укладення певного суспільного договору, що має визначати взаємну безпеку населення та загальну користь для суспільства і держави. Він підкреслив рівну роль держави та суспільства як

головних суб'єктів забезпечення безпеки людини, і вважав, що головна мета безпеки - забезпечення спільної безпеки людей та запобігання ризику взаємної шкоди[7]. Ядром його етичних та правових поглядів є доктрина, яку певною мірою можна назвати початком теорії «особистої моральної автономії». Епікур вважав, що людина завдяки знанню законів природи та розумному дотриманню їх вимог вони можуть звільнитися від страху смерті, досягти свободи й щастя. Свобода людини – це її відповідальність за розумний вибір свого способу життя, її відповідальності за себе. Також філософ наголошував на тому, що для забезпечення безпеки суспільства необхідно щоб дотримувалася основна мета держава, яка полягала в тому, що потрібно забезпечити взаємну безпеку людей, не дозволяти їм заподіювати шкоду один одному. З цим пов'язане розуміння Епікуром справедливості, яке виявляється в ньому як природне право. Мислитель писав: «Справедливість походить від природи, це утилітарний договір, щоб не нашкодити один одному і не зазнати шкоди» [8].

Епікур висловлює цікавий висновок, який лежить в основі концепції безпеки: «Хоча безпека від людей досягається до деякого ступеню відношенням до людей завдяки деякій силі, але самою сильною безпека буває завдяки тихому життю і віддаленню від натовпу» [9, с. 523].

Таким чином, ми можемо говорити про те, що концепція за Епікуром полягає в тому, що безпека людини залежить від її самої через взаємну безпеку людей, із контролем держави щодо заборони заподіювати шкоду один одному. З цього випливає те, що безпека людини напряму залежить від безпеки суспільства із контролем з боку держави.

Можна зробити висновок, що всі давньогрецькі філософи стверджували, що безпека це явище яке існує постійно і для підтримки його в належному стані потрібно взаємодія таких суб'єктів суспільних відносин як людини, суспільства (певної групи людей) і держави. Також давньогрецькі філософи започаткували концепцію безпеки в основі якої є безпека людини, безпека суспільства та безпека держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Історія філософії в короткому викладі, Москва - 1991, стор 35
2. Баишева М. И. Понимание безопасности личности как ценности в трудах античных философов. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. №2. С. 15-17
3. К. Меркотан. Демокрит // Політична енциклопедія. К.: Парламентське видавництво, 2011. 808 с.
4. Сидорчук О. Г. Соціальна безпека: державне регулювання та організаційно-економічне забезпечення [Текст] : монографія / О. Г. Сидорчук. — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. 492 с.
5. Калашнікова Л. В. Соціально-філософські витоки становлення концепту безпеки у протосоціології. Грані : наук.-теорет. альманах. Дніпро : Грані, 2016. Т. 19. № 9 (137). С. 6–13.
6. Аристотель. Политика. – Соч. в 4 т. - М.: Мысль, 1983. - Т.4. – С. 509.
7. Аристотель. Политика / Аристотель; пер. з давньогр. та передм. О. Кислюка. – К.: Основи, 2000. – С. 15-34.
8. Материалисты Древней Греции. М., 1955. С. 219
9. Антология мировой философии. Античность. М. ; Минск: Харвест – АСТ, 2001.

Ольга Когут,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри права.
Хмельницький національний університет
(м. Хмельницький, Україна)
kogut.ovhm@gmail.com

АНАЛІЗ ПРАКТИКИ РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ ЩОДО КАРАНТИНУ ЛЮДЕЙ

Сьогодні вже не залишилось жодної сфери суспільного життя на яку б не вплинула пандемія, спричинена коронавірусом SARS-CoV-2. Без перебільшення можна сказати, що майбутнє кожного з нас, країни в цілому та і всього світу залежить від адекватності реагування на пандемічну кризу, здатності протидіяти її проявам. На жаль, ми вже «звикаємо» жити в умовах карантину, але страшні цифри захворюваності та смертей примушують вживати заходи, спрямовані на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби. Вважаємо за доцільне проаналізувати практику втілення в життя законодавчих новел адміністративно-деліктного законодавства «пандемічної» сфери.

Першим «законодавчим» кроком для нашої країни став Закон України від 17.03.2020 року "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих, на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" [1], який стосувався п'яти кодексів та п'яти законів. Зокрема, Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) було доповнено статтею 44-3, яка встановила адміністративну відповідальність за порушення правил щодо карантину людей, санітарно-гігієнічних, санітарно-протиепідемічних правил і норм, передбачених Законом України "Про захист населення від інфекційних хвороб", іншими актами законодавства, а також рішень органів місцевого самоврядування з питань боротьби з інфекційними хворобами [2]. Також було закріплено за судом розгляду справ за порушення правил щодо карантину людей та наділено правом складати протоколи по цій статті уповноважених на те посадових осіб органів внутрішніх справ (Національної поліції); органів охорони здоров'я, органів державної санітарно-епідеміологічної служби та уповноважених на те відповідними органами місцевого самоврядування. А 6.11.2020 року Законом України "Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" [3] ст.44-3 було доповнено частиною другою, що передбачає відповідальність вже за конкретні дії: перебування в громадських будинках, спорудах, громадському транспорті під час дії карантину без вдягнутих засобів індивідуального захисту, зокрема респіраторів або захисних масок, що закривають ніс та рот, у тому числі виготовлених самостійно. Крім того, внесено зміни до статей 219, 221, 222, 236 з метою закріплення розгляду цих справ за виконавчими комітетами (виконавчими органами) сільських, селищних, міських рад; районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами (суддями); органами Національної поліції; органами державної санітарно-епідеміологічної служби.

Аналіз судової практики за 2020 рік показує, що справи про порушення правил щодо карантину людей займають четверте місце у структурі справ про адміністративні правопорушення і становлять 8,4% (70 тис. справ) [4]. Оперативна інформація Державної судової адміністрації України щодо розгляду справ за ст.44-3 станом на 28.09.2021 року [5] свідчить, що за період дії ст.44-3 на розгляд судів надійшло 118 664 протоколів, з них 11 810 – повторно; повернуто 22 660, в тому числі для належного оформлення 19 271. Було розглянуто по всій Україні 90 871 справ, у тому числі накладено штраф в 5 424 випадку. Отже, відсоток розглянутих справ становить 76,58%, з них справ, у яких суд підтвердив правомірність накладення штрафу, становить 5,97%. І цей відсоток має тенденцію до зменшення. Такий висновок ми зробили проаналізувавши судові рішення по справам за ст.44-3 КУпАП на прикладі ста справ, розглянутих Хмельницьким міськрайонним судом Хмельницької області з 29 жовтня по 26 листопада 2020 року та по п'ятдесят справ, розглянутих з 1 квітня по 22 квітня 2021 року та з 30 вересня по 6 жовтня 2021 року [6]. Зазначимо, що всі проаналізовані справи стосувались ч.1 ст.44-3 КУпАП.

Проведений аналіз судових рішень 2020 року показав, що у 16-ти випадках приймалися рішення про визнання особи винною та закриття провадження по справі на підставі ст. 22 КУпАП у зв'язку з малозначністю вчиненого правопорушення, зі звільненням особи від адміністративної відповідальності і обмеженням усним зауваженням. У 39-ти випадках суд просто звільняв особу від адміністративної відповідальності, обмежившись усним зауваженням. Підставами таких рішень було

визнання особами своєї вини, притягнення до відповідальності вперше та відсутність істотної шкоди суспільним інтересам і державі. 20 рішень стосувалися закриття провадження в справі за відсутністю складу адміністративного правопорушення: ненадання належних доказів або неналежне їх оформлення; особа не є суб'єктом інкримінованого їй правопорушення; відсутність посилань на конкретні пункти нормативно-правових актів, що порушила особа, яка притягається до адміністративної відповідальності; відсутність в діях особи, яка притягається до адміністративної відповідальності, складу інкримінованого правопорушення. У 2-х випадках провадження закривалось у зв'язку із закінченням строків, передбачених ч.2 ст.38 КУпАП. В 11-ти випадках матеріали справи направлялись до відповідних підрозділів поліції на доопрацювання: відсутність вказівки на суть правопорушення; незазначення, які правила щодо карантину людей та які конкретно положення порушено; відсутність копій документів, які посвідчують особу, яка притягається до адміністративної відповідальності, зокрема, її статус суб'єкта господарювання, посадової особи; незабезпечення особи перекладачем; складання протоколу за відсутності особи, яка притягається до адміністративної відповідальності та відсутність відмітки про вручення протоколу тощо.

Аналіз судових рішень прийнятих у квітні 2021 року показав, що найчастіше суд звільняв особу від адміністративної відповідальності і обмежувався усним зауваженням (40%), або закривав провадження в справі за відсутністю складу адміністративного правопорушення (16%), або визнавав особу винною та звільняв від адміністративної відповідальності, обмежившись усним зауваженням (12%) чи відправляв матеріали справи на доопрацювання (12%). Рішення про накладення штрафу приймалось лише двічі за прийом клієнтів в приміщенні кафе в заборонений час.

У більшості рішень вересня-жовтня 2021 року особа визнавалась винною та звільнялась від адміністративної відповідальності з обмеженням усним зауваженням (40%) або взагалі звільнялась від адміністративної відповідальності з обмеженням усним зауваженням (34%). У 20% провадження закривалось у зв'язку із закінченням строків, передбачених ч.2 ст.38 КУпАП. Рішень про відправлення матеріалів справи на доопрацювання чи про накладення штрафу взагалі не було.

Таким чином, прослідковується тенденція до зменшення кількості рішень про направлення матеріалів на доопрацювання та закриття провадження за відсутністю складу адміністративного правопорушення. Це можна пояснити покращенням роботи підрозділів Національної поліції щодо складання протоколів та збору необхідних доказів. З іншого боку – збільшується кількість рішень про звільнення від адміністративної відповідальності та про закриття провадження у зв'язку із закінченням строків, передбачених ч.2 ст.38 КУпАП. На нашу думку, це пояснюється *бланкетністю статті*, яка «відсилає» до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб", інших актів законодавства, а також рішень органів місцевого самоврядування з питань боротьби з інфекційними хворобами, а також *вагомістю та безальтернативністю покарання*, особливо щодо громадян (штраф від однієї до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян). Так, наприклад, часто у випадку перебування без документів, що посвідчують особу, якщо особа не з'являється в судове засідання, про причини неявки суд не повідомляє, заяв про відкладення розгляду справи від нього не надсилає – суд закриває провадження у зв'язку із закінченням строків, передбачених ч.2 ст.38 КУпАП.

Отже законодавчі зміни до КУпАП бажаного ефекту не принесли. І це стосується лише розгляду судами справ за ч.1 ст.44-3. Але є ж ще і ч.2 цієї статті, розгляд справ по якій окрім суду підвідомчий органам Національної поліції, місцевого самоврядування та державної санітарно-епідеміологічної служби. Вважаємо що робота цих органів потребує активізації та належного висвітлення в засобах масової інформації. Можливо це, разом з відповідною просвітницькою роботою та удосконаленням правових положень ч.1 ст.44-3 КУпАП, сприятиме дотриманню правил карантину нашими громадянами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17 березня 2020 року № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n9>
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>
3. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 6 листопада 2020 року № 1000-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1000-20#n6>

4. Аналіз стану здійснення правосуддя у кримінальних провадженнях та справах про адміністративні правопорушення у 2020 році. URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Analiz%20statistika%20\(kriminal\)%202020.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Analiz%20statistika%20(kriminal)%202020.pdf)
5. Оперативна інформація щодо розгляду справ за статтею 44-3 "Порушення правил щодо карантину людей". URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/pres-centr/news/1188411/>
6. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>

Людмила Кондрат'єва,
доцентка кафедри процесуального права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
kondratieva22@ukr.net

ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ДОКАЗІВ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

Пандемія, яка охопила весь світ, змусила учасників судового процесу по-новому оцінити можливості, які надає підсистема «Електронний суд», яка є частиною Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи, що покликана забезпечити обмін процесуальними документами між судами та учасниками судового процесу. За допомогою Електронного суду учасники судового процесу можуть подавати до суду процесуальні документи в електронній формі, відслідковувати їх рух та стан розгляду надісланих документів у суді. Використання підсистеми «Електронний суд» було започатковано відповідно до наказу Державної судової адміністрації України від 22 грудня 2018 року. Пандемія, яку переживає світ сьогодні, пришвидшила роботу Електронного суду і вказала на ефективність такого інструменту, зокрема в цивільному судочинстві. Згідно з рекомендаціями щодо встановлення особливого режиму роботи судів України задля убезпечення населення від поширення гострих респіраторних захворювань і коронавірусу COVID-19, затверджених рішенням Ради суддів України від 17.03.2020 за № 19, Рада суддів рекомендувала на період з 16 березня по 3 квітня 2020 року встановити спеціальний режим роботи судів на всій території країни. 1 квітня 2021 року Рада суддів України прийняла ще одне рішення з даного питання за № 763/0/15-21 «Про надання уніфікованих рекомендацій для судів усіх інстанцій та юрисдикцій щодо безпечної роботи в умовах карантину».

У зв'язку з цим дистанційне правосуддя набуло широкого застосування, зокрема щодо дистанційного документообігу, подання електронних доказів, дистанційного розгляду справ у режимі відеоконференції, отримання рішень суду в електронному вигляді. В цьому контексті особливої уваги заслуговують електронні докази як новий засіб доказування в цивільному судочинстві.

Цивільний процесуальний кодекс передбачає розширення переліку засобів доказування за рахунок електронних доказів (п.1. ч.2 ст.76). Проблема правового регулювання використання електронних доказів є своєрідною складовою більш ширшої проблеми, а саме: впровадження електронних та інформаційних технологій в судочинство України. На сьогодні електронна форма комунікації в першу чергу соціальні мережі та Інтернет досягли такого розвитку та впливу на суспільне життя, що стали вкрай важливим джерелом інформації, у зв'язку з чим потребують нормативного врегулювання при використанні в процесі розгляду та вирішення цивільної справи судом. Використання електронних доказів, зокрема в цивільному судочинстві, регулюється Законом України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 рр.», Стратегією розвитку Інформаційного суспільства в Україні, Концепцією галузевої програми інформатизації судів загальної юрисдикції, інших органів та установ судової системи, затвердженої ДСА України, Наказом Державної судової адміністрації від 31 травня 2013 року № 72 «Про реалізацію проекту щодо обміну електронними документами між судом та учасниками судового процесу». Логічним завершенням цього процесу став прийнятий Верховною Радою України Закон «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів» від 3.10.2017 року, яким і було запроваджено новий вид доказу – електронний доказ.

Відповідно до ч.1 ст. 100 ЦПК « електронними доказами є інформація в електронній (цифровій) формі, що містить дані про обставини, що мають значення для справи, зокрема електронні документи (в тому числі тестові документи, графічні зображення, плани, фотографії, відео- та звукозаписи тощо), веб-сайти (сторінки), текстові, мультимедійні та голосові повідомлення» [1]. Перед подачею електронного доказу до суду слід здійснити його фіксацію. Зробити це можна попередньо звернувшись до відповідних установ або визнаних в цій царині експертів, які надають послуги з проведення фіксації та дослідження змісту веб сторінок в мережі Інтернет. Фіксування електронних доказів значно зменшить ризики їх знищення або заміни, що позитивно вплине на процес доказування в суді. На думку

практикуючих юристів, електронні докази слід подавати як в електронній, так і паперовій копіях, що значно полегшує процедуру огляду та дослідження цих доказів судом [2].

Згідно чинного процесуального законодавства електронні докази можуть подаватися до суду в оригіналі чи електронній копії, що засвідчується електронним цифровим підписом, що прирівнюється до власноручного підпису згідно Закону України «Про електронний цифровий підпис». Разом із тим, учасники справи можуть подавати електронні докази в паперових копіях, що підлягають посвідченню в передбаченому законом порядку. Не зайвим було б звернути увагу на те, що оригінали електронних доказів існують у формі електронних даних на портативних носіях або в мережі Інтернет. При цьому, подаючи до суду їхні копії, наприклад, у вигляді скріншотів чи інтернет-посилань, слід передбачити їх належне засвідчення а також потурбуватися про їх збереження від можливого знищення. При цьому не слід забувати про те, що в таких випадках не зайвим є також і заявлення клопотання про забезпечення таких доказів шляхом їх огляду судом ще до пред'явлення позову.

Відповідно до статті 7 Закону «Про електронні документи та електронний документообіг» [3] електронна копія та копія електронного документа в паперовому документі засвідчується в порядку, передбаченому законом. На жаль, питання щодо порядку засвідчення копії електронного документа на практиці до цього часу залишається не вирішеним, оскільки нормативний акт досі не ухвалений Верховною Радою. Тому під час судового розгляду справ, в яких підлягає доказуванню конкретна інформація з Інтернету або на електронних носіях, постає питання щодо їх належного засвідчення. Згідно чинного процесуального законодавства суддя може засвідчити лише довіреність на ведення справи в суді. Щодо нотаріального засвідчення, то відповідно до Закону «Про нотаріат» та Порядку вчинення нотаріальних дій, нотаріус може засвідчити лише копії письмових документів. Правом на засвідчення електронних копій та інформації з Інтернету нотаріус не наділений, тому в переважній кількості випадків вони відмовляють у засвідченні таких документів. Ця проблема могла бути вирішена проектом Закону «Про внесення змін до статті 100 Цивільного процесуального кодексу України» (щодо засвідчення копій електронних доказів) за № 8281 від 17.04.2018 року, який досить тривалий час Верховною Радою не розглядається. Складність засвідчення електронних доказів полягає ще і в тому, що інформація, яка міститься на цих носіях, може бути видалена умисно або випадково, що може призвести до неможливості довести факт наявності такої інформації. Така інформація може бути змінена її користувачем або зберігачем.

Слід також розмежовувати такі поняття як «паперова копія електронного доказу» та «електронна копія паперового доказу». Так, Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного господарського суду в справі за № 922/51/20 констатував, що учасники справи мають право подавати письмові докази в електронних копіях, посвідчених електронним цифровим підписом, прирівняним до власноручного підпису. При цьому електронна копія письмового доказу не вважається електронним доказом. Таким чином, Верховний Суд дійшов висновку, «що учасник справи на обґрунтування своїх вимог і заперечень має право подати суду електронний доказ в таких формах: 1) оригінал; 2) електронна копія, засвідчена електронним цифровим підписом; 3) паперова копія, посвідчена в порядку, передбаченому законом» [4]. «Паперова копія електронного доказу не вважається письмовим доказом, однак є однією із форм, у якій учасник справи має право подати електронний доказ, який є засобом встановлення даних, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи» [5]. Такої ж думки притримуються і практикуючі юристи, які вважають, що паперова копія електронного документа не є письмовим доказом, а електронна копія письмового (паперового) документа не є електронним доказом, оскільки роздрукований та доданий до позовної заяви скріншот - це електронний доказ в паперовій формі, а подана до суду сканована копія будь-якого договору на папері - це письмовий доказ в його електронній копії [5].

Оригінали електронних доказів або ж їх копії повинні міститися в матеріалах справи. Особа, яка подала електронний доказ до суду в оригіналі на матеріальному носії, може вимагати його повернення, заявивши про це клопотання. Суд може задовольнити таке клопотання після набрання рішенням суду законної сили, а в матеріалах справи залишається його копія, належним чином засвідчена судом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.

2. Барбашин С. Використання електронних доказів у суді – власний досвід <https://www.hsa.org.ua/blog/vykorystannya-elektronnyh-dokaziv-u-sudi-vlasnyj-dosvid/>
3. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 року. № 851–15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>.
4. Постанова Верховного Суду від 27.11.2020 р. № 922/51/20.
Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Re view/86207417>.
5. Перникоза Д. Електронні докази – норма для українського судочинства, але є нюанси. URL: <https://vkr.ua/publication/elektronni-dokazi---norma-dlya-ukrayinskogo-sudochinstva-ale-ie-nyuansi>.

Олена Конопельцева,
кандидатка юридичних наук, асистентка
кафедри трудового права.
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)
Len.K@ukr.net
ORCID -0000-0003-4610-9370
SCOPUS ID 57226874356

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Пандемія Covid-19 негативно позначилась на суспільстві у всьому світі, проте найбільшого впливу зазнають літні люди. Особлива вразливість людей пенсійного віку пов'язана із запровадженням ізоляції, обмеження відвідувань та контактів, доступу до лікування та інших послуг. В Урядовому контактному центрі проаналізували, що з початку введення карантинних обмежень, пов'язаних з пандемією Covid-19, на урядову «гарячу лінію» надійшло понад 71 тисячі звернень з питань пенсій, зокрема: з них на розгляд органам виконавчої влади надіслано майже 42 тисячі звернень, а більше ніж 29 тисячам – надано консультацій працівниками центру. Достатньо велика кількість звернень торкалися питань пенсійного забезпечення та перерахунку пенсій військовослужбовців.

Спеціальним законом, що регулює відносини у сфері пенсійного забезпечення громадян із числа осіб, які перебували на військовій службі, службі в органах внутрішніх справ, Національній поліції, державній пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції чи Державній кримінально-виконавчій службі України, є закон «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [1]. Цим Законом держава гарантує гідне пенсійне забезпечення осіб, які мають право на пенсію, шляхом установлення їм пенсій не нижче прожиткового мінімуму, визначеного законом, перерахунок призначених пенсій у зв'язку зі збільшенням рівня грошового забезпечення, надання передбачених законодавством державних соціальних гарантій, вжиття на державному рівні заходів, спрямованих на їх соціальний захист.

Суб'єктів, що мають право на пенсійне забезпечення, відповідно до закону «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» можна поділити на дві категорії: до першої, відносяться військовослужбовці та правоохоронці та інші особи, які проходили мілітарну державну службу і звільненні зі служби; до другої - особи, які мають право на пенсію нарівні з військовослужбовцями.

За Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» можуть призначатися такі види пенсій: довічна пенсія за вислугу років; пенсія по інвалідності; пенсія в разі втрати годувальника членам сімей військовослужбовців, які загинули або пропали безвісти.

Відповідно до частини 3 ст. 63 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», перерахунок пенсій особам начальницького й рядового складу органів внутрішніх справ (міліції), які мають право на пенсійне забезпечення або одержують пенсію на умовах цього закону, здійснюється з урахуванням видів грошового забезпечення, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (надбавок, доплат, підвищень) та премій у розмірах, установлених для поліцейських.

У рішенні Конституційного Суду України від 06.07.1999 року № 8-рп/99 у справі за конституційним поданням МВС щодо офіційного тлумачення положень статті 5 закону «Про статус ветеранів військової служби і ветеранів органів внутрішніх справ та їх соціальний захист», Конституційний Суд зазначив, що служба в органах внутрішніх справ має ряд специфічних особливостей (служба в правоохоронних органах держави пов'язана з ризиком для життя та здоров'я, підвищеними вимогами до дисципліни, професійної придатності, фахових, фізичних, вольових та інших якостей), що повинно компенсуватися наявністю підвищених гарантій соціальної захищеності, тобто комплексом заходів, спрямованих на забезпечення добробуту саме цієї категорії громадян як під час проходження служби в органах внутрішніх справ, так і після звільнення в запас або відставку.

Згідно з частиною 3 ст. 63 зазначеного Закону, пенсії підлягають перерахунку у зв'язку зі зміною розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення відповідних категорій військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію за цим законом, або у зв'язку з уведенням для зазначених категорій осіб нових щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (надбавок, доплат, підвищень) та премій у розмірах, установлених законодавством для поліцейських. Перерахунок пенсій здійснюється на момент виникнення права на перерахунок пенсій та провадиться в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Перерахунок пенсій провадиться з дати виникнення права на нього без обмеження строку (частина 3 ст. 51 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»).

У п. 2 Порядку проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2008 року № 45 [2] встановлено, що Пенсійний фонд України після прийняття Кабінетом Міністрів України рішення щодо перерахунку пенсій та отримання відповідного повідомлення від Мінсоцполітики повідомляє своїм головним управлінням в Автономній Республіці Крим, областях м. Києві та Севастополі про підстави для проведення перерахунку пенсій та про необхідність підготовки списку осіб, пенсії яких підлягають перерахунку та надсилає відповідну інформацію Мінооборони, МВС, Національній поліції, Мін'юсту, Мінінфраструктури, СБУ, Службі зовнішньої розвідки, ДФС, Управлінню державної охорони, Адміністрації Держспецзв'язку, Адміністрації Держприкордонслужби, ДСНС, Службі судової охорони.

Головне управління Пенсійного фонду України у десятиденний строк з моменту надходження з моменту надходження зазначеного повідомлення складають списки за встановленою формою та подають їх органам, які уповноважені рішенням керівників державних органів видавати довідки про розмір грошового забезпечення для перерахунку пенсії. Уповноважені органи на підставі списків готують довідки про розмір грошового забезпечення, що враховується для перерахунку пенсій та у місячний строк подають їх головним Управлінням Пенсійного фонду України.

Перерахунок пенсії здійснюється на момент виникнення такого права і провадиться у строки, передбачені частинами 2,3 статті 51 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Якщо при цьому пенсіонер набув права на підвищення пенсії, різницю в пенсії за минулий час може бути виплачено, але не більше як за 12 місяців.

У п. 1 Порядку № 45 передбачено, що перерахунок раніше відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» пенсій проводиться у разі прийняття рішення Кабінетом Міністрів України про зміну розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення для відповідних категорій військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію за Законом, або у зв'язку із введенням для них нових щомісячних додаткових видів грошового забезпечення. З цього випливає, що підставою зміни в соціально-забезпечувальних правовідносинах є настання правозмінюючих юридичних фактів. Правозмінюючі юридичні факти – це життєві обставини, які виникають у момент здійснення особою свого права на соціальне забезпечення (отримання пенсії, допомоги, обслуговування), і призводять до зміни даних правовідносин у бік підвищення або зменшення рівня соціального забезпечення. Йдеться про те, що такі юридичні факти, за яких змінюються суб'єктивні права та юридичні обов'язки учасників відносин. До правозмінюючого факту належить також перерахунок пенсії з підстави зміни розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення: надбавок, доплат, підвищень та премій.

Що ж стосується права та можливості Кабінету Міністрів України встановлювати умови, розміри та порядок перерахунку призначених пенсій, шляхом видання Постанови «Про затвердження Порядку проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 року № 393 [3], то така компетенція цілком відповідає завданням і повноваженням уряду та в жодному разі не звужує зміст прав суб'єктів щодо можливості перерахунку пенсії у зв'язку з підвищенням грошового забезпечення, та не порушує конституційні права, зокрема, права на соціальний захист, що включає правове забезпечення у старості, право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю.

Згідно з частинами 1, 3 статті 113 Конституцією України Кабінет Міністрів України є вищим органом у системі органів виконавчої влади, у своїй діяльності керується Конституцією та законами

України, а також указами президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України; в межах своєї компетенції видає постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання (частина 1 статті 117 Конституції України); здійснює інші повноваження, визначені Конституцією та законами України (п. 10 статті 116 Конституції України); організація і порядок діяльності Кабінету Міністрів України визначаються Конституцією і законами України (частина 2 статті 120 Конституції України).

Відповідно до вимог частини 1 статті 49 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» [4], Кабінет Міністрів України на основі та на виконання Конституції і законів України, актів Президента України, постановою Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції та законів України, видає обов'язкові для виконання акти – постанови і розпорядження. Порядок прийняття актів Кабінету Міністрів України визначено статтею 51 Закону.

Згідно до юридичної позиції Конституційного Суду України Кабінет Міністрів України у своїй діяльності при виданні постанов і розпоряджень повинен виходити із закріплених за ним виключно Конституцією та законами України повноважень, які не можуть встановлюватися іншими правовими актами (указами Президента України, постановами Верховної Ради України, власними актами) (абзац 4 підпункту 3.1 пункту 3 мотивувальної частини Рішення від 11 листопада 2008 року № 25-рп/2008).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : Закон України від 09.04.1992 № 2262-ХІІ // Відом. Верхов. Ради. – 1992. - №29. – Ст. 399.
2. Порядок проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» : затв. постановою Каб. Міністрів України від 13.02. 2008р. № 45 // Офіц. вісн. України. – 2008. - № 12. -Ст. 31.
3. Про затвердження Порядку проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 року № 393 : затв. постановою Каб. Міністрів України від 13.02. 2008р. № 45 // Офіц. вісн. України. – 2008. - № 12. -Ст. 31.
4. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27.02.2014 № 794-VII // Відом. Верхов. Ради. – 2014. - №13. – Ст. 222.

Ксенія Косяченко,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри цивільно-правових дисциплін.
Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна)
Kosiachenko5@ukr.net
ORCID 0000-0002-1380-218X

ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВА ВЛАСНОСТІ: ПОНЯТТЯ ТА СПОСОБИ

Питання способів захисту права власності є найбільш обговорюваним у наукових колах. Це пов'язано з тим, що кожен громадянин України має певну власність, а отже здійснює право власності, закріплене в чинному законодавстві. Нині, науковці зосередили увагу на дослідженні проблематики, з метою заповнення прогалин, що існували раніше.

Для ґрунтовного дослідження способів захисту права власності необхідно надати визначення правової категорії «право власності». Право власності – це одне з основоположних прав людини, яке охороняється державою. Щодо трактування поняття «способи захисту права власності». Під способами захисту права власності розуміють засоби, що дозволяють відновлювати порушене право власності.

Захист усіх прав власності регулюється нормами цивільного законодавства, однак способи захисту комунальної власності певні особливості. В основному Законі України закріплено положення, що держава зобов'язана забезпечувати захист суб'єктів права власності. Це означає, що усі суб'єкти права власності вважаються рівними перед законом.

Способи захисту права власності поділяються на:

- 1) основні речово-правові засоби (віндикаційний та негаторний позови);
- 2) допоміжні речово-правові засоби захисту (позов про визнання права власності, позов про вилучення майна з опису);
- 3) зобов'язально-правові засоби (засоби захисту права власності у договірних відносинах, у деліктних зобов'язаннях, позови про повернення безпідставно отриманого чи збереженого майна);
- 4) спеціальні засоби захисту (позови про визнання угоди недійсною, позови про захист прав співвласника у разі виділу, поділу та продажу спільного майна; засоби захисту права власності померлих та осіб, визнаних безвісно відсутніми або оголошених померлими; засоби захисту прав власників від неправомірного чи правомірного втручання державних органів, органів місцевого самоврядування та у надзвичайних ситуаціях; інші спеціальні засоби, обумовлені особливим колом уповноважених чи зобов'язаних осіб та надзвичайними обставинами [1, с. 216].

Перелік способів захисту права власності, закріплений у главі 29 ЦК України не є вичерпним. Згідно з ч. 2 ст. 16 ЦК України суд може захищати права або інтереси в інший спосіб, який встановлений законом [2]. Науковці зазначають, що вищевикладене правило стосується й захисту права власності.

Виокремлюють такі види способів захисту права власності: речово-правові та зобов'язально-правові. Обидва способи захисту права власності впливають із різних інститутів цивільного права й вимог, що стосуються органів державної влади й управління щодо захисту інтересів власника від неправомірного втручання. До речово-правових позовів традиційно відносять віндикаційний позов (вимоги не володіючого власника до незаконного володільця про витребування майна), негаторний позов (вимоги власника щодо усунення порушень права власності, які не пов'язані з володінням, позов власника про визнання права власності).

Зобов'язально-правові способи захисту поділяються на договірні та недоговірні. У договірних зобов'язаннях уповноважена особа може захистити своє право власності шляхом примусу боржника виконати обов'язок в натурі; розірвання договору; застосування мір відповідальності, передбачених договором чи інших заходів, передбачених договором або законом (наприклад, повернення сторонам майна, переданого ними на виконання договору, повернення майна, переданого власником у орендне чи інше тимчасове користування) [3, с. 32-33]. До недоговірних (позадовірних) зобов'язань правова доктрина відносить публічне обіцяння винагороди, ведення чужих справ без доручення, запобігання загрози шкоді чужому майну, рятування здоров'я та життя іншої особи, заподіяння шкоди, створення небезпеки (загрози) життю та здоров'ю фізичних осіб, а також їхньому майну та майну юридичних осіб [4, с. 17].

Законодавець вважає, що для захисту права власності використовується судовий захист. Судовий захист належить до швидких способів вирішення проблем, пов'язаних з правом власності. Значущість судового захисту обумовлена тим, що наявні у законодавстві України прогалини найчастіше ліквідуються через судове тлумачення правових норм [5, с. 276]. Гарантованість судового захисту права власності належить до основних принципів демократичної держави. Справи щодо захисту та відновлення порушеного права власності належать до найпоширеніших справ, що вирішуються в судовому порядку. Зауважимо, що прогалини у сфері права власності можуть спричинити труднощі у застосування норм цивільного законодавства судами.

Виокремлюють також неюрисдикційний спосіб захисту порушеного права власності – самозахист. Самозахистом вважається здійснення уповноваженою особою дій, не заборонених законодавством, спрямованих на охорону та відновлення прав. Подібний спосіб захисту застосовується закордоном. Це означає, що способи захисту права власності потребують закріплення в чинному законодавстві.

Отже, питання способів захисту права власності отримало відображення у наукових працях вчених-цивілістів. Основними способами захисту права власності вважають: речові-правові, зобов'язально-правові та спеціальні способи захисту. Нещодавно виокремили неюрисдикційний спосіб захисту порушеного права власності – самозахист. Самозахист використовується в якості способу захисту права власності в країнах романо-германської правової системи. Вважаємо, що необхідно закріпити перелічені способи в чинному законодавстві, врахувавши їх особливості. Законодавче закріплення способів захисту права власності дозволить уникнути виникнення правових колізій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Яворська О. С. Правове регулювання відносин власності за цивільним законодавством України : навч. посіб. Київ, 2008. 256 с.
2. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.
3. Дзера І. О. Цивільно-правові засоби захисту права власності в Україні. Київ: Юрінком Інтер. 2001. С. 32–33.
4. Зобов'язальне право: теорія і практика: навч. посібн. для студентів юридич. вузів і фак. унів. [Дзера О. В., Кузнєцова Н. С., Луць В. В. та ін.]; за ред. О. В. Дзери. Київ: Юрінком Інтер. 2000. С. 17.
5. Волинець Т. В. Способи захисту права комунальної власності. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. 2017. Вип. 17. С. 273-278.

Наталія Кохан,

кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри трудового, екологічного та аграрного права.

Навчально-науковий Юридичний інститут
«Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»

(м. Івано-Франківськ, Україна)

natalia.kohan@pnu.edu.ua

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9368-9510>

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПРИ НАДОМНІЙ ТА ДИСТАНЦІЙНІЙ РОБОТІ

Сучасна ситуація, щодо COVID-19, яка триває певний час, поставила правовий виклик перед трудовим законодавством щодо можливості захисту прав працівника в умовах пандемії; розкрила проблему врегулювання трудових відносин під час карантинних обмежень, таким чином, щоб забезпечувалось виконання роботи працівником й при цьому можна було вести мову про захист життя, здоров'я працівника, його оточуючих.

Так, КЗпП України доповнений статтями, які визначають можливість працювати надомно або виконувати роботу дистанційно.

У відповідності ст. 60¹ КЗпП України, надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Відповідно ст. 60² КЗпП України дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Якщо проаналізувати обидві статті КЗпП України, слід відмітити, що такі режими роботи наділені як спільними так і відмінними рисами.

Спершу ми можемо зазначати, що робота, яка виконується надому це і є дистанційна робота, проте відповідно до ст. 60¹ та ст. 60² КЗпП України, слід вказати, що надомна та дистанційна робота це самостійні форми організації і виконання роботи працівником, які виконуються чи можуть виконуватись віддалено від робочого місця, та місця роботи працівника. Якщо виконання роботи надому для трудового законодавства України явище не нове [2], то виконання роботи дистанційно є новою формою організації роботи.

Відповідно до відзначених статей КЗпП України, надомна та дистанційна робота може запроваджуватися на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Такі форми організації роботи, у зазначені періоди можуть запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної чи дистанційної роботи.

Такі форми організації роботи можуть запроваджуватись як з незалежних від працівника обставин так і на прохання самого працівника.

Для деяких категорій працівників, з врахуванням їх сімейної ситуації і на прохання самого працівника, роботодавець вправі встановити роботу надому чи можливість працювати дистанційно. Так, для вагітної жінки, працівників, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи [1].

За загальним правилом, відповідно до 3 ч.1 ст.29 КЗпП України, до початку роботи працівника, роботодавець зобов'язаний визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

Саме така позиція підтримується і при виконанні надомної роботи. Зрівнявши ст. 60¹ та ст. 60² КЗпП України, слід відмітити, що фіксованим є тільки робоче місце працівника який виконує роботу надомно, воно не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем. Для дистанційних працівників(ст. 60²), робота виконується у будь-якому місці за вибором самого працівника. Він самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Щодо забезпечення працівника усіма необхідними для роботи матеріалами, інструментами й засобами виробництва, то у відповідності до ч.7 ст. 60¹ КЗпП України, покладається прямим обов'язком на роботодавця, за умови якщо інше не вказане в трудовому договорі про надомну роботу.

При виконанні роботи за договором про дистанційну роботу, порядок і строки забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, визначаються саме трудовим договором про дистанційну роботу. У випадку, якщо у договорі така інформація не визначається, то таке забезпечення, аж тоді покладається на роботодавця.

Разом з цим, слід звернути увагу на питання дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку працівником, адже робота виконується віддалено від робочого місця працівника і порівнявши обидві форми залучення до праці в даному питанні існують розбіжності.

Зокрема, для працівників, які виконують роботу надому, на основі трудового договору про надомну роботу, відповідно до ст. 29 КЗпП України, та враховуючи те, що саме роботодавець в таких договорах організовує робоче місце працівника, то до початку роботи такого працівника, роботодавець зобов'язаний роз'яснити йому його права і обов'язки, поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Також, ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Щодо працівників, які виконують роботу на основі договору про дистанційну роботу, то роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі [1].

Підсумовуючи вище зазначене, варто вказати на те, що надомна та дистанційна робота це дві самостійні форми організації робочого часу, що виконуються дистанційно, віддалено від робочого місця чи місця роботи працівника.

Надомна робота виступає в більшій мірі контролюваною роботодавцем формою ніж дистанційна. При виконанні надомної роботи питання робочого місця, забезпечення умов праці, безпеки праці покладається на роботодавця. При виконанні роботи дистанційно, відповідальність за організацію робочого місця, його безпеку покладається на працівника. Роботодавець, надає тільки рекомендації, проводить навчання щодо збереження здоров'я, працездатності працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971р. №322-8 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.10.2021).
2. Про затвердження Положення про умови праці надомників : Постанова Держкомпраці СССР секретаріату ВЦСПС від 29.09.1981р. №275/17-99 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення: 17.10.2021).

Олександр Кухарев,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільного права та процесу.
Харківський національний університет

внутрішніх справ

(м. Харків, Україна)

kukharyev@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2086-9179

SCOPUS ID: 57221999764

ПРАВО НА ЧАСТКУ У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ЯК ОБ'ЄКТ СПАДКУВАННЯ

Статутним капіталом господарського товариства є сукупність внесків учасників для забезпечення діяльності створюваної юридичної особи. Причому частка у статутному капіталі не є майном у класичному розумінні цього терміна, вона уособлює сукупність майнових та немайнових прав учасника товариства, на яку для зручності цивільного обороту законодавець фактично поширив режим рухомого майна.

Право на частку у статутному капіталі товариства є поширеним об'єктом спадкування останнім часом. Проте, як в теоретичній, так і в практичній площині виникають складнощі, пов'язані переважно із з'ясуванням сутності цього об'єкта спадкування. Так, часто в юридичній літературі аналізують спадкування *корпоративних прав* юридичної особи [1], [2].

Важливо розмежовувати поняття «право на частку» та «право з частки», що не є тотожними за своїм змістом. Об'єктом права на частку є частка у статутному капіталі ТОВ, і саме вона включається до складу спадщини, що відкрилася після померлого учасника товариства. Відносини, що виникають стосовно права на частку, не є за своєю природою корпоративними. Корпоративними є відносини, що пов'язані зі здійсненням корпоративних прав на участь в управлінні господарською організацією, зокрема: брати участь в управлінні товариством у порядку, передбаченому Законом України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» та статутом товариства; отримувати інформацію про господарську діяльність товариства; брати участь у розподілі прибутку товариства; отримати у разі ліквідації ТОВ частину майна, що залишилася після розрахунків з кредиторами, або його вартість.

Корпоративні права визначаються часткою в статутному капіталі господарської організації, тобто є так званими «правами з частки» або «правами з акції». Проте учасник господарської організації має й «право на частку», об'єктом якого є відповідна частка. Тобто це право на майно, майнові права. Це право відрізняється від «права з частки» тим, що здійснюється не в корпоративних, а в інших цивільних правовідносинах – речових або зобов'язальних [3, с. 4, 5].

Різні об'єкти права є елементами різних за своєю природою правовідносин: «право на частку» – об'єкт майнових відносин, а «право з частки» – корпоративних правовідносин. Звідси різноманітні механізми їх здійснення, спори про їх захист і навіть юрисдикція судів, які їх вирішують [4, с. 332].

Нетотожність права на частку у статутному капіталі ТОВ та корпоративних прав щодо цієї юридичної особи виявляється не лише у правовій природі, а й у часі їх виникнення.

Так, право на частку у спадкоємця померлого учасника виникає з часу відкриття спадщини, який пов'язується зі смертю особи або оголошенням її померлою. Згідно з ч. 5 ст. 1268 ЦК незалежно від часу прийняття спадщини вона належить спадкоємцеві з часу її відкриття. Крім того, у ч. 3 ст. 1296 ЦК зазначено, що відсутність свідоцтва про право на спадщину не позбавляє спадкоємця права на спадщину. Важливо врахувати, що спадкоємець може поводитися пасивно та не вчиняти формальних дій, спрямованих на прийняття спадщини, зокрема, проживати разом зі спадкодавцем на час відкриття спадщини, не звертаючись при цьому до нотаріуса із заявою про прийняття спадщини. І хоча спадкоємець вважається таким, що прийняв спадщину на підставі ч. 3 ст. 1268 ЦК, нотаріусом не заводиться спадкова справа, внаслідок чого відсутні відомості про прийняття спадщини, до складу якої входить право на частку у статутному капіталі. Проте пасивність спадкоємця зовсім не означає втрату належного йому суб'єктивного права. За загальним правилом ч. 2 ст. 12 ЦК нездійснення особою своїх цивільних прав не є підставою для їх припинення.

У свою чергу корпоративні права щодо юридичної особи виникають у спадкоємця з моменту внесення запису про зміну складу учасників ТОВ до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань».

Наведений підхід узгоджується з правовою позицією Великої Палати Верховного Суду. Так, у п. 7.1.19 постанови Великої Палати Верховного Суду від 08.06.2021 р. наголошено, що момент набуття права на частку у статутному капіталі (права власності) та момент набуття права з частки (права участі в господарському товаристві) різняться та можуть не збігатися у часі. Укладення правочину з відчуження частки у статутному капіталі є правовою підставою набуття права на частку (права власності на частку), а тому момент набуття права на частку може визначитися умовами такого правочину. Разом з тим моментом переходу корпоративних прав з частки у статутному капіталі, яка була передана іншій особі, є юридичний факт реєстрації в державному реєстрі зміни складу учасників за актом приймання-передачі, наданим однією із сторін [5].

Об'єктом спадкового наступництва виступає право на частку у статутному капіталі ТОВ, що як майнове право належало спадкодавцеві за життя. Це відповідає правилу ст. 1218 ЦК, відповідно до якого до складу спадщини входять усі права та обов'язки, що належали спадкодавцеві на момент відкриття спадщини і не припинилися внаслідок його смерті. Причому, виходячи з концептуального розуміння спадщини, закладеного в чинному ЦК, до складу спадщини включається не сама частка, а право на неї.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сіщук Л. В. Спадкування корпоративних прав учасника господарського товариства. *Вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2013. Вип. 23. Ч. II. Том. I. С. 172–177.
2. Яримович У. Перехід корпоративних прав до спадкоємця учасника товариства з обмеженою відповідальністю. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 4. С. 48–53.
3. Корпоративні спори : комент. суд. практики / І. В. Спасибо-Фатеева, В. І. Крат, Н. Ю. Філатова та ін. ; за заг. ред. І. В. Спасибо-Фатеевої. Харків : Право, 2018. 288 с.
4. Харьковская цивилистическая школа: грани наследственного права : монография / И. В. Спасибо-Фатеева, О. П. Печень, В. И. Крат и др.; под. ред. И. В. Спасибо-Фатеевой. Харьков : Право, 2016. 608 с.
5. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 8 червня 2021 р., судова справа № 906/1336/19, провадження № 12-2гс21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98235822>

Ольга Кучма,

докторка юридичних наук, професорка
кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

Інститут права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

okuchma@ukr.net

ORCID 0000-0002-2206-3286

Researcher ID AAX-5179-2021

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА У КРАЇНАХ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19

Пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 вплинула на життя кожного жителя України, незалежно від того, у якому статусі перебувала особа (учень, студент, голова правління, пенсіонер, самозайнята особа тощо). Вплив пандемії на економіку країни та бізнес також суттєво впливає на життя працівників та осіб, які отримують соціальні виплати за рахунок державного бюджету, на купівельну спроможність кожного. Тому в період пандемії важливо отримати підтримку від держави не тільки особі, але і бізнесу, який створює для особи робоче місце.

Керівництво кожної країни розуміє, що добробут суспільства, країни і конкретної особи у країні взаємопов'язаний. Країни не були готові до такої пандемії (відповідно до інформації із відкритих інтернет-джерел щодо кількості населення у державі та кількості хворих станом на травень 2021 року у таких країнах як Німеччина, частка хворого населення становила 4,33%, у Італії – 6,92%, у Канаді - 3,57%, у Іспанії - 7,81%, у Японії – 0,57%, у Норвегії – 1,78%), проте, кожна країна розуміє необхідність у здійсненні додаткових заходів та підтримці людей і бізнесу задля зміцнення економічного становища країни (зменшення негативних наслідків від пандемії).

У Німеччині для підтримки економічної стабільності та запобігання згубним наслідкам майбутньої економічної кризи, федеральний уряд запланував значний стимуляційний пакет підтримки бізнесу. Новий пакет підтримки включає 100 мільярдів для підтримки публічного банку розвитку KfW, який надаватиме постраждалим бізнесам дешеві кредити. Збільшено виплати для тих, хто працює за скороченим графіком. Працівники, чий графік скорочено щонайменше наполовину, починаючи з четвертого місяця будуть отримувати допомогу, еквівалентну 70 відсоткам зарплати після вирахування податків, а починаючи з сьомого місяця - 80 відсоткам. Новий пакет передбачає і можливість компенсації за безкоштовні обіди в дитсадках та школах, які діти не отримали через тимчасове закриття цих закладів [1].

У Італії створені фонди компенсації заробітної плати, для доповнення доходів працівників під час спаду бізнесу внаслідок епідемії Covid-19 (80% від заробітної плати) [2]. Уряд Італії затвердив пакет фінансової допомоги на суму 32 мільярди євро для фінансової допомоги Covid-19 для компаній, робітників, сімей, щеплень та шкіл [3]. Уряд також оголосив мораторій від негайної виплати орендної плати та іпотеки просячи орендарів та орендодавців спільно працювати над планом виплат [4].

Канада запровадила додаткове фінансування окремих державних послуг зміцнення мережі соціального захисту для підтримки вразливих людей шляхом збільшення виплат за схемою «Універсальний кредит», розширення пільг, покриття 80% заробітної плати звільненим працівникам [5].

Уряд Іспанії передбачив на підтримку бізнесу 200 млрд євро (\$ 220 млрд) [6].

Серед заходів, які запровадила Японія є загальна фінансова допомога населенню, оплата рентної плати до 9 місяців для деяких категорій [7], виплати допомоги безробітним внаслідок надзвичайної ситуації [8].

У США у березні 2020 року затверджено пакет додаткових заходів з надання допомоги американським компаніям і жителям США, які постраждали від епідемії. Закон передбачає додаткові бюджетні асигнування, пов'язані з надзвичайною ситуацією у сфері охорони здоров'я через спалах COVID-19, а також вносить зміни до федеральних програм з надання громадянам харчування, соціального захисту і допомоги з безробіття, а також медичного страхування під час режиму надзвичайних ситуацій в зв'язку з епідемією коронавірусу. У 2021 році підписано "План порятунку Америки" - пакет економічної допомоги, який, в тому числі, передбачає прямі виплати американцям у 1400 доларів, тимчасове збільшення допомоги з безробіття та інших соціальних виплат, 415 млрд

доларів на вакцинацію та інші заходи проти Covid-19 та 400 млрд доларів на допомогу малому бізнесу [9].

Комуни Норвегії запровадили систему компенсацій для лікарів. Також вони забезпечують медичних працівників засобами індивідуального захисту. Заробітну платню медичних та соціальних працівників на період карантину не збільшували, натомість їхній графік роботи зробили гнучким, гарантувавши при цьому компенсацію понаднормових робочих годин. 5 млрд норвезьких крон (440 млн євро) було виділено комунам як компенсацію від втрат податкових надходжень та інших доходів через запровадження карантину. Ще 1 млрд норвезьких крон (88 млн євро) скеровано на компенсацію збитків громадського транспорту комун. Крім цього, 150 млн норвезьких крон (13 млн євро) уряд виділив на забезпечення кращим інтернетом (4G та 5G) малозаселених та менш розвинених регіонів країни. Уряд також позбавив компанію від лівової частки витрат на лікарняні. Раніше роботодавець платив повний оклад за 16 днів хвороби. Зараз - за три, потім витрати лягають на державу [10].

В Україні також прийнято низку положень, які враховують нові умови існування та ведення бізнесу. Так, внесені зміни до законодавства в частині посилення соціального захисту медичних працівників, змінені умови щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, щодо врахування при обчисленні пенсії періодів, коли особа перебувала у відпустці без збереження заробітної виплати під час карантину, чи отримувала допомогу по безробіттю та інші зміни. Проте не всі зміни однозначно сприймаються членами суспільства. Є питання, які не мають одностайної думки у суспільстві (наприклад, правові наслідки невакцинування, умови, за яких відбувається дистанційне навчання тощо). На сьогодні, Окружним адміністративним судом м. Києва відкрито провадження у справі за позовом Ламзи Д.В. до Кабінету Міністрів України, 3-тя особа Профспілка працівників освіти і науки України про визнання протиправними та нечинними підпункту 15¹ пункту 3 та підпункту 10 пункту 3⁵ Постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 р. №1236 у редакції від 24.09.2021 року [11]. Логічно вирішувати спір у суді, при цьому важливо сторонам надавати до суду належні та допустимі докази, для підтвердження правомірності своєї позиції.

Підґрунтям правового закріплення рішення влади мають бути висновки компетентних органів, які проводили якісні дослідження. Складність на сьогодні полягає у тому, що вірус повністю не досліджений. Проте, це не означає що з ним не варто боротися чи не здійснювати превентивні заходи. Важливо, щоб заходи були дієвими та адекватними ситуації, а із декількох варіантів рішень, обирався оптимальний.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пандемія COVID-19 в ЄС егоїзм, солідарність чи поширення впливу? Аналітична записка. URL: <http://prismua.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID19EU.pdf> (дата звернення 12.10.2021)
2. COVID-19: Italy sets up a wage compensation fund to help employers overcome the crisis. URL: <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/a9a1127f/covid-19-italy-sets-up-a-wage-compensation-fund-to-help-employers-overcome-the-crisis> (дата звернення 12.10.2021)
3. EXPLAINED: How you could benefit from Italy's COVID-19 financial support. URL: <https://www.thelocal.it/20210321/this-is-a-year-you-dont-ask-for-money-you-give-it-italys-support-decree-explained> (дата звернення 12.10.2021)
4. Supporting livelihoods during the COVID-19 crisis: Closing the gaps in safety nets. URL: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-livelihoods-during-the-covid-19-crisis-closing-the-gaps-in-safety-nets-17cbb92d> (дата звернення 12.10.2021)
5. Canada's COVID-19 Economic Response Plan. URL: <https://www.canada.ca/en/department-finance/economic-response-plan.html> (дата звернення 12.10.2021)
6. Як борються з COVID-19 у світі: варіанти урядових рішень. URL: <http://icps.com.ua/yak-boryutsya-z-covid-19-u-sviti-varianty-uryadovykh-rishen/> (дата звернення 12.10.2021)
7. Guidance on Temporary Loan Emergency Funds. URL: <https://corona-support.mhlw.go.jp/seikatsufukushi/en/index.html> (дата звернення 12.10.2021)
8. Information about the Housing Security Benefit. URL: <https://corona-support.mhlw.go.jp/jukyokakuhokyufukin/en/index.html> (дата звернення 12.10.2021)
9. Врятувати Америку: Байден обіцяє \$1,9 трлн для економіки. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-55673121> (дата звернення 12.10.2021)

10. «У нас прийнято дотримуватися встановлених правил та слідкувати, аби їх дотримувалися інші». Інтерв'ю з послом Норвегії про те, як в країні протидіють вірусу. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/12341> (дата звернення 12.10.2021)

11. Про прийняття позовної заяви до розгляду та відкриття провадження у справі : Ухвала від 05 жовтня 2021 р. №640/27797/21 / Окружний адміністративний суд м. Києва. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100186489> (дата звернення 12.10.2021)

Леся Малюга,

докторка юридичних наук, доцентка
кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

Інститут права,

Київський національний університет

імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

lesya_maluga@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-0523-221X>

Web of Science ResearcherID G-9436-2019

ОКРЕМІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ В УКРАЇНІ

Працівники митних органів знаходяться під захистом держави та потребують у зв'язку з професійною діяльністю соціального захисту. На думку Мельник О. М., яку ми підтримуємо, працівники митних органів працюють у тяжких й напружених умовах праці, робота у них доволі часто проходить за будь-якої погоди на відкритому повітрі і в будь-який час доби, у складній криміногенній обстановці, під тиском різних осіб, у спекотних машинних відділеннях та в інших не сприятливих для здоров'я умовах, що вимагають значних затрат як моральних, так і фізичних сил[1,48]. Професійний ризик, з яким постійно стикаються працівники митних органів при виконанні службових обов'язків по запровадженню митного контролю, вимагає надання їм додаткових гарантій соціального захисту[2, с. 181]. Тому, для якісного та ефективного забезпечення діяльності митної служби в Україні існують закріплені законодавством гарантії соціально захисту її працівників.

Глава 83 Митного кодексу України визначає соціальний захист працівників митних органів, що є складовою конституційного права на соціальний захист. Так, у ст. 587 визначено, що посадові особи митної служби України та члени їхніх сімей, які проживають разом з ними, користуються правом на безоплатне медичне обслуговування у державних та комунальних закладах охорони здоров'я. Таке право зберігається за посадовими особами митної служби України після їх звільнення з митних органів, організацій у зв'язку з виходом на пенсію або у відставку. Крім того, встановлено, що посадові особи митної служби України щорічно проходять профілактичний медичний огляд.

Законодавство України встановлює ряд важливих юридичних гарантій соціального захисту працівників митних органів у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, старості та інших обставин. Так, згідно зі статтею 590 Митного кодексу України визначаються гарантії у разі загибелі, каліцтва чи іншого ушкодження здоров'я. Гарантії оплати праці працівників митної служби України встановлює ст. 585 Митного кодексу України. Держава забезпечує достатній рівень оплати праці посадових осіб та працівників митних органів з метою створення матеріальних умов для незалежного і сумлінного виконання ними службових обов'язків. Заробітна плата посадової особи митної служби України складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за спеціальне звання посадових осіб митних органів; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутньої посадової особи або працівника у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутньої посадової особи або працівника; надбавки за виконання особливо важливої роботи; надбавки за персональну кваліфікацію; надбавки за виконання особистих ключових показників ефективності; командної премії; премії за значні особисті досягнення[3].

Аналізуючи митне законодавство, ми бачимо, що існує гостра необхідність поліпшення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів, який на сьогодні існує певною мірою формально або на папері і не виконується, хоча передбачений нормативно-правовими актами. Крім того, низький рівень заробітних плат та майже практична відсутність соціальних гарантій працівників митних органів не приваблюють молодих спеціалістів, знижують ступінь престижності служби в митних органах та навпаки сприяють розвитку корупційних схем у цій сфері.

Вважаємо, що існує необхідність внесення змін до Митного кодексу України у частині посилення рівня соціального захисту посадових осіб митних органів та членів їхніх сімей. Підвищення рівня соціального захисту працівників митних органів є закономірним відображенням людиноцентристської парадигми розвитку України, що має значне соціально-правове значення, зокрема: засвідчує євроінтеграційні прагнення нашої держави і сприяє підвищенню мотивації працівників митних органів дотримуватись вимог трудової (службової) дисципліни, а відтак –

підвищуватиме продуктивність праці та знижуватиме толерантність цих осіб до корупції, що є суттєвою загальнодержавною проблемою [4, с. 23–25] та особливо актуальною проблемою саме для митної сфери [5, с. 224–227].

З огляду на вказане вбачається потреба у вдосконаленні правового регулювання житлового забезпечення посадових осіб митних органів. Житлове забезпечення працівників (головним чином тих, які мають статус професійних публічних службовців) українськими вченими справедливо тлумачиться в якості одного з найважливіших елементів соціального захисту. Крім того, кваліфіковані працівники не можуть бути в повній мірі вмотивованими реалізувати своє право на працю шляхом зайняття посади в органі публічної служби, з недостатньо конкурентним (в порівнянні з приватним сектором) розміром грошового забезпечення, з невисоким рівнем соціальної безпеки загалом та з існуючими ризиками для життя та здоров'я працівника. Результатом цього є загострення кадрової кризи органів публічної служби загалом та Держмитслужби, зокрема. Дозволяє вирішити це питання збалансування державою соціальних ризиків і соціального захисту працівників, зокрема, житловим забезпеченням таких працівників.

Слід констатувати, що питання житлового забезпечення посадових осіб митних органів врегульоване ст. 586 МК України, однак, з урахуванням викладеного потребує вдосконалення. Головним чином, доцільно перше речення частини 1 вказаної статті Кодексу викласти в такій редакції: «Посадовим особам митних органів надається службове житло в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, з урахуванням вимог цієї статті Кодексу». Крім того, порівнюючи рівень житлового забезпечення, передбаченого законодавцем для працівників поліції, військовослужбовців та інших працівників з особливим службово-трудова статусом, вбачається потреба у доповненні Митного кодексу України відповідними нормами.

Таким чином, проведене дослідження свідчить, що на сьогоднішній день правове регулювання соціального захисту працівників митної служби в Україні характеризується множинністю проблем, серед яких основною є формальне окреслення в Митному кодексі України заходів соціального захисту працівників митних органів. Акцентуємо увагу, що зміцнюючи відповідний рівень соціального захисту працівників митних органів в Україні, держава вирішує, в тому числі, і завдання по зміцненню довіри суспільства до самої держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мельник О. М. Соціально-правовий статус працівників митних органів. Право.ua. - 2016. № 1. С. 47-52. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pravo_2016_1_11
2. Настюк В. Я. Про соціальний захист працівників митних органів. Проблеми законності: респ. міжвідом. наук. зб. Харків, 2001. Вип. 51. С. 181–185.
3. Митний кодекс України: Закон України від 13 березня 2012 року № 4495-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення 10.10.2021).
4. Hladky V. V. Criminometric Analysis of Corruption Permissiveness and Conditions of Pricing in Corrupt Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26, № 2, P. 22–34.
5. Олійник Д. О. Методичні засади оцінювання рівня корупції та її злочинних проявів у митній сфері. *Право і суспільство*. 2017. № 4. С. 223–228.

Олена Михайлюк,
викладачка.

Фаховий коледж інформаційних систем і технологій.
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»
(м. Київ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ДОТРИМАННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ПРИПISУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ

За оцінками ООН, понад 85 мільйонів неповнолітніх працівників займаються шкідливою для психічного, фізичного, соціального чи морального характеру роботою, що завдає їм шкоди. Шкідлива праця перешкоджає навчанню дітей, позбавляючи їх можливості відвідувати школу або обмежує їх відвідування через надмірно тривалу та важку роботу.

Деякі діти, які виконують шкідливу роботу, стикаються з її найгіршими формами, включаючи рабство. Багатьом неповнолітні може бути вигідна економічна активність, наприклад, легка робота, яку можна поєднувати зі школою. Але для вирішення даної проблеми слід дотримуватися чіткого нормативно-правового припису з охорони праці і норм законодавства про працю.

Цілком погоджуємося з думкою І.І. Шамшиної яка вважає, що правовий статус суб'єктів трудового права, як і суб'єктів охорони праці – це система закріплених у нормативно-правових актах та гарантованих державою прав, обов'язків і відповідальності, згідно з якими суб'єкт трудового права (в нашому випадку – охоронних правовідносин) координує свою поведінку у сфері суспільних відносин із застосуванням найманої праці [1, с. 57].

Одним із головних нормативних актів, який має найбільшу юридичну силу є Конституція України, яка також містить норми щодо загального регулювання трудових відносин і встановлює основоположні принципи які є основою для трудових правовідносин. Так Стаття 43 Конституції наголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Також ч.4 даної статті вказує на те, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. І наступна частина даної статті носить собою охоронний характер для спеціальних категорій працівників, що вказує на те, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється [2]. Дана норма розповсюджується на всі без виключення працівників.

У своєму дослідженні Пікуль В.П. наголошує на тому, що крім норм, які закріплюють загальні права працівників у сфері охорони праці, зміст інституту охорони праці складають також спеціальні норми. Такі норми встановлюють додаткові права у сфері охорони праці для окремих категорій працівників. Аналіз норм вітчизняного законодавства надає можливість виділити чотири такі категорії: 1) особи, які працюють у важких і шкідливих умовах праці; 2) жінки; 3) неповнолітні; 4) особи з пониженою працездатністю [3,с.275]

Оскільки Закону України «Про охорону праці» містить як загальні так і спеціальні норми щодо регулювання спеціальної категорії працівників – неповнолітніх. Доречно звернути увагу на статтю 11. Закону України «Про охорону праці», яка містить норму, що дає нам зрозуміти, в яких випадках заборонено допускати неповнолітніх до виконання роботи, а саме не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. [4].

Якщо звернути увагу на статтю 190 КЗпП України[5] можна говорити, що дана стаття так як і ч.3 ст. 11 Закону України «Про охорону праці» уточнюючий характер оскільки зазначає перелік робіт на яких забороняється застосування праці неповнолітніх працівників і керується поняттям «особами молодше вісімнадцяти років», що дає нам чітко розмежувати категорії працівників яких можна віднести до неповнолітніх.

Якщо розглядати більш детально умови за яких можна допустити неповнолітнього працівника до виконання роботи, слід зауважити на тому, що вони мають свою особливість. Так можна говорити про те, що існують певні особливості, які роботодавець повинен враховувати при прийнятті неповнолітнього працівника на роботу, що в переважній більшості стосуються характеру роботи до

якої можна допустити неповнолітнього працівника і не порушити його права та гарантії. працівника виконуватиме роботу.

Таким чином, на нашу думку роботодавець зобов'язаний дотримуватися нормативного припису стосовно характеру роботи і повинен враховувати:

1. Коло важких робіт для неповнолітніх та робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці. Міністерством охорони здоров'я України видано наказ від 31. 03. 1994 р. № 46, яким затверджено перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, де вказується, що застосування праці неповнолітніх у виробництвах, професіях і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці забороняється на всіх підприємствах, установах і організаціях незалежно від форм власності і видів їх діяльності [6]. Також сюди необхідно віднести, той факт що при визначенні переліку важких робіт роботодавець повинен враховувати і форму роботи, а саме чи дана робота не відноситься до: підземних робіт, гірничих робіт, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення та інших робіт визначених вище наведеному наказі;

2. Визначення граничних норм для підймання і переміщення речей, що не заборонено для неповнолітніх. На виконання Закону України "Про охорону праці" та постанови Кабінету Міністрів України від 27.01.93 N 64 (64-93-п) "Про заходи щодо виконання Закону України "Про охорону праці", Міністерством охорони здоров'я України затвердили Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми. Де вказали, що граничні норми діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, установи, організації, учбові заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років[7].

3. Дотримання режиму роботи, де забороняється робота у нічний час, надурочної роботи та роботи у вихідні дні. При цьому слід звертати увагу, на статтю 54 Кодекс законів про працю України., де зазначено, що нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку[5].

Що стосуються надурочної роботи то тут потрібно враховувати те, що згідно зі ст. 62 КЗпП України надурочною є робота понад установлену тривалість робочого дня (понад установлену тривалість щоденної роботи (зміни) або понад нормальну кількість робочих годин за обліковий період при підсумованому обліку робочого часу). Надурочною також вважається робота понад установлену ст. 53 КЗпП України скорочену тривалість робочого часу напередодні вихідних, святкових та неробочих днів. Отже, якщо на підприємстві встановлено восьмигодинний робочий день, то залучати працівників до виконання робіт після зазначеного часу можливо тільки в порядку, передбаченому законодавством для залучення до надурочних робіт[8]. В такому випадку слід звернути увагу, що до неповнолітніх КЗпП України відноситься працівників, що не досягли 18 років , але слід взяти до уваги, що всі неповнолітні слід розподіляти за віковими категоріями. де Неповнолітні працівники мають право: на скорочену тривалість робочого часу (ст. 193 КЗпП України): у віці 16 - 18 років - 36 годин на тиждень; у віці 15 - 16 років (для учнів віком 14 — 15, які працюють у період канікул) - 24 години на тиждень (ст. 51 КЗпП)[5].

Наступне на, що роботодавець повинен звертати увагу це на роботу у вихідний день. В даному випадку слід враховувати наступну особливість це те, що працюючи п'ять днів на тиждень, співробітники мають два вихідних щотижня, а шість днів на тиждень - один вихідний. Зазвичай день відпочинку - неділя. Другий вихідний день протягом п'ятиденного робочого тижня, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (представником профспілки) підприємства , Установи, організації, як правило, повинні мати спільний день відпочинку

Також на нашу думку до роботодавець повинен враховувати при дотриманні нормативного припису стосовно охорони праці неповнолітнього також норми права щодо самого процесу праці, що повинен включати норми виробітку, а також умов щодо працевлаштування. Так норма виробітку не повинна суперечити статті 193 КЗпП України, що передбачає, що для працівників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються пропорційно до встановленого режиму робочого часу для неповнолітніх.

Таким чином дотримання даних нормативних приписів відносно охорони праці неповнолітніх роботодавець створює безпечні і здорові умови праці для вище наведеної категорії працівників, ти самим мінімізує можливість настання негативних наслідків у зв'язку з порушенням норм з охорони праці, що можуть призвести до негативних наслідків і притягнення винних осіб до юридичної відповідальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Шамшина І.І. Трудовий колектив як суб'єкт соціально-партнерських відносин у сучасному трудовому праві. Держава і право. 2011. Вип. 52. С. 272-277
2. «Конституція України». Офіційний вебпортал парламенту України, <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. Дата звернення 18, Липень 2021.
3. Пікуль В.П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081 – Право). –Київський національний університет імені ТарасаШевченка. – Київ, 2019. 188 с.
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
5. «Кодекс законів про працю України». Офіційний вебпортал парламенту України, <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>. Дата звернення 13 жовтня 2021.
6. «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх (ДНАОП 0.03-8.07-94)». Офіційний вебпортал парламенту України, <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0176-94>. Дата звернення 13, Жовтень 2021.
7. «Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми». Офіційний вебпортал парламенту України, <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0183-96>. Дата звернення 13, Жовтень 2021.
8. Що вважається надурочною роботою? – Державна служба України з питань праці. <https://dsp.gov.ua/faq/shcho-vvazhaietsia-nadurochnoiu-robotoiu/>. Дата звернення 13, Жовтень 2021.

Володимир Никифорак,
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
vol.nykyforak@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-1897-495X

COVID-19 ЯК ПІДСТАВА ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ДОГОВІРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Унікальність цивільно-правової відповідальності зумовлюється презумпцією вини (винуватості особи). З одного боку цю презумпцію прийнято вважати однією з важливих процесуальних гарантій захисту основних прав та свобод людини, використання якої опосередковано багатьма нормами Конституції України. Натомість з другого боку, згідно ст.614 ЦК України особа презюмується винною в разі невиконання чи неналежного виконання договірних зобов'язань. Таким чином, презюмований факт – це факт вини особи. Щоб спростувати цей факт, цю презумпцію, особі необхідно довести, що вона вжила всіх можливих і залежних від неї заходів стосовно належного виконання зобов'язання, і лише тоді буде вважатися невинуватою.

Однією з можливих підстав, якою можна спростувати вину є «форс-мажор», або в розумінні ЦК України «непереборна сила». Тлумачення положень ст.263ЦК України дає можливість стверджувати, що непереборною силою є надзвичайна або невідворотна за певних умов виконання договору подія. Посилання на непереборну силу як на підставу звільнення від цивільної відповідальності знаходимо в багатьох приписах, які стосуються різних видів договірних зобов'язань (ст.ст. 679, 879, 906, 922, 950, 1043 ЦК України). В свою чергу зміст поняття «форс-мажор» розкривається в ст.141 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні», де зокрема зазначено, що форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами. Однією з таких підстав закон визначає карантин, встановлений Кабінетом Міністрів України. Ця підстава була введена до переліку форс-мажорних обставин Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 р.

Однак чи можна карантин вважати безумовною підставою для звільнення від договірної цивільно-правової відповідальності? Однозначної відповіді на це питання дати неможливо, оскільки в кожному конкретному випадку сторона, яка потрапила під дію форс-мажорних обставин, повинна довести причинно-наслідковий зв'язок між карантинном і своєю неможливістю виконати договірне зобов'язання [1, с.6].

Загалом форс-мажорні обставини, що виникли на території України, засвідчує відповідним сертифікатом Торгово-промислової палати України (далі – ТПП України), за винятком випадків, коли сторони договору визначили уповноваженим органом із засвідчення форс-мажорних обставин безпосередньо регіональну ТПП. Порядок видачі сертифікатів регламентується Регламентом засвідчення Торгово-промисловою палатою України та регіональними торгово-промисловими палатами форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), затвердженим Рішенням президії ТПП України від 15.07.2014 р. Отже, сторона може бути звільнена від відповідальності за договором тільки у випадку, якщо вона надасть відповідний сертифікат ТПП своєму контрагенту.

У зв'язку зі спалахом COVID-19 в Україні, ТПП спростила процедуру отримання сертифікатів про форс-мажорні обставини. Щоб отримати такий сертифікат, зацікавлена сторона повинна в електронній формі подати до ТПП заяву із підтверджуючими документами та зазначенням причинно-наслідкового зв'язку між карантинном та неможливістю виконання відповідного зобов'язання. Подаються окремі заяви щодо кожного договору, який не може бути виконаний у зв'язку з дією форс-мажорних обставин.

До заяви додаються наступні документи:

1) належним чином (за підписом відповідальної особи і печаткою заявника) завірена копія договору, контракту, угоди тощо (з усіма додатками, змінами та доповненнями, специфікаціями, якщо

такі були укладені), копія нормативного акта, яким передбачено зобов'язання, документ, що підтверджує його періодичність, термін настання, обсяг;

2) дані заявника про обсяг виконаних зобов'язань за договором, контрактом, угодою тощо або відповідно до акта органів державної влади;

3) дані заявника про невиконані зобов'язання за договором, контрактом, угодою тощо або відповідно до акта органів державної влади, які неможливо виконати через настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили); документ, що підтверджує повідомлення іншої сторони про настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили);

4) оригінали документів компетентних державних органів, що підтверджують факт обставин, на які посилається заявник, день їх настання.

Залежно від складності та обсягу документів заява розглядається протягом 7 робочих днів із дня звернення суб'єкта господарської діяльності, а якщо заявником є фізична особа – протягом 21 робочого дня із дня її звернення (п. 6.7. Регламенту).

Слід звернути увагу і на вартість послуг ТПП стосовно засвідчення обставин форс-мажору. Так, за видачу сертифікату про засвідчення форс-мажорних обставин, якими унеможливлено виконання зобов'язань за договорами, укладеними між резидентами України стягується плата у розмірі 5180.40 грн. (для суб'єктів малого підприємництва – 3330.00 грн.), між нерезидентами – 11840.40 грн. В разі терміновості вартість послуг зростає вдвічі, а за оформлення сертифікату іноземною мовою – втричі.

Цікавими, на нашу думку, є статистичні дані стосовно того на скільки частими є звернення учасників договірних зобов'язань до ТПП стосовно оформлення сертифікатів про форс-мажор. Так, згідно даних, які містяться у щорічних звітах ТПП у 2018 році таких сертифікатів було видано 186, у 2019 році – 372, а у 2020 році – 2111 (при цьому кількість звернень за сертифікатами становила 5056!) [2].

Якщо ж у договорі питання про форс-мажор не врегульовано, то заінтересована сторона може посилатися знову ж таки на ст. 617 ЦК України, адже особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили [3]. Окрім цього, для аргументації позиції слід посилатися на ті нормативно-правові акти та дії органів влади, які унеможливили виконання договірних зобов'язань. Зокрема мова йде в першу чергу про Закон № 530, а також про Постанову КМУ від 11.03.20 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19».

Остаточо відзначимо, що посилання на форс-мажорні обставини не звільняє сторону, яка потрапила під дію форс-мажорних обставин, від виконання її договірних зобов'язань. Така сторона може бути звільнена лише від цивільно-правової відповідальності за невиконання чи неналежне виконання зобов'язання, тобто від обов'язку відшкодувати заподіяні збитки, сплатити штраф, пеню. Натомість деякі договори також надають сторонам право на одностороннє дострокове розірвання договору без застосування штрафних санкцій, якщо основна мета укладення договору більше не може бути досягнута у зв'язку з дією форс-мажорних обставин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кацюба К., Конюхова М. Форс-мажор як підстава звільнення від цивільно-правової відповідальності. Підприємство, господарство і право. 2020. №1. С.4-10.
2. Щорічна звітність Торгово-промислової палати України. Звіти за 2018-2020 рр. URL: <https://ucci.org.ua/about/shchorichna-zvitnist>
3. Титаренко Д. COVID-19: як бізнесу правильно посилатися на карантин як на форс-мажор? Вісник. Офіційно про податки. URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017024-covid-19-yak-biznesu-pravilno-posilatisya-na-karantin-yak-na-fors-mazhor>

Олег Орловський,
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.orlovskyy@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0001-6107-3471

ГАРАНТУВАННЯ ПРАВА НА ПОВАГУ ДО ЛЮДСЬКОЇ ГІДНОСТІ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

Сучасна правова доктрина розглядає права та свободи людини як вищу правову цінність, а їх забезпечення є першочерговим обов'язком держави. Це стало наслідком визнання людської гідності якості визначальної основи прав і свобод людини. Генеза вчення про людську гідність традиційно пов'язується з розвитком ідей про права людини, вона стала підґрунтям для природного права та базисом для загальних прав людини, тому що тлумачилась як прояв духовного начала людини, тобто прояв її природи [1, с.370]. О.В. Гришук пише, що «звернення до людської гідності відбувається, як правило, коли має місце гостре розуміння грубого порушення прав людини» [2, с.42]. Існує чимало наукових підходів до розуміння поняття та сутності людської гідності: людська гідність розглядається як одна багатьох свобод людини; гідність є позитивним правом; право людини на гідність розуміється як засадниче щодо інших її прав, оскільки воно реалізується через одночасне застосування разом з іншими правами і свободами громадян; право на людську гідність розглядається як абсолютне, тобто таке, що охороняється від усіх інших суб'єктів права, які у зв'язку з цим співіснують у певному правовому режимі. О.В. Гришук вважає, що гідність людини треба розуміти у двох значеннях: в об'єктивному - як визнання і повагу до особи з боку оточуючих, та в суб'єктивному - як усвідомлення особою свого суспільного становища [2, с. 43]. Ретельний аналіз різних підходів та уявлень вчених про поняття гідності дозволив В.В.Кожану виділити найпоширеніші дефініції досліджуваного феномена: комплексний інститут (суспільні відносини, що складаються з приводу охорони гідності особи, які в тому чи іншому обсязі є предметом регулювання кримінального, цивільного, сімейного, адміністративного та інших галузей права за домінуючою ролі конституційних положень); принцип (основа правового статусу особи, яка є сполучною ланкою всієї системи конституційних прав і свобод людини та громадянина); суб'єктивне право (особистість є повноправним суб'єктом, який може захищати свої права всіма способами і від посягань третіх осіб, і держави, зокрема оскаржуючи рішення і дії останньої) [3, с.140]. Таким чином, більшість авторів підтримують подвійну природу людської гідності: як явища об'єктивного і загального для всіх людей (цінність, принцип, джерело прав людини, їх мета чи зміст) та як суб'єктивного права чи інтересу конкретної людини (гідність людини). Відповідно виділяють теологічний, філософський та правовий підхід до розуміння сутності людської гідності. Правовий підхід розглядає людську гідність подвійно: як явище об'єктивне (антропна гідність, гідність як цінність, принцип, джерело прав людини, їх мета чи зміст) та як явище суб'єктивне (право людини). С. Шевчук справедливо наголошує, що людська гідність посідає визначальну роль у системі конституційних цінностей. Будучи ядром кожного конституційного права, вона формує уявлення про людину як унікальну самовизначену істоту, яка не перебуває під владою держави. Право на повагу до людської гідності кореспондує з визнанням людини «найвищою соціальною цінністю, що унеможливує тлумачення людини інструментально, лише як об'єкт державної волі»[4, с.29].

Питання захисту права людини на гідність стали предметом рішень Конституційного Суду України. Зокрема, у Рішенні від 20 січня 2012 року Конституційний Суд України наголосив, що обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, мати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права [5].

В умовах запобігання поширенню COVID 19 питання поваги до людської гідності є особливо актуальним. Мова йде, насамперед, про потенційну можливість обмеження прав людини. Статті 8, 9,

10 та 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, а саме: статті 8, 9, 10 і 11 припускають втручання в основні права там, де це є «необхідним у демократичному суспільстві для захисту здоров'я» [6]. Відповідно до практики ЄСПЛ щодо застосування статті 15 Конвенції, Суд перевіряє, чи можуть вжиті заходи бути виправдані відповідно до основних статей Конвенції; і лише якщо вони не можуть бути виправдані таким чином, Суд переходить до визначення того, чи був відступ від зобов'язань правомірним. У роз'ясненнях щодо застосування ст. 15 Конвенції ЄСПЛ вказував, що належна увага приділяється таким факторам, як: характер прав, що постраждали у зв'язку з відступом від зобов'язань, обставини, що призводять до виникнення надзвичайної ситуації, та її тривалість; чи було б звичайне законодавство достатнім, щоб впоратися із загрозою, що спричинена суспільною небезпекою; чи є заходи дійсною реакцією на надзвичайну ситуацію; чи були заходи використані з тією метою, для якої вони були санкціоновані; чи були передбачені гарантії проти зловживань. У контексті обмеження прав людини та виправданості меж втручання в такі права необхідно встановити, чи дійсно мала місце суспільна небезпека, чи були вжиті заходи адекватними по відношенню до загрози та чи було достатнім національне законодавство.

Держава зобов'язана здійснити ефективні заходи з метою захисту людини і суспільства від серйозних загроз, пов'язаних із поширенням на території України COVID-19, адже через поширення хвороби під загрозою опиняються життя і здоров'я людей - фундаментальні конституційні цінності, які, в свою чергу, безпосередньо пов'язані з людською гідністю. Зв'язок між даними цінностями полягає в тому, що недостатні, несвоєчасні та неефективні заходи держави у сфері охорони здоров'я в умовах пандемії можуть означати безпосереднє посягання на право кожної людини на життя, на її гідність. При цьому важливість та виправданість обмежувальних карантинних заходів, яка в захисті життя і здоров'я людей не означає, що такі обмеження можуть бути здійснені свавільно та бути несумісними з фундаментальними конституційними цінностями верховенства права, демократії, захисту прав людини, поваги до її гідності.

Отже, людська гідність є важливою антропосоціокультурною цінністю кожної людини, джерелом її природного права на соціальний захист. Соціальні права та свободи людини є вищою правовою цінністю, їх реалізація, охорона та захист є першочерговим завданням соціальної держави. Тому людську гідність варто розглядати як визначальну основу всіх прав і свобод людини, у тому числі соціальних. Вважаємо, що поняття гідність людини у праві соціального захисту доцільно розглядати у кількох взаємопов'язаних аспектах: як фундаментальну цінність, яка навколо якої формуються всі інші цінності (рівність, справедливість, свобода тощо); як абсолютне природне право; як принцип права; як обов'язок не порушувати гідність інших людей; як джерело формування всього комплексу соціальних прав та свобод людини. Людська гідність як правова цінність є фактором, який об'єднує соціальні права людини в єдине ціле, надаючи їм єдності, змістовності та спрямованості. У праві соціального захисту людську гідність слід розглядати як невід'ємну та визначальну ознаку соціальної держави, що підкреслює її цінність, суспільну значимість та яка обумовлюється існуючими рівнем соціального захисту, і є джерелом всіх соціальних прав та свобод людини. До основних ознак права гідність варто відносити: природний характер права; невідчужуваність та непорушність; абсолютність; загальність права; соціальна значимість та залежність від соціально-історичних умов суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Штаченко М.О. Гідність людини як джерело стандартів конституційних прав. Людська гідність і права людини як основа конституційного устрою держави: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Людська гідність і права людини як основа конституційного устрою держави» (м. Хмельницький, 19–20 жовтня 2018 року). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2018. С. 369–372.
2. Гришук О. В. Людська гідність у праві: філософські проблеми. Київ: Атіка, 2007. 432 с.
3. Кожан В.В. Особисті права та свободи людини: загальнотеоретичне дослідження. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.01. Львів, 2016. 229 с.
4. Шевчук С. Людська гідність у системі конституційних цінностей. Право України. 2018. №9. С. 29–40.
5. Рішення Конституційного Суду України від 20 січня 2012 року у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Верховна Рада України. Законодавство України. URL : zakon.rada.gov.ua/go/v002p710-12
6. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод. Ратифікована Законом України № 475/97-ВР від 17.07.97. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

Тетяна Парпан,
доцентка кафедри соціального права.
Львівський національний університет
імені Івана Франка
(м. Львів, Україна)
tatianaparpan@gmail.com
ORCID 0000-0002-3151-0180

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ

Флексибілізаційні процеси, які спричинили протягом останніх декількох десятиліть вплив на формування світового ринку праці, так і не стали поштовхом для запровадження гнучкості у правове регулювання трудових відносин в Україні. Проте, все ж такий важіль знайшовся – світова пандемія COVID-19. Так, необхідність реагувати на ситуацію що склалася, обумовила внесення змін та доповнень у вітчизняне трудове законодавство щодо застосування таких гнучких форм організації праці як: гнучкий режим робочого часу, дистанційна та надомна робота. Це, заставило по новому (не традиційно) подивитися на трудові відносини найманих працівників.

Нині, для багатьох людей дистанційна робота стала невід'ємною частиною життя. Завдяки їй багато роботодавців змогли зберегти свій бізнес, уникнути масового вивільнення працівників, а отже зберегти робочі місця. Поряд з цим, така організація праці дозволила роботодавцям скоротити різні економічні витрати пов'язані, зокрема, з орендою приміщень під офіси, організацією робочих місць працівників.

Працівники своєю чергою не втратили роботу, а отже і заробітну плату. До того ж, у них скоротилися транспортні видатки, пов'язані з необхідністю добиратися на роботу; видатки на одяг, взуття тощо; з'явилось більше часу для задоволення особистих інтересів та потреб. Все це стало позитивним моментом в практиці запровадження дистанційної форми організації праці.

Разом з тим, така організація праці не лише позитивно відобразилася на інтересах сторін трудових правовідносин, але й застала їх зустрітися з новими викликами. Так, зокрема, для роботодавця постало питання контролю за працівником, який виконує свою трудову функцію дистанційно. При цьому, виникли питання не лише про засоби (способи), які роботодавець вправі використовувати для контролю за роботою працівника, але й сама правомірність його контролювати.

На сьогодні, відповідно до ч. 5 ст.60-2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) робочий час працівник, який виконує роботу дистанційно, розподіляє на власний розсуд, але при цьому має бути збережено загальну норму тривалості робочого часу, встановлену трудовим законодавством. До того ж, на такого працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо сторонами трудового договору не буде обумовлено інше. Відповідно до ч. 7 ст. 60-2, у трудовому договорі про дистанційну роботу має бути визначено порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу.

Отже, можна припустити, що контролювати роботу (процес праці) працівника, який працює дистанційно не має потреби, адже важливо щоб він вчасно прозвітував щодо її виконання. Натомість, аналізуючи ч. 9 цієї ж статті, напрашується інший висновок. Бачимо наступне: працівник, виконуючи дистанційну роботу має знаходитися у постійному інформаційно-телекомунікаційному зв'язку з роботодавцем. І лише на певний період (період відключення), працівник вправі перервати цей зв'язок, і це не вважатиметься порушенням трудової дисципліни. Цей період в законодавстві віднесено до категорії «вільного часу», який має використовуватися для відпочинку (ч.9 ст.60-2 КЗпП України).

Наведені положення ст. 60-2 КЗпП України важко назвати «юридично визначеними», оскільки вони не несуть чіткого розуміння щодо наслідків, які можуть мати місце в тій чи іншій ситуації на практиці. Нечіткі ж межі дозволеної поведінки сторін трудових правовідносин не сприяють однозначному тлумаченню цих норм учасниками правовідносин.

Щодо працівників, які виконують дистанційну роботу, то для них своєрідним викликом може стати стрес. *Стрес*, психологи трактують як фізичну та емоційну захисну реакцію організму на певні явища. Коли ж йдеться про трудові правовідносини, то призвести до такої реакції організму працівника може сам процес праці, а точніше, його надмірність та тривалість.

Спеціалістами в галузі охорони здоров'я доведено, що найбільшу схильність до стресу мають працівники, робота яких пов'язана з інтенсивним спілкуванням та великим інформаційним навантаженням. Дистанційна форма організації праці для таких працівників може призвести до ще

більшого психологічного та фізичного навантаження, яке в дистанційних умовах супроводжуватиметься тривалою роботою з інформаційно-комунікативними технологіями (комп'ютером, засобами телекомунікацій тощо). Тут нагадаємо, що нині робота з екранними пристроями, відповідно до «Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями», затвердженими наказом Міністерства соціальної політики України від 14.02.2018 р. №207 не визнається, а точніше: не має бути джерелом ризику для працівників. Також важливо, що відповідно до ч. ст.60-2 КЗпП України у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Отже, використання в роботі інформаційно-комунікативних технологій для дистанційної роботи не завдаватиме шкоди здоров'ю працівника. Проте, маємо застереження щодо того, що не варто відкидати їх використання при такій роботі як фактор, який в сукупності з іншими факторами може створити ланцюг, здатний завдати негативного впливу на психофізичний стан працівника.

До того ж, поряд з розумовою перевтомою, яка загострилася у період пандемії, негативний вплив на працівників, які працюють дистанційно можуть спричиняти і такі психосоціальні фактори, як: страх перед можливим зараженням, невдоволеність заходами подолання пандемії, ізоляція, віддаленість, самотність, обмеженість свободи дій, економічний спад.

Щоб нейтралізувати вплив цих негативних факторів на працівників, які працюють дистанційно та не допустити вигорання на роботі і, як наслідок – стрес, необхідно законодавчо спонукати роботодавців вживати заходи, які б не дозволяли працівнику опинитися «сам на сам» зі своїми негативами. Світова медична практика застерігає, що стрес на роботі може погіршити стан здоров'я працівника та призвести до хронічної втоми, безсоння, мігрені, депресії, алергії, гіпертонії, захворювань серцево-судинної системи тощо.

З досвіду багатьох країн світу відомо немало напрацьованих шляхів запобігання та подолання стресу на роботі, у тому числі для працівників, які працюють дистанційно. Серед таких заходів: спільні наради, зустрічі (у тому числі, в онлайн режимі), корпоративи, оздоровчі заходи (наприклад, спільні заняття спортом). Для працівників, які мають велике розумове навантаження та високий рівень комунікативності, варто навпаки встановити більше перерв в роботі (періодів відключення).

Також, було б доцільно на законодавчому рівні нагадати роботодавцю, що йому не заборонено встановлювати працівникові додаткові пільги та гарантії за використання в роботі інформаційно-комунікативних технологій. Обґрунтовуючи це на локальному рівні (наприклад, у колективному договорі) варто визнати цю роботу такою, що здійснюється в особливих умовах. Інтенсивність використання в роботі інформаційно-комунікативних технологій може стати критерієм для визначення розміру додаткових виплат за таку роботу.

Марина Поліщук,

кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри цивільно-правових дисциплін.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
(м. Дніпро Україна)

Miraslava13.07@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3397-363X>

КАРАНТИН В УКРАЇНІ ТА ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ

Згідно Конституція України, яка в ст. 3 проголошує, що «людина є найвищою соціальною цінністю, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Життя та здоров'я людини є пріоритетом у вирішенні питань, що стосуються життєдіяльності людини Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави»[1]

В 2020 рік увесь світ зіткнувся з такими досі небаченими проблемами, як пандемія коронавірусу, а саме COVID-19. 11 березня 2020 року ВООЗ охарактеризувала спалах COVID-19 у світі як пандемію. Організація визначила чотири сценарії розвитку подій у країнах для COVID-19 і розробила рекомендації щодо забезпечення готовності та реагування для кожного сценарію: Critical preparedness, readiness and response actions for COVID-19[4]. Наша країна Україна, також не була готова до такої масштабності. Статистичні данні у всьому світі говорять, що загалом на 05.11.2020 заражені 45 521 882, померло- 1 232 316, одужали 34 762 749, зараз хворіють - 12 524 817[11]. В Україні за статистичними даними на 05.10.2020 МОЗ в Україні зафіксували антирекорд +9850 захворівших за добу, загалом -430 467 лабораторно підтверджених випадки COVID-19, із них 7 924 летальних, 184 782 пацієнтів одужали[12]. Нажаль ці данні з кожним днем ростуть, але позитивним є те що, число одужалих з кожним днем стає більшим.

Щодо обмеження прав людини в Україні, яке розпочалось з веденням певних заходів, які пов'язані з всеукраїнським карантинном, котрий було встановлено Постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року No 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2»[3]. Відповідно до ч. 2 ст. 29 Загальної Декларації під час здійснення своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом винятково з метою забезпечення належного визнання та поваги прав і свобод інших та забезпечення справедливих вимог моралі, суспільного порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві [2].

Відповідно до Кодекс цивільного захисту України» епідемію коронавірусу можна можна назвати, як один із видів надзвичайної ситуації, що може загрожувати [7]. Під час надзвичайних ситуацій міжнародне дозволяє державам відступати виконання деяких своїх міжнародних зобов'язань щодо захисту прав людини, призупиняти дію національного законодавства, тобто надає право державам на дерогацію. Дерогація (з англ. derogation) – це ситуація, за якої закон, постанова або рішення скасовується частково; юридичний термін, що означає часткове анулювання певного закону. Тобто, єдиним виправдання для держави, яка застосовує дерогацію, є стан необхідності [10].

На сьогодні питання щодо порушення прав людини під час карантину в Україні є доволі актуальним, різні вчені розглядають дане питання з двох боків, а саме: 1.Порушення прав людини під час карантину- це необхідна, правомірна дія; 2.Порушення прав людини під час - це протиправна дія, яка порушує право на свободу та особисту недоторканність. Проаналізувавши наукові розробки щодо даної теми, ми виявили такі значній порушення прав людини: обмеження права на свободу мирних зібрань і зібрань більше двох осіб, блокування транспортного сполучення між населеними пунктами, обмеження переміщення через державний кордон, як порушення права громадян на свободу пересування, заборона відвідувати церкви та навчальні заклади, відповідні заходи ,обмеження у доступі до медичної допомоги, що виражається в тимчасовому припиненні проведення заходів із планової госпіталізації та операцій, крім термінових і невідкладних[6] конкретний випадок порушення соціального права також були зафіксовані а це: конкретні випадки відмови лікарів госпіталізувати хворих осіб, у котрих було виявлено коронавірусну інфекцію, що активно висвітлювалось у засобах масової інформації[14]. Реальні факти порушень свободи думки і були зафіксовані Інститутом масової інформації станом червень їх було 31 порушення свободи слова, пов'язане з дією карантину,

оголошеного в Україні 12 березня через пандемію коронавірусу[5]. Деякі науковці, під впливом епідемії COVID-19 країни, пропонують ставити права людини на перше місце при карантинних обмеженнях, але з деякими пом'якшеннями. Наприклад обмеження у пересуванні мають бути пом'якшені шляхом надання інформації щодо рекомендацій про дотримання безпеки власного здоров'я, а також соціальної допомоги тим, хто через призупинення громадського транспортного сполучення втратив можливість дістатися роботи або закладів першої необхідності (продуктові магазини, лікарні, аптеки) [6].

Проаналізувавши судову практику щодо нашої теми так, Конституційно Суду України 28 серпня 2020 року ухвалив рішення (№ 10-р/2020) у справі за конституційним поданням Верховного Суду стосовно (не) конституційності положень законів та актів Кабінету Міністрів України про встановлення карантинних обмежень. У висновку Конституційний Суд наголосив, що обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина є можливим у випадках, КС надав оцінку щодо неконституційності обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина підзаконними актами, хоча і закрит провадження в частині розгляду питання про неконституційність оскаржуваних положень актів уряду, як результат тепер такі обмеження можуть вводитися виключно законами та тільки у передбачених Конституційних випадках [9]. Тому за останніми даними під час чергового засідання Кабінету Міністрів України 4 листопада 2020 року. Прем'єр-міністр Денис Шмигаль зазначив, що Уряд збільшує кількість тестувань та кількість ліжок, активно працює, аби підвести до них кисень. «Минулого тижня на ці потреби виділили додаткові 600 млн грн. Ще 1 млрд грн було виділено з Фонду боротьби з коронавірусом на тести. Мова йде про закупівлю 2 млн швидких тестів, при використанні яких результат можна отримати за лічені хвилини. Це рішення одне з багатьох, які ми щотижня приймаємо для підтримки нашої медичної системи, а також, що Кабінет Міністрів не має наміру зараз запровадження локдаун в країні. Тому ми можемо стверджувати, що з боку держави протидія коронавірусу посилюється з кожним днем та без більш-менш жорстких порушень прав людини.

Отже, як ми бачимо ситуація щодо порушення прав людини під час карантину в нашій країні України є проблематичною. Ми вважаємо, що потрібно знайти баланс між обмежувальними карантинними заходами для збереження життя та здоров'я всіх осіб, які перебувають на території нашої держави та не порушенням чи обмеженням прав і свобод людей. Доцільно вивчати та порівнювати з нашої державою досвід зарубіжних країн у протидії порушенням прав, посадові особи повинні більш якісно, враховуючи всі аспекти даної проблеми, приймати нормативно-правові акти які регулюють ці положення. На нашу думку ця проблематика повинна досліджуватись серед науковців, юристів, висвітлюватись в засобах масової інформації, бо якщо ми будемо знати реальні факти порушення, ми зможемо вдосконалювати законодавство та швидше протидіяти цій пандемії.

СПИСОК ВИКОРИСТОВАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України/Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. Електронний режим доступу (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>) (дата звернення 05.11.2020).
2. Загальна декларація прав людини рос/укр./ Електронний режим доступу: (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text, с. 10
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» № 211 (2020)/ Електронний режим доступу [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-п#Text>] (дата звернення 05.11.2020).
4. WORLD Health organization//Електронний режим доступу [<https://www.who.int/>]
5. ІМІ зафіксував 31 порушення свободи слова, пов'язане з карантинном. Медіа ресурс Центру прав людини Zmina. Електронний режим доступу. <https://imi.org.ua/monitorings/imi-zafiksuvav-31-porushennya>
6. Клецова Н. В, Шишлевська П.Р., Порівняння міжнародного досвіду впливу оприлюднення інформації щодо пандемії COVID-19 на основоположні права людини. Електронний режим доступу[[file:///C:/Users/User/Downloads/549-Текст%20статті-1933-1-10 20200924.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/549-Текст%20статті-1933-1-10%20200924.pdf)).
7. Кодекс цивільного захисту України /Електронний режим доступу [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>].

8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності). Електронний режим доступу [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-20#Text>].

9. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності). Електронний режим доступу [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-20#Text>].

10. Серватюк Л. В.,. Правомірне обмеження прав людини: міжнародне та національне право. Електронний ресурс доступу [http://www.sci-notes.mgu.od.ua/archive/v32/32_2020.pdf#page=23] (дата звернення 05.11.2020).

11. Статистичні дані, щодо коронавірусу/ Електронний ресурс/ Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/reference/coronavirus/>] (дата звернення 05.11.2020).

12. Статистичні данні МОЗ/Електронний ресурс/ Режим доступу: <https://moz.gov.ua/koronavirus-2019-ncov> (дата звернення 05.11.2020).].

13. Прем'єр-міністр розповів про рішення Уряду, спрямовані на боротьбу з COVID-19 Електронний режим дсотупу: [<https://www.kmu.gov.ua/news/premyer-ministr-rozpoviv-pro-rishennya-uryadu-spryamovani-na-borotbu-z-covid>]

Наталія Процьків,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.protskiv@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-2182-4936

ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ ДОГОВОРУ ОРЕНДИ НЕРУХОМОСТІ ПІД ЧАС ДІЇ КАРАНТИНУ

Запровадження карантину на території України у зв'язку з поширенням COVID-19 наклало відбиток в більшості сфер суспільного життя. Коронавірус паралізував безліч сфер бізнесу, в першу чергу, це торкнулося тих сфер, діяльність яких з самого початку введення обмежувальних заходів по боротьбі з епідемією потрапила під заборону - кафе, ресторани, салони краси, фітнес-клуби, школи танців, магазини в торгових центрах і т.д. Бізнес став незалежних від підприємців причин, а зарплати співробітникам і податкові, комунальні, орендні та інші обов'язкові платежі вносити треба. Мало хто мав накопичення «про запас», щоб передбачити місяці простою.

Заходи по боротьбі з поширенням хвороби обмежили господарську діяльність багатьох компаній та установ, а в деяких випадках навіть зупинили їх. Тому підприємці, юридичні особи, які користуються орендованими приміщеннями, знаходяться в досить складній ситуації - з одного боку, орендарі не можуть отримати прибуток від використання таких приміщень і хочуть уникнути сплати орендної плати, з іншого боку, орендодавці зацікавлені їх отримати в належних розмірах. Існують спеціальні нормативні акти, які захищають орендарів, економічно постраждалих від COVID-19, у яких виник борг по орендній платі і вони ризикують втратити бізнес. Уряд усвідомлює, що є галузі бізнесу, які постраждали від введення карантинних заходів безпеки найбільше. Скільки часу ще триватиме карантин - невідомо, все залежить від інтенсивності і циклічності розвитку пандемії коронавірусу COVID-19. В більш вигідній ситуації опинилися орендарі державного майна. 15.07.2020 Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову № 611 «Деякі питання сплати орендної плати за державне майно під час дії карантину» згідно з якою нарахування орендної плати за користування нерухомим державним майном здійснюється в розмірі 50% суми нарахованої орендної плати для орендарів, які використовують нерухоме державне майно для розміщення кафе, барів не залежно від здійснення продажу товарів підакцизної групи на період дії карантину, 25 відсотків суми нарахованої орендної плати для орендарів які використовують нерухоме державне майно для розміщення на території аеропортів, а також Додаток №1 до даної постанови передбачає випадки повного звільнення орендарів від сплати орендної плати [1]. Що стосується оренди комунального майна, то органи місцевого самоврядування на місцевому рівні вирішують питання щодо пільг для орендарів. Зокрема, в Чернівцях рішенням виконкому міськради було звільнено орендарів комунального майна від сплати орендних платежів на період з 13.03.2020 р. по 03.04.2020 р, також з 08.01.2021р. по 25.01.2021р. Однак, для такого звільнення від орендних платежів орендар мав подати відповідну заяву і таке звільнення повинна погодити постійно діюча комісія, що також вимагало додаткових зусиль. Але подібне правове регулювання викликає питання, пов'язані з його відповідністю загальним принципам цивільного права, зокрема, принципу свободи договору та принципу рівності учасників цивільних правовідносин. В даному випадку законодавець переносить ризики, які пов'язані з пандемією, з орендаря на орендодавця, що не може забезпечити баланс інтересів сторін договору оренди.

Більше проблем виникає у випадку оренди приватного майна та захисту прав орендарів. А тому орендодавці та орендарі повинні виконати певні кроки, щоб отримати доступ до цих засобів захисту. Існує кілька варіантів виходу з даної ситуації: вимагати зменшення орендної плати, вимагати звільнення від сплати орендної плати, ставити питання про розірвання договору оренди.

Орендар, який не може повною мірою користуватися орендованим майном у зв'язку з обставинами, за які він не несе відповідальності, має право вимагати зменшення орендної плати (частина 4 статті 762 Цивільного кодексу України). Такою обставиною можна визнати, введення Кабінетом Міністрів України карантину, а також внесення змін до Закону України Про торгово-промислові палати в Україні [2], за якими введення карантину віднесено до форс-мажорних обставин.

П. 14 розділу Прикінцевих та перехідних положення ЦКУ [3] містить нові правила зменшення орендної плати на час карантину. З моменту встановлення карантину і до його відміни (скасування) плата за користування нерухомим майном (його частиною) підлягає зменшенню за вимогою наймача, який здійснює підприємницьку діяльність з використанням цього майна, впродовж усього часу, коли майно не могло використовуватися в підприємницькій діяльності наймача в повному обсязі через запроваджені обмеження та (або) заборони. При цьому розмір плати за користування майном не може перевищувати сукупний (пропорційно до орендованої площі) обсяг витрат, які наймодавець здійснив або повинен буде здійснити за відповідний період для внесення плати за землю, сплати податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, і сплати вартості комунальних послуг. Але введення карантину не тягне за собою автоматичне припинення орендних правовідносин, тобто, вважається, що орендар має право використовувати орендоване приміщення та обов'язок сплачувати орендну плату.

Умовою для застосування вищезазначеної норми є наявність причинного зв'язку між обмежувальними заходами, введеними під час карантину, неможливістю користування орендованою нерухомістю та сферою діяльності орендаря. При цьому необхідно довести, що діяльність орендаря неможлива в повному обсязі у зв'язку з запровадженням карантину. Належним доказом може бути наявність серед основних видів діяльності орендаря за переліком, зареєстрованим в ЄДРПОУ, діяльності, обмеженої Кабінетом Міністрів України. В законодавстві чітко не встановлені межі зменшення орендної плати, що створює проблеми на практиці. У випадку, коли орендодавець не погоджується на пропозицію щодо зменшення орендної плати, питання може бути вирішене лише в судовому порядку. Обов'язковою вимогою для застосування ч. 4 ст. 762 ЦК України є досудове вирішення спору, а саме звернення орендаря до орендодавця з заявою про зменшення орендної плати. При цьому, до набрання законної сили рішенням суду орендар зобов'язаний сплачувати орендну плату в повному обсязі, а не виконання даного обов'язку тягне за собою договірну відповідальність.

Вирішальною умовою звільнення орендаря від сплати за користування орендованим майном на підставі частини 6 статті 762 Цивільного кодексу України є наявність обставин, за які орендар не несе відповідальності. Тобто, орендар звільняється від сплати орендної плати, якщо він з підстав об'єктивної безпосередньої неможливості не міг реалізувати жодну правомочність орендаря майна, зокрема, правомочність бути допущеним до приміщення, знаходитися у ньому, зберігати у ньому речі. При цьому, якщо орендар може реалізувати хоча б одну з наведених правомочностей, то він не може бути звільнений від обов'язку сплачувати орендну плату. (09.11.2020 справа № 914/1294/20 Господарський суд Львівської області). Причинами звільнення від орендної плати можуть бути обмежувальні заходи держави у зв'язку з карантинном.

Цивільне законодавство передбачає можливість розірвати договір оренди нерухомості у разі істотної зміни обставин (ст. 652 Цивільного кодексу України). Для цього необхідно довести наступні обставини: в момент укладення договору сторони виходили з того, що така зміна обставин не настане; зміна обставин зумовлена причинами, які заінтересована сторона не могла усунути після їх виникнення при всій турботливості та обачності, які від неї вимагалися; виконання договору порушило б співвідношення майнових інтересів сторін і позбавило б заінтересовану сторону того, на що вона розраховувала при укладенні договору; із суті договору або звичаїв ділового обороту не випливає, що ризик зміни обставин несе заінтересована сторона. Розірвання договору на вимогу орендаря є крайньою мірою захисту його прав. Орендар повинен довести обставини, які свідчать про те, що майно не використовувалося або не могло бути використане наймачем, і він не відповідає за ці обставини. Розірвання договору можливо лише в судовому порядку і за умови, що договір оренди був укладений до введення обмежувальних заходів карантину.

Таким чином на законодавчому рівні передбачені механізми захисту прав орендарів нерухомого майна в період карантину.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Деякі питання сплати орендної плати за державне майно під час дії карантину. Постанова КМУ від 15.07.2020 № 611. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/611-2020-%D0%BF#Text>
2. Про торгово-промислові палати в Україні. Закон України від 02.12.1997р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671/97-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо державної підтримки сфери культури, креативних індустрій, туризму, малого та середнього бізнесу у зв'язку з дією обмежувальних

заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби COVID-19. Закон України від 16.06.2020 № 692-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/692-20#Text>

Олена Серета,
докторка юридичних наук, професорка
в.о. завідувачки кафедри трудового права.
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)
ORCID 0000-0002-8252-1963
Scopus ID 57212605516

ДО ПИТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Початок XXI ст. характеризується значними змінами в сучасному світовому співтоваристві, мегатенденцією розвитку якого є спрямованість на окрему особистість, її потреби, на захист її прав, свобод та інтересів як основи благополуччя та процвітання суспільства в цілому. Зазначене яскраво свідчить про необхідність напрацювання певного кола гарантій у царині праці, запровадження реального механізму захисту прав працівників, розуміння самої категорії захисту прав останніх в умовах запровадження нових організаційно-правових форм господарювання, а також в умовах євроінтеграції, що передбачає прийняття цілої низки нормативно-правових актів, зміни ідеології взаємовідносин між працівниками і роботодавцями та державою тощо. Особливо гостро це питання постає в світлі проблем, пов'язаних з пандемією. Як зазначає Генеральний директор МОП Гай Райдер, в умовах поширення вірусної інфекції від того, наскільки захищеними будуть працівники, залежить те, наскільки в ході розвитку пандемії буде забезпечена безпека населення і життєстійкість підприємств [1].

Прагнення нашої держави до об'єднання зі світовою спільнотою, необхідність подолання негативних наслідків світової пандемії ставить на порядок денний питання щодо усвідомлення становлення нової правової системи України та запровадження міжнародних стандартів у трудове законодавство.

Проте, як правильно зазначає С. Я. Вавженчук, визначення й закріплення основних трудових прав повинно здійснюватися з урахуванням особливостей розвитку українського суспільства і сприйняття людиною себе не тільки робочою силою і товаром на ринку праці, а й індивідом, який має право на вільний розвиток і свободу вибору [2, С. 296].

У міжнародно-правових актах закріплюються лише рекомендації або вимоги, за якими заохочуються або ж яких зобов'язуються дотримуватися держави. Проте слід урахувати, що у кожній державі зміст таких прав суттєво відрізняється. Це залежить від того, що саме країна визнає на державному рівні і в якому обсязі може гарантувати забезпечення цих прав. Необхідно чітко розуміти, що рівень розвитку захисту трудових прав громадян залежить від рівня розвитку держави та суспільства в цілому, не може відбуватися сліпе копіювання трудових прав, що визнаються міжнародними правовими документами. Це має велике значення в контексті забезпечення прав працівників в Україні. Безперечно, необхідно прагнути до розширення трудових прав відповідно до міжнародних стандартів, утім, слід урахувати, що лише закріплення прав без їх забезпечення призводить до того, що права залишаються на рівні їх декларування.

Роль держави в регулюванні суспільних відносин та економічних процесів є вкрай важливою. Однак державні форми захисту трудових прав мають свої природні межі застосування і всі недоліки, характерні для державних форм діяльності. При захисті прав та інтересів працівників як суб'єкт захисту діє особа, яка персонально в такому захисті не зацікавлена. Вона лише виконує свої посадові обов'язки.

Для державних форм діяльності із захисту трудових прав працівників неминучі негативні наслідки, пов'язані з бюрократизмом і його різноманітними негативними виявами. Не можна не враховувати і ту обставину, що при розподілі доходів бюджету захист трудових прав працівників (особливо в негативних економічних умовах, спричинених пандемією) відходить на другий план порівняно з більш масштабними напрямками діяльності держави. Тому для спеціалізованих державних органів, до компетенції яких віднесено захист трудових прав працівників, незмінно характерні або недолік у кількості штатних працівників, або низький рівень їх оплати, або і те й інше разом.

З огляду на вищенаведене, варто звернути увагу на роль адміністрації праці в механізмі захисту трудових прав. Так, відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію

праці: роль, функції та організація від 26 червня 1978 р. [3] адміністрація праці означає діяльність органів державного управління у сфері національної політики у галузі праці. Термін «система адміністрації праці» охоплює всі органи державного управління, які відповідають за адміністрацію праці та (або) займаються цими питаннями, незалежно від того, чи це управління міністерств, державні відомства, у тому числі напівдержавні та регіональні або місцеві відомства, чи будь-яка форма децентралізованої адміністрації, та об'єднує будь-яку організаційну структуру для координації діяльності таких органів і проведення консультацій з роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, а також їхньої участі в роботі цих органів.

Незважаючи на велику роль держави в захисті прав працівників в умовах євроінтеграції України, все ж таки слід говорити про постійний соціальний діалог державних інститутів та інституцій громадянського суспільства. У той час як в країнах світу дедалі гучніше лунають вимоги послабити обмеження, спрямовані на ізоляцію громадян, Міжнародна організація праці звернулася до їх урядів із закликком вжити заходів для профілактики і контролю поширення вірусу COVID-19 на робочих місцях, причому зробити це в активній взаємодії та діалозі з організаціями профспілок і роботодавців.

Так, Україна може передавати або доручати певну сферу діяльності адміністрації праці неурядовим організаціям, зокрема організаціям роботодавців і працівників, або, у разі потреби, представникам роботодавців і працівників; може розглядати певні види діяльності в сфері своєї національної політики в галузі праці як питання, які регулюються шляхом проведення прямих переговорів між організаціями роботодавців і працівників.

Держава повинна вживати заходів для забезпечення, в межах системи адміністрації праці, консультацій, співробітництва та переговорів між органами державної влади та найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, або, у разі потреби, представниками роботодавців і працівників. Таких заходів вживають на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також на рівні різних галузей економічної діяльності.

Компетентні органи в межах системи адміністрації праці несуть, у разі потреби, відповідальність за підготовку, проведення, координацію, перевірку та перегляд національної політики у галузі праці або беруть участь у згаданих видах діяльності, а також у межах державного управління є інструментом для підготовки та імплементації законів і правил, через які здійснюється така політика.

Зокрема, враховуючи міжнародні стандарти у галузі праці, ці органи: беруть участь у підготовці, проведенні, координації, перевірці та перегляді національної політики зайнятості відповідно до національного законодавства та національної практики; вивчають та аналізують становище зайнятих, безробітних та не повністю зайнятих, враховуючи національне законодавство та національну практику стосовно умов праці та трудового стажу й умов найму.

Крім цього, державні органи в умовах євроінтеграції звертають увагу на недоліки та порушення в таких умовах та вносять пропозиції щодо способів їхнього виправлення; надають свої послуги роботодавцям і працівникам та їхнім відповідним організаціям, відповідно до національного законодавства чи національної практики, для сприяння — на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також на рівні різних галузей економічної діяльності — ефективним консультаціям і співробітництву між органами державної влади і установами та організаціями роботодавців і працівників, а також між такими організаціями; надають роботодавцям і працівникам, а також їхнім відповідним організаціям на їхнє прохання технічні консультації.

Пандемія COVID-19 висвітлила нагальну потребу розробки серйозних національних програм. Із метою задоволення потреб максимально можливої кількості працівників Україна повинна сприяти розширенню функцій системи адміністрації праці таким чином, щоб охопити діяльність, яка повинна здійснюватись у співробітництві з іншими компетентними органами, стосовно умов праці та трудового стажу відповідних категорій працівників, які за законом не є особами, що працюють за наймом: орендарів, які не використовують сторонню робочу силу, здольників і подібних категорій працівників сільськогосподарського сектору; працівників, що працюють не за наймом, які не використовують сторонню робочу силу і зайняті у неформальному секторі, як це розуміється у національній практиці; членів кооперативів і підприємств, якими керують працівники; осіб, які працюють у системах, створених відповідно до суспільних звичаїв або традицій.

В умовах пандемії компетентні органи в системі адміністрації праці повинні брати участь у підготовці національної політики стосовно міжнародних питань у галузі праці, у представленні держави щодо таких питань, а також у підготовці заходів, яких слід вжити на національному рівні з цією метою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Забезпечити працівникам належний захист під час і після виходу з карантину. URL: <http://kiev.dsp.gov.ua/novyny/zabezpechyty-pratsivnykam-naleznyi-zakhyst-pid-chas-i-pislia-vykhotu-z-karantynu/>
2. Вавженчук С. Я. Генезис охорони та формування трудових прав через призму ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС. *Прав. регулювання економіки*. 2012. № 11–12. С. 291–297.
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація: від 26 черв. 1978 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 2005. 17 черв. (№ 24). С. 1054.

Людмила Сіньова,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри трудового права та права соціального забезпечення.
Навчально-науковий інституту права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)
Sinyova@ukr.net
ORCID 0000-0002-5514-3549

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ¹

Пандемія змінила увесь світ, введення карантинних обмежень, самоізоляція родин, дистанційна робота та навчання, опанування нових та інноваційних технологій, переосмислення відносин між людьми у суспільстві. Все це породило нові психологічні феномени і тенденції. Розгортаються дистанційні психологічні дослідження, змінюється система освіти, запроваджуються медіа-опосередковані форми праці, – все це нові контексти, які потребують рефлексії, осмислення і пошуку обґрунтованих відповідей [1, с. 73-76].

Наказом Міністерства освіти і науки України “Про затвердження Положення про дистанційне навчання” № 466 від 25.04.2013 року [2] зазначено, що під дистанційним навчанням розуміється індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Дистанційна форма навчання - форма організації навчального процесу у закладах освіти (ВНЗ, ЗПО, ПТНЗ, ЗНЗ), яка забезпечує реалізацію дистанційного навчання та передбачає можливість отримання випускниками документів державного зразка про відповідний освітній або освітньо-кваліфікаційний рівень.

Однією з причин існування труднощів у розумінні поняття «дистанційне навчання» є термінологічна плутанина, відсутність єдиного розуміння змісту базових визначень, пов'язаних з цим терміном. Можна нарахувати не менше тридцяти термінів-еквівалентів, що з'явилися протягом останніх 15-20 років. До них, наприклад, можна віднести: «викладання на відстані (teaching at a distance)», «діалогове/онлайн навчання (online learning)», «ресурсно-орієнтоване навчання (resource-based learning)», «мережеве навчання (network learning)», «відкрите навчання (open learning)», «електронне навчання (e-learning)», «безперервне навчання (continuous learning)», «навчання протягом всього життя (life-long learning)», «змішане навчання (blended learning)», «віртуальне навчання (virtual learning)», «дистанційна освіта (distance/distant education)», «гнучке навчання (flexible learning)», «Веб-навчання/тренінг (Web-based learning/training)», «комп'ютерне навчання (computer-based learning)», «дистанційне навчання/викладання (distance learning/teaching)», «Інтернетнавчання/тренінг (Internet-learning/training)» та інші. Деякі з перелічених видів навчання є синонімічними, близькими за змістовною характеристикою, інші роблять додатковий наголос на різних рисах та цільових орієнтирах [3].

О.О. Андреев зазначає, що дистанційне навчання – це цілеспрямований, організований процес інтерактивної взаємодії суб'єктів та об'єктів навчання між собою та з засобами навчання, причому процес навчання індиферентний до їх просторового розташування та проходить у специфічній педагогічній системі. Елементами цієї системи є підсистеми цілей, змісту, методів, засобів навчання, організаційних форм навчання тощо. Дистанційна освіта – це система, у якій реалізується процес дистанційного навчання для досягнення та підтвердження студентами певного освітнього цензу, що стає основою їх подальшої творчої та (або) трудової діяльності [4, с. 33, 36].

Наказом Міністерства освіти і науки України “Про організаційні заходи для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19” № 406 від 16 березня 2000 року [5], було забезпечене навчання із використання технологій дистанційного навчання та запровадження гнучкого (дистанційного) режиму роботи працівникам закладам освіти.

¹ Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми НДР № 20БФ042-01 “Правове забезпечення соціальної безпеки в євроінтеграційних умовах”

Слід наголосити, позиція МОН України щоб дитячі садки, учні 1 – 4 класів та учні з інклюзивно-ресурсних центрів навчалися обов'язково очно. Якщо заклади освіти не зможуть працювати в очному форматі, в такому випадку будуть організовані інші форми (змішана чи дистанційна) і діти продовжуватимуть навчання. Також очно працюватиме той заклад освіти та проведення в них масових заходів, якщо будуть вакциновані 80% викладацького складу та мають відповідний сертифікат. Школи перейдуть на дистанційне навчання в разі встановлення червоного рівня епідбезпеки [6].

Як наголошує І.Г. Блощинський, на сьогодні дистанційне навчання розглядається як ефективний засіб забезпечення неперервності освіти, шлях до її демократизації, гуманізації та варіативності. Установлено, що на сучасному етапі існує велика кількість визначень поняття «дистанційне навчання», що є інноваційною формою навчання, має низку особливостей, може застосовуватися у всіх видах освітньої практики, забезпечуючи при цьому розвиток творчої та особистісної складової освітнього процесу. Основу навчального процесу в цих умовах становить цілеспрямована і контрольована інтенсивна самостійна робота студента, який може навчатися в зручному для себе місці, за індивідуальним розкладом з можливістю контакту з викладачем за допомогою різноманітних технічних засобів [3]. Таким чином, студент може заощаджувати свій час на дорогу та отримати більше часу на вирішення домашнього завдання, за бажанням батьки можуть бачити проблемні дисципліни своєї дитини, більше навчатися самостійно, тим самим вдосконалювати навички самостійної роботи, використовувати Wow-презентації та ефективно використовувати PowerPoint, корегувати процес навчання та зменшити ризик захворювання під час пандемії. Але є і негативна сторона дистанційного навчання — це багато часу діти проводять з гаджетами, відсутність постійних фізичних навантажень та живого спілкування з однолітками, замало практичного досвіду, проблеми з зором.

Із-за гаджетів є певні симптоми такі як: напруження, сухість очей чи подвоєння зображення. В сукупності такі симптоми називаються комп'ютерний зоровий синдром. Він часто зустрічається в користувачів комп'ютерів - по всьому світу їх мають близько 60 мільйонів людей [7]. Варто наголосити, що офтальмологи взагалі не радять дітям перебувати біля екранів більше двох годин на добу.

Щодо переліку веб-ресурсів навчальних дисциплін (програм), які необхідні для забезпечення дистанційного навчання, визначаються навчальним закладом залежно від профілю навчальної дисципліни. Для забезпечення дистанційного навчання учнів, вихованців, студентів, слухачів навчальний заклад може створювати власні веб-ресурси або використовувати інші веб-ресурси, що підлягають перевірці у цьому навчальному закладі.

Таким чином, під час пандемії дистанційне навчання є реальним засобом уберегти людей від масових захворювань. На сьогодні, в епоху інформаційних технологій діти швидко вчать користуватися медіапростором, який їм необхідний для практичних компетенцій та застосовують їх на заняттях, є доступ до різноманітних джерел і пошукових систем. Цифрові засоби дозволяють показувати кінцевий продукт не тільки в текстовому форматі, тому всі навички, які здобуті під час дистанційного навчання знадобляться як в повсякденному житті, так і у професійній роботі. Завдяки підвищеному попиту щодо використання різних платформ є можливість професійно розвиватися у вищих, в закладах післядипломної освіти, громадських і комерційних організаціях. Завдяки таким змінам є можливість впевнено і самостійно орієнтуватися в інформаційному просторі та комунікувати зі значно більшою аудиторією.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сіньова Л.М. Поняття і види соціального дистанціювання у період пандемії COVID-19 в освітньому процесі // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 листопада 2020 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина.– Київ: «Освіта України», 2020. – 168 с.
2. Наказ МОН України № 466 від 25.04.2013 р. “Про затвердження Положення про дистанційне навчання” URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13/card4#Current> (дата звернення 29.09.2021)
3. Блощинський І.Г, Сутність та зміст поняття “дистанційне навчання” в зарубіжній та вітчизняній науковій літературі Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України, 2015 № 3 URL: file:///C:/Users/Home/Downloads/Vnadps_2015_3_4.pdf (дата звернення 29.09.2021)
4. Андреев, А. А. Дистанционное образование : сущность, технология, организация / А. А. Андреев, В. И. Солдаткин. – М. : Издательство МЭСИ, 1999. – 196 с.
5. Наказ Міністерства освіти і науки України “Про організаційні заходи для запобігання

поширенню коронавірусу COVID-19” № 406 від 16 березня 2000 року
URL:https://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/nakaz_mon.pdf (дата звернення 01.10.2021)

6. Як розпочнеться навчальний рік для школярів URL: https://education.24tv.ua/osvita-pid-chas-karantinu-2021-2022-yak-navchatimutsya_n1716006 (дата звернення 30.09.2021)

7. Чому погіршується зір: правда і міфи URL: <https://moz.gov.ua/article/health/chomu-rogirshuetsja-zir-pravda-i-mifi> (дата звернення 01.10.2021)

Оксана Стасів,

кандидатка юридичних наук, доцентка

кафедри соціального права.

Львівський національний університет

імені Івана Франка

(м. Львів, Україна)

stasivoksana2304@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4846-7035>

ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Конституція України у статті 43 закріпила за кожним право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Разом з тим Кодексом законів про працю забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань тощо [2, ст.2-1].

В умовах посилення карантину у зв'язку із коронавірусом SARS-CoV-2 Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 04 жовтня 2021 року №2153 було затверджено перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням. Ним встановлено обов'язок щодо проведення профілактичних щеплень проти респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 з метою запобігання його поширенню на території України, на період дії карантину, для працівників:

1. Центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів;
2. Місцевих державних адміністрацій та їх структурних підрозділів;
3. Закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності [3].

У разі відсутності профілактичних щеплень у вищезазначених категорій працівників на момент вступу в дію цього Наказу Міністерства охорони здоров'я України, а саме 04 листопада 2021 року, роботодавець має обов'язок відсторонити працівників від роботи.

Єдиною підставою для звільнення такого працівника може бути п.2 ч.1 ст.40 КЗпП України, де закріплюється, що роботодавець може розірвати трудовий договір, зокрема, у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи. Але таке звільнення проводиться тільки коли є фактичні дані, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки чи їх виконання протипоказане за станом здоров'я [4]. Хоча можливість його застосування теж є неоднозначним, оскільки відсутність профілактичного щеплення навряд чи можна трактувати як стійке зниження працездатності чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я.

Разом з тим найбільшу стурбованість викликає, встановлений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від № 2153, обов'язковість профілактичних щеплень, оскільки вони згідно ч.6 ст.12 Закону «Про захист населення від інфекційних хвороб» повнолітнім дієздатним громадянам профілактичні щеплення проводяться за їх згодою після надання об'єктивної інформації про щеплення, наслідки відмови від них та можливі поствакцинальні ускладнення. А те що цей Наказ до переліку працівників включив тільки працівників, які вважав за необхідне, взагалі не витримує ніякої критики, оскільки порушується принцип рівного доступу до праці. У зв'язку з цим до Окружного адміністративного суду міста Києва уже надійшов позов з проханням визнати цей акт протиправним та нечинним.

Отже, Наказ Міністерства охорони здоров'я України, датований 4 жовтня 2021 року «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» працівники, які підлягають обов'язковим профілактичним щепленням суттєво обмежуються у реалізації права на працю, їхні права порушено. А тому цей нормативно-правовий акт потрібно скасувати як такий що не відповідає чинному законодавству та Конституції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України в ред. від від 01.01.2020 р. ». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. КЗпП України в ред. від 14.08.2021р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від № 2153 від 04 жовтня 2021 року «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням». URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/moz-zatverdilo-perelik-profesij-dlya-yakih-shchepennya-proti-covid-19-ye-obovyazkovim>
4. ППВС України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992р. №9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

Ірина Татулич,

кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри процесуального права.

Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

i.tatulych@chnu.edu.ua

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0482-8174>

ГЛАСНІСТЬ СУДОВОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Однією з основних засад здійснення судочинства в Україні, згідно з положеннями статті 129 Конституції України [1], є гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» передбачає, що гласність є одним з основних принципів діяльності судової системи [2]. Статтею 7 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) визначається, що розгляд справ у судах проводиться усно і відкрито, крім випадків, передбачених цим Кодексом [3]. Принцип гласності судового процесу є «наскрізною ниткою», що простягається в усьому процесуальному законодавстві України, починаючи з його конституційного закріплення та закінчуючи іншими нормативно-правовими актами. Крім цього, порушення цього принципу тягне за собою наслідки у вигляді скасування судових рішень, прийнятих із порушенням цивільного процесуального законодавства [4, с. 50]. Тому суд зобов'язаний всіляко гарантувати це право. Гласність судочинства притаманна формально всім провадженням судочинства під час розгляду справи по суті, апеляційному та касаційному переглядах (окрім наказного провадження).

Однак, один із основоположних принципів судочинства на час карантину вирішили обмежити. Через карантин, який був встановлений на території України, Законом України від 30.03.2020 № 540-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)», до ЦПК України та інших процесуальних кодексів були внесені зміни, що стосувалися доступу осіб, які не є учасниками судового процесу, в судові засідання (ч. 3 ст. 7 ЦПК). Варто звернути увагу на те, що обмеження можливе, лише якщо участь особи, яка не є учасником процесу, створює загрозу життю чи здоров'ю особи. У разі відсутності явних і зрозумілих загроз обмеження доступу не передбачається.

Разом з тим, в умовах сьогодення, у зв'язку з пандемією COVID-19, принцип гласності судового процесу, на жаль, зазнає масових порушень. Відповідно до рекомендацій Вищої ради правосуддя щодо обмежувальних заходів внаслідок карантину, судді масово почали проводити засідання в закритому режимі не допускаючи при цьому представників громадськості, ЗМІ, хоч ці рекомендації не передбачали подібні обмежувальні заходи та не можуть виправдовувати подібних порушень. Тим більше, наявні в судах технічні засоби дозволяють організувати онлайн трансляцію судових засідань. Тому судам необхідно активно використовувати механізм онлайн-трансляції судових засідань, особливо у справах, які викликають широкий суспільний резонанс. Навіть у період карантину забезпечення дотримання принципу гласності судового процесу залишається актуальним. Такий висновок зробила Рада суддів України у рішенні № 63 "Щодо дотримання прав учасників судових проваджень та представників ЗМІ в умовах карантину".

Звідси доходимо висновку, що будь-які карантинні обмеження не дають підстави проводити більшість судових засідань у закритому судовому засіданні (ч. 7, 9-11 ст. 7 ЦПК), а повинні передбачати реалізацію інших процедур – альтернативних звичайним слуханням у суді. Так, однією із гарантій дотримання вказаного вище положення є право учасників справи брати участь у судовому засіданні в режимі відеоконференції, закріплене ст. 212 ЦПК. Підтримуючи ідею проведення судових засідань в режимі відеоконференції, аналізуючи реалізацію вказаної процедури на практиці, все ж таки виокремлюємо наявність певних проблемних моментів.

Зазначимо, що гласність судового процесу є основною і необхідною умовою справедливого розгляду справи незалежним і безстороннім судом, а також забезпечує можливість для захисту прав і законних інтересів осіб, які беруть участь у судовому процесі. Основною проблемою є низка питань справедливого судового розгляду, які можуть бути поставлені під загрозу проведенням слухань у режимі відеоконференції. В Україні Державна судова адміністрація прийняла рішення дозволити використовувати різні програми для проведення відеоконференцій, а не покладатися на одну. Однак

учасники повинні були попередньо реєструватися за допомогою цифрового підпису або даних для входу та пароля [5].

Заміна слухань відеоконференцією чи іншими ІТ-рішеннями вимагає по-перше, наявності відповідної технічної спроможності для всіх залучених учасників, тобто наявності у суддів, адвокатів, сторін, інших учасників судового процесу (де це можливо) достатньо надійних та безперервних аудіо та відео каналів. По-друге, деякі учасники справи можуть не мати доступу до надійного Інтернет-з'єднання, програмного забезпечення чи знань для використання необхідних платформ. Документи та матеріали також повинні передаватися в електронному вигляді безпечним способом. По-третє, ще одне занепокоєння, пов'язане з проведенням дистанційних слухань, стосується ефективності участі та інституту представництва. Наприклад, відеоконференції позбавляють сторони та суддю можливості спостереження за невербальними сигналами та за судовою залом загалом, що перешкоджає орієнтуванню та оцінці довіри до свідків. Ефективна та конфіденційна комунікація між сторонами та їхніми адвокатами під час слухання також є проблематичною, якщо взагалі можливою. По-четверте, виникають також інші труднощі з тим, як перевірити особу сторін та свідків (особливо з огляду на можливість проникнення у технології), як подати та перевірити докази, як запобігти підгляданню свідків або сторін у «шпаргалки» або впливу на них чи отриманню сигналів третіми особами під час дачі показань. По-п'яте, деякі технології можуть створювати виклики для вразливих осіб, оскільки інвалідність може перешкоджати здатності ефективно стежити за процесом на екрані ноутбука, а не особисто [6]. По-шосте, важливе значення матимуть умови та мікроклімат, в якому особа перебуватиме та намагатиметься дати показання в якості, наприклад, свідка, зокрема, якщо свідком буде малолітня особа. По-сьоме, виникають також інші питання щодо модерації слухання, зокрема приглушення та вимкнення звуку мікрофонів, «підняття руки», використання функції чатів та їхнього впливу на можливість втручання під час слухання. По-восьме, реалізація дистанційно деяких заходів процесуального примусу, у випадках, встановлених в законі тощо.

Отже, проаналізувавши посібник "Особливості функціонування судів в умовах пандемії COVID-19" [7], робимо висновок, що там, де право на справедливий судовий розгляд порушується або, принаймні, обмежується проведенням слухань у форматі відеоконференцій, відкладання проведення очного слухання може бути більш прийнятним рішенням залежно від типу провадження.

В юридичній літературі вірно зазначають, що для успішної реалізації режиму відеоконференції державі необхідно звернути увагу на обладнання залів судових засідань, технічні засоби, щоб судові органи могли здійснювати правосуддя найбільш ефективним способом. Також доцільно закріпити в ЦПК України повноваження судді та секретаря під час дистанційної роботи суду, порядок ідентифікації персональних даних учасників справи [8, с. 291].

Останніми змінами в процесуальному законодавстві чітко встановлено обов'язок транслявання перебігу судового засідання в інтернеті, за умови якщо всі учасники справи беруть участь у ньому в режимі відеоконференції.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що розгляд справ в судах, безумовно, повинен відбуватися з дотриманням карантинних вимог, причому суддям рекомендовано зменшити кількість судових засідань та при можливості замінювати очний розгляд на дистанційний або письмовий формат розгляду справ (ч. 13 ст. 7 ЦПК). Таким чином, учасники судового процесу мають такі права: направити клопотання про розгляд справи *в порядку письмового провадження* за наявними в ній матеріалами; подати клопотання про участь у судовому засіданні *в режимі відеоконференції* з приміщення іншого суду або поза межами приміщення суду з використанням власних технічних засобів; у крайньому разі, якщо попередні варіанти неможливо реалізувати через процедурні чи технічні причини, направити клопотання *про відкладення розгляду справи* у зв'язку із карантинними обмеженнями. У зв'язку з цим, не порушуватиметься принцип гласності судового процесу, який є невід'ємною ознакою прозорості діяльності судової гілки влади, який підвищує рівень довіри суспільства до судової системи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» № 1402-VIII від 02.06.2016р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>

3. Цивільний процесуальний кодекс : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 вересня 2021 р. К.: Паливода А. В., 2021. 312 с.
4. Горобчук А. І., Дяченко С. В. Принцип гласності судового процесу в цивільному судочинстві. *Юридичний бюлетень*. Випуск 10. 2019. С. 45-51.
5. Щотижневий аналіз Центру політико-правових реформ (ЦППР) за 21-27 квітня 2020 року.
6. Інклюзивне правосуддя: система, розроблена для всіх, Комісія з питань рівності та прав людини, Сполучене Королівство, червень 2020 року.
7. Базовий посібник. Особливості функціонування судів в умовах пандемії COVID-19.<https://www.osce.org/files/f/documents/9/0/483854.pdf>
8. Чорна А. І., Дяченко С. В. Розгляд цивільних справ у судовому засіданні в режимі відеоконференції як складник доступу до правосуддя. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 4. 2021. С. 289-292.

Дар'я Тихонова,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри правоохоронної діяльності та поліцієстики.
Харківський національний університет внутрішніх справ
(м. Харків, Україна)

ПЕРВИННА ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Ключовим етапом визнання України, як демократичної та провідної країни є реформування правоохоронної сфери. Однією з основних проблеметик правоохоронної сфери є реформування і осучаснення системи первинної професійної підготовки поліцейського та нагальна потреба належного навчання поліцейських взагалі. Беручи до уваги нові стандарти та постійні зміни діяльності правоохоронних органів, яким сучасний правоохоронець повинен відповідати, серед яких: постійні зміни вимог суспільства до працівників поліції та їх діяльності в цілому; необхідність охорони правопорядку в зоні АТО.

Зміна пріоритетів у роботі правоохоронної системи України, її трансформування та подальший розвиток, існує необхідність проведення цілого комплексу заходів, спрямованих на побудову єдиного механізму, покликаного забезпечити підготовку справжнього професіонала, здатного реально забезпечувати захист прав, свобод та законних інтересів громадян, громадських об'єднань, задовольняти їхні потреби щодо безпечного середовища існування.

Беручи до уваги сьогоденний процес первинної професійної підготовки працівників поліції у навчальних закладах, де здійснюється підготовка поліцейських, рівень організаційно-правового, матеріально-технічного забезпечення навчального процесу та якості і професіоналізму педагогічно наукового персоналу, не є достатнім для становлення особистості поліцейського та виконання своїх обов'язків на професійному рівні.

Діяльність поліції можна визначити, як дії які тісно повзанні з пошуком і встановленням конкретних негативних виявів, що загрожують нормальній життєдіяльності громадян та роботі організацій. Розглядаючи детальніше діяльність поліції більшість вчених розмежовують їх на пізнавальну, комунікативну, організаційну та конструктивну. Розглядаючи такі функції поліцейського, як пізнавальна та комунікативна, слід розуміти, що вони є нерозривні. Оскільки при встановленні поліцейським контакту з громадянами, розраховує на отримання значущої інформації та досягнення професійної мети.

Пізнавальну діяльність можна визначити, як пошук, сприймання, аналіз та узагальнення інформації, за допомогою якої встановлюється істинне знання щодо конкретної кримінальної справи. Направлена на збирання професійно важливої інформації, організації конструктивної діяльності – на висунення обґрунтованих версій, гіпотез, а також реалістичних планів.

Зважаючи увагу на комунікативну діяльність поліції, слід зазначити статтю 11 Закону України «Про Національну поліцію», котра визначає комунікативну взаємодію, яка здійснюється в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямована на задоволення їхніх потреб.[1] З чого можна визначити, що комунікативна діяльність спрямована на забезпечення оптимальних умов контактної взаємодії органів поліції та громадян для збирання професійно важливої інформації, організації конструктивної діяльності – на створення умов дотримання процесуальних норм оформлення й документування результатів діяльності та контроль за відповідністю її нормативно регламентованим вимогам.

Організаційна діяльність, являє собою реалізацію системи слідчих дій для отримання доказової інформації, координація зусиль працівників правоохоронних органів, які беруть участь у процесі розслідування злочину, а також формування технічної та психологічної готовності до виїзду слідчо-оперативної групи під час проведення окремих слідчих дій.[2]

Мангутов І.С. та Уманський Л.І., зазначають, що призначення організаційної діяльності полягає в: самоорганізації власної діяльності, організації всього процесу виконання професійно-службових завдань, організації спільної та ефективної взаємодії з іншими учасниками професійної діяльності [3, с. 66].

Конструктивна діяльність складається з відбору та компонування зібраного доказового матеріалу (відновлення події злочину за матеріальними та ідеальними слідами), а також з планування розслідування (планування змісту майбутньої діяльності, тобто визначення предмета та заходів

розслідування; планування організації перевірки версій; планування системи та послідовності власних дій і дій інших учасників процесу розслідування).

Згідно чинного законодавства, а саме Наказу МВС України «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» від 16.02.2016 р. № 105, поліцейські, яких вперше прийнято на службу в поліцію, проходять професійну підготовку з метою набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї. Як зазначається в наказі, службовою підготовкою є система заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності. Вона скерована на підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей поліцейських з метою забезпечення їх здатності до виконання завдань з охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного порядку та безпеки; на вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність НП України; на удосконалення керівним складом органів (закладів, установ) поліції навичок управління поліцейськими [4].

Порівнюючи первинну професійну підготовку з зарубіжними країнами, то превентивна діяльність у зарубіжних країнах достатньо розвинена. Крім загальної та індивідуальної профілактики, в країнах Європейського Союзу проводиться соціальна та ситуативна профілактика. Соціальна профілактика спрямована на виховання особистості в дусі миру та гуманізації; ситуативна – на усунення чинників та умов, які сприяють вчиненню правопорушень. Вважається, що самі обставини в яких опиняється особа (відсутнє освітлення на вулицях, відсутність цілодобового відеоспостереження, відсутність охорони) сприяють вчиненню нею або щодо неї неправомірних дій.

У Німеччині діє первинна, вторинна і третинна превенція. Первинна превенція покликана формувати правомірну свідомість особистості. Вона представлена пропагандою дотримання особою чинного законодавства у ЗМІ, роз'ясненням новел законотворчості, розробкою комплексних програм профілактики, тощо. Вторинна превенція здійснюється правоохоронними органами, які реалізують заходи по утриманню особи від правопорушень чи злочину, вона полягає в проведенні профілактичних бесідами або постановці на поліцейські обліки. Третинна превенція спрямована на перевиховання та ресоціалізацію злочинців.

У США існують три моделі превентивної діяльності: модель громадських установ, модель безпеки індивіда і модель впливу через навколишнє середовище. На федеральному і місцевому рівнях реалізуються програми попередження злочинів. У деяких штатах участь громадян у зміцненні правопорядку дозволило знизити кількість пограбувань на 30 %, тут використовують винагороду за інформацію, що має оперативно-профілактичне значення [5, с. 128].

Задля того, щоб правоохоронець відповідав новим вимогам часу та міг успішно виконувати свої службові обов'язки в новоствореній поліції, має бути оновлена система конкурсного відбору і професійної підготовки поліцейських з урахуванням досвіду провідних країн Європи. Для цього Національна поліція України має стати прозорою у своїх діях, поліцейські підрозділи повинні бути достатньо відкритими для будь-яких форм зовнішнього контролю, в тому числі громадського, повинен змінитися порядок призначення на посади, переміщення та просування по службі особового складу, його соціальний захист і матеріальне забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580 VIII . Офіційний вісник України. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075.
2. Гула Л. Ф. Організаційно-правові та тактичні основи діяльності підрозділів ОВС у протидії злочинам, що вчиняються організованими злочинними групами: автореф. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.09. К.: НАВС, 2014. 37 с.
3. Мангутов И. С., Уманский Л. И. Организатор и организаторская деятельность. Л.: Изд-во ЛГУ, 1975. 312 с.
4. Про затвердження Положення про організацію первинно професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16#Text>
5. Литвин В. В. Психолого-правові засади удосконалення професійної діяльності поліцейських патрульної поліції: дис. ... кандидата юридичних наук: спец. 19.00.06. К.: НАВС, 2019. 261 с.

Олена Тищенко,

докторка юридичних наук, професорка
кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

Навчально-науковий інститут права,

Київський національний університет

імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

tischenkoev@ukr.net

ORCID 0000-0002-3859-3046

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

В сучасних умовах серйозні виклики в аспекті захисту від дискримінаційних дій, передусім, торкаються осіб, які потребують посиленої уваги суспільства та держави у зв'язку зі станом здоров'я. Насамперед йдеться про осіб з інвалідністю. За моніторингом проведеним Державною службою статистики України, в Україні станом на червень 2021 року проживає 2 млн 703 тис осіб з інвалідністю, серед них: 222,3 тис осіб, яким встановлена 1 група інвалідності, 900,8 тис осіб з 2 групою інвалідності, 1 млн 416 тис осіб з інвалідністю 3 групи. За даними Державної служби статистики України в нашій державі нараховується 163,9 тис дітей з інвалідністю [1]. Як записано в преамбулі Конвенції про права осіб з інвалідністю, затвердженій Організацією Об'єднаних Націй 13.12.2006 р., ратифікованої Законом України від 30.09.2016 р. [2], інвалідність - це поняття, яке еволюціонує, і що інвалідність є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими [3]. Резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй A/RES/47/3 від 14 жовтня 1992 р. було встановлено Міжнародний день людей з інвалідністю, який відзначається 3 грудня [4]. Резолюцією 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 року затверджені «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів», в п.15 якої зазначено, що створення рівних можливостей для осіб з інвалідністю є важливим вкладом у загальні зусилля, спрямовані на мобілізацію людських ресурсів у всіх країнах світу [5]. Зміни суспільної психології в напрямку розуміння необхідності забезпечення реалізації дієвої практичної політики захисту прав осіб з інвалідністю має починатися з морально-етичних виховних процесів, які торкаються всіх членів суспільства незалежно від віку. Проводити та ініціювати ідеологію толерантності до осіб з інвалідністю повинні державні та недержавні інститути, які формують соціальну політику. На сьогодні в Україні функціонує близько 120 діючих Всеукраїнських громадських організацій, які представляють інтереси різних категорій осіб з інвалідністю та здійснюють контроль за дотриманням їхніх прав [6]. Вагомим результатом ефективної толерантно-просвітницької діяльності державних та громадських правозахисних організацій стала заміна в 2017 році в нормативних актах України поняття з дискримінаційним звучанням «інвалід» на поняття «особа з інвалідністю» [7]. Наголошуючи на важливому значенні такого рішення, необхідно звернути увагу, що класичним прикладом тяганини у цьому питанні є те, що назва Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, як неприбуткової бюджетної установи, діяльність якої спрямовується, координується та контролюється Міністерством соціальної політики України, в аспекті застосування поняття «особи з інвалідністю», була здійснена наказом Міністерства соціальної політики України № 411 від 19.07.2021 року [8], тобто через три роки після внесення відповідних змін в Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» та інших нормативних актів, які регулюють особливості соціального захисту цієї категорії осіб. Такий підхід є показовим в аспекті багатьох процесів, які стосуються реалізації захисту прав осіб з інвалідністю, коли вагомі ініціативи впроваджуються з запізненням.

В Україні тривалий час існують архаїчні підходи щодо медичної моделі інвалідності згідно якої відбувався і відбувається дискримінаційний поділ членів суспільства, умовно кажучи, на хворих та здорових. Це чітко прослідковується як зі змісту Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», так і з положень Постанови Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. № 1317 «Питання медико-соціальної експертизи». На поступове реформування такого стану речей спрямоване розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.12.2017 р. № 1008, якою був затверджений План заходів із впровадження Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я та міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я дітей і

підлітків. Одним з очікуваних результатів впровадження міжнародної класифікації функціонування є узгодження дій щодо впровадження міжнародних класифікацій з рекомендаціями Всесвітньої організації охорони здоров'я шляхом співпраці з Бюро Всесвітньої організації охорони здоров'я в Україні [9]. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.12.2018 р. № 2449 було затверджено Переклад Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я та Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я дітей і підлітків [10], що має сприяти пришвидшенню впровадження в Україні прогресивної медичної моделі, яка діє у більшості країн світу. Відповідно до засад Міжнародної класифікації функціонування, обмежень, життєдіяльності та здоров'я, до контекстуальних факторів впливу на людину в процесі її життєдіяльності відносять фактори навколишнього середовища, які становлять фізичне, соціальне середовище та середовище відносин і установок, в яких люди живуть і проводять своє життя. Ці фактори є зовнішніми для окремих осіб і можуть мати позитивний чи негативний вплив на результат діяльності особи як члена суспільства, здатність особи виконувати дії чи завдання, а також на функції або структуру організму людини [11, с.17-18]. На створення умов для реалізації особами з інвалідністю гарантованих їм прав та свобод, підвищення рівня доступності для таких осіб соціальних, медичних, освітніх та інших послуг, створення безперешкодного середовища спрямований Указ президента України «Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю» від 03.12.2019 р. № 875. Цим Указом було рекомендовано органам місцевого самоврядування вжити в установленому порядку заходів щодо: 1) забезпечення доступності будівель, споруд і приміщень закладів загальної середньої освіти згідно з державними будівельними нормами і стандартами з метою створення безбар'єрного архітектурного середовища для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення [12]. Необхідно звернути увагу, що 01.06.2007 р. набули чинності Державні будівельні норми України «Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення (ДБНУ), затверджені наказом Міністерства будівництва та архітектури та житлово-комунального від 02.11.2006 р. № 362 (далі - ДБНВ.2.2-17:2006). Згідно п.п. 4.3, 4.4. Загальних положень ДБНВ.2.2-17:2006, при проектуванні об'єктів, доступних для маломобільних груп населення, повинні бути забезпечені: доступність місць цільового відвідування і безперешкодність переміщення всередині будинків і споруд; безпека шляхів руху (у тому числі евакуаційних), а також місць проживання, обслуговування прикладення праці тощо [13].

Проте, багато проблем у сфері захисту прав осіб з інвалідністю залишаються невирішеними. Як зазначено в Національній стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, затвердженій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року № 366-р, на сьогодні переважна більшість об'єктів фізичного оточення не є адаптованими для переміщення/користування ними осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення. Переважна частина громадського транспорту (автобуси, тролейбуси, трамваї), а також міжміського, міжнародного авто- та залізничного сполучення є застарілою та недоступною, що унеможливує перевезення осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення (відсутні пандуси, облаштовані місця для осіб з числа маломобільних груп населення, вказівники, звукові сигнали, титрована інформація тощо) [14].

Проблема підвищення загальносистемної доступності для осіб з інвалідністю та забезпечення всебічного обліку захисту їх прав поглибилася в світі з початком пандемії, що спонукало Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй Антоніо Гутеріша в червні 2019 року оголосити про початок реалізації Стратегії Організації Об'єднаних Націй по інтеграції осіб з інвалідністю (далі - Стратегія). Як записано в додатках до Стратегії, де визначаються поняття, поняття «інтеграція осіб з інвалідністю» включає в себе забезпечення конструктивної участі людей з різними формами інвалідності, заохочення і облік їх прав в роботі Організації, розробку орієнтованих на осіб з інвалідністю програм і облік пов'язаних з питаннями інвалідності аспектів відповідно до Конвенції про права осіб з інвалідністю. Для здійснення цього необхідні розробка і реалізація послідовного і систематичного підходу до обліку питання інтеграції осіб з інвалідністю у всіх напрямках роботи та програмної діяльності як всередині Організації, так і за її межами [15]. Пандемія ще більше ускладнила і без того непросте становище осіб з інвалідністю в Україні. Необхідні для попередження поширення коронавірусної хвороби обмеження, що були введені під час локдауну щодо руху громадського транспорту, доступу до лікарень та реабілітаційних установ, на жаль, створили додаткові перешкоди для життєдіяльності осіб з інвалідністю. За даними, наведеними в інформаційній записці, підготовленій Моніторинговою місією Організації Об'єднаних Націй з прав людини в Україні, призупинення планового лікування та очних консультацій у лікарів і закриття певних лікарень для всіх пацієнтів, крім хворих на COVID-19, сильно

вплинуло на осіб з інвалідністю [16]. Тобто, проблеми реалізації прав і отримання соціальних послуг осіб з інвалідністю в сучасних умовах загострили ізолюваність та відчуженість осіб з інвалідністю в суспільстві. Це не лише не сприяє поширенню толерантності в громаді та суспільстві загалом, а навпаки загострює наявні проблеми нівелювання гуманістичних тенденцій розвитку соціально-орієнтованої держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Державна служба статистики України. URL. <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 09.09.2021 р.)
2. Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї: Закон України від 30.06.2016 р. № 1767-VI. Відомості Верховної Ради України від 05.03.2010 р., № 9, стор. 256, стаття 77
3. Конвенція про осіб з інвалідністю: Затверджена Організацією Об'єднаних Націй 13.12.2006 р. Офіційний вісник України від 19.03.2010р., № 17, / № 101 (2009, ст. 3496) /, стор. 93, стаття 799, код акта 50027/2010
4. Резолюции 47-й сессии (1992–1993 годы). URL. <https://www.un.org/ga/47/docs/47res.shtml> (дата звернення 11.09.2021 р.)
5. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов: Резолюция 48/96 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1993 г. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_306#Text (дата звернення 14.09.2021 р.)
6. Захист прав осіб з обмеженими можливостями. URL. <https://www.legalaid.gov.ua/multimedia/zahyst-prav-osib-z-obmezheny-mozhlyvostyamy-3/> (дата звернення 16.09.2021 р.)
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 19.12.2017 р. № 2249-VIII. Відомості Верховної Ради України від 16.02. 2018 р., / 6-7 /, стор. 98, стаття 43
8. Про внесення змін до наказу Міністерства соціальної політики України від 14 квітня 2011 року № 129: Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.07.2021 р. № 411.
9. План заходів із впровадження в Україні Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я та Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я дітей і підлітків: Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1008-р. Урядовий кур'єр від 11.01.2018. № 6. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1008-2017-r#Text> (дата звернення 18.09.2021 р.)
10. Переклад Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я та Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я дітей і підлітків: Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.12.2018 р. № 2449. URL. <https://moz.gov.ua/article/news/moz-zatverdiv-pereklad-mizhnarodnoi-klasifikacii-funkcionuvannja> (дата звернення 21.09.2021 р.)
11. Міжнародна класифікація функціонування, обмеження життєдіяльності та здоров'я. Ж.: Всесвітня організація охорони здоров'я, 2001. 256 с.
12. Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю: Указ президента України від 03.12.2019 р. № 875. Офіційний вісник Президента України від 20.12.2019 р., № 26, стор. 14, стаття 1151
13. Державні будівельні норми. Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення. ДБНВ.2.2-17:2006. Київ, Мінбуд України, 2007. 24 с.
14. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366-р. Офіційний вісник України від 11.05.2021 р., № 36, стор. 61, стаття 2154, код акта 104656/2021
15. Стратегия Организации Объединенных Наций по интеграции инвалидов. URL. https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy (дата звернення 30.09.2021 р.)
16. Вплив пандемії COVID-19 на людей з інвалідністю в Україні. Інформаційна записка Моніторингової місії Організації Об'єднаних Націй з прав людини в Україні від 05.10.2020 р. URL. https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-11/UKR_Briefing_Note_COVID_PwD_0.pdf (дата звернення 04.10.2021 р.)

Ірина Ткачук,

докторка економічних наук, доцентка
кафедри фінансів і кредиту.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича,
афілійований почесний дослідник
Інституту Яна-Урбана Сандаля, Норвегія
(м. Чернівці, Україна)
i.tkachuk@chnu.edu.ua
ORCID ID: 0000-0003-1081-8693
Scopus Author ID: 56074538100

ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОЗАХИСНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Діяльність інститутів громадянського суспільства (ІГС), зокрема громадських організацій (ГО), безпосередньо спрямована на вирішення проблем чи задоволення потреб їх учасників, окремих соціальних груп чи навіть цілого суспільства. ГО функціонують у всіх галузях: економічній, політичній, науки, культури, освіти тощо.

До найпоширеніших видів ГО як в Україні, так і у всьому світі, серед яких молодіжні, ветеранські, дитячі, наукові, культурно-просвітницькі, фізкультурно-спортивні, можна віднести і ті, діяльність яких безпосередньо спрямована на захист прав людини.

Діяльність правозахисних ГО завжди користувалася особливим попитом. Так, загальновідомими є такі правозахисні організації, як Amnesty International [1], Transparency International [3], Human Rights Watch [2] та ін. Більшість з цих організацій є представленими і в Україні. Більше того, попит на їх діяльність суттєво підвищився із початком всесвітньої пандемії коронавірусної хвороби COVID-19. Така ситуація пов'язана із необхідністю запровадження жорстких протиепідеміологічних заходів, до яких вдаються більшість держав світу. Такі заходи часто обмежують окремі права фізичних та юридичних осіб (право на вільне пересування, право на освіту, право на мирні зібрання, право на працю тощо), що викликає супротив суспільства та активізує діяльність вище згаданих організацій.

Однак, ефективність функціонування правозахисних ГО, як і інших ІГС, суттєво залежить від рівня їх фінансового забезпечення, на який впливають особливості соціально-економічного середовища, в якому функціонують ці організації.

Так, зважаючи на тривалу економічну та фінансову кризи, а також нестабільність політичного середовища в Україні, що суттєво поглибилися через пандемію Covid-19, існує низка проблем, недоліків та невирішених питань, що супроводжують ГО, зокрема правозахисні, в процесі формування фінансового забезпечення їх діяльності. До основних відносимо [6]:

1. неможливість за невизначеності здійснювати довгострокове фінансове планування і розробляти фінансову стратегію розвитку ІГС;
2. невизначеність в ІГС оптимальних розмірів вступних, членських, цільових, пайових, додаткових внесків, залучення додаткових джерел фінансування;
3. відсутність, як правило, власного доходу і залежність від зовнішніх джерел фінансування;
4. скорочення фінансування за економічних криз і падіння виробництва;
5. неправильність оформлення приймання ІГС грошей від громадян у касу, які можуть бути визнані позареалізаційними доходами;
6. складність пошуку й знаходження стійких джерел фінансування, одержання їх в обсязі, що забезпечить необхідні суспільні блага;
7. несталість джерел і обсягів фінансування ІГС, зумовлена макроекономічною і політичною нестабільністю в країні, високою дефіцитністю Державного бюджету України, значною інфляцією, волатильністю валютного курсу;
8. незбалансованість програмних пріоритетів в бюджеті ІГС;
9. проблема за формування фінансових ресурсів знайти найбільш стійке їх джерело, перетворити разові надходження у постійні, а короткострокові – довгострокові;
10. украй обмежена доступність і надто висока ціна позикових коштів для ІГС, необхідність наявності гарантій і поручництв;

11. відсутність у ІГС можливості емісії цінних паперів, участі в інвестиційній діяльності як інвестора, досвіду роботи на фінансових ринках;
12. обмеження на окремі види операцій/діяльність ІГС на певному сегменті фінансового ринку;
13. недостатня фінансова грамотність працівників ІГС.

Наявність цих проблем та невирішених питань суттєво ускладнюють функціонування ГО, зокрема, і правозахисних, послуги яких є особливо актуальними та затребуваними останнім часом. Проте їх вирішення вимагає системного підходу та довготривалих заходів, а фінансування організації потребують “вже і зараз”. Тому сьогодні для ГО, що займаються правозахисною діяльністю, важливо змінити підходи до залучення джерел фінансування, зокрема, використовуючи й існування самої пандемії.

Перш за все важливо відійти від моделі пасивного очікування підтримки від різноманітних донорів та активно зайнятися фандрайзинговою діяльністю. Серед методів активного залучення фінансування можна виділити ті, які найбільш підійдуть правозахисним організаціям у період пандемії: грантова діяльність (наприклад, шляхом напрацювання та подання проєктів, які спрямовані на підвищення рівня обізнаності населення щодо їх прав та обов'язків у період пандемії тощо); краудфандингова діяльність [4, С. 183; 5, С. 150-153] (з використанням вітчизняних краудфандингових платформ), а також активна фандрейзингова діяльність за допомогою соціальних мереж. Варто зауважити, що використання цих методів не лише дасть змогу підвищити рівень фінансового забезпечення правозахисних організацій в період пандемії, але і суттєво розширити мережу учасників та прибічників таких організацій.

Отже, всесвітня пандемія Covid-19 суттєво змінила “правила гри” для організацій громадянського суспільства, зокрема тих, метою діяльності яких є захист прав людини. Водночас, за виваженої фандрейзингової політики ці організації можуть не лише залучити значні фінансові ресурси для власної ефективної діяльності, але і суттєво розвинути власні мережу та підвищити організаційну спроможність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Amnesty International. Офіційний веб-сайт. URL: <https://www.amnesty.org/en/>
2. Human Rights Watch. Офіційний веб-сайт. URL: <https://www.hrw.org/>
3. Transparency International. Офіційний веб-сайт. URL: <https://www.transparency.org/en>
4. Ткачук І. Краудфандинг в контексті залучення додаткових ресурсів для реалізації проєктів державно-приватного партнерства. *Інноваційна економіка*. 2016. № 5-6. С. 183-186.
5. Ткачук І. Механізм запровадження венчурної філантропії у країнах із початковим рівнем розвитку культури благодійності (на прикладі України). *Економічний форум*. 2020. № 1(4). С. 145-153.
6. Ткачук І. Фінанси громадянського суспільства. Дис. ... д. е. н. Львів. Університет банківської справи. 2021. 491 с.

Ніна Троцюк,

кандидатка юридичних наук, заступниця декана
з навчально-організаційної роботи.

Національний авіаційний університет

(м. Київ, Україна)

olimp512@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5943-8694>

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ІНТЕРНЕТ-ПОСЕРЕДНИКІВ ЗА ПОРУШЕННЯ АВТОРСЬКИХ ПРАВ

Відповідальність інтернет-посередників, як складова інституту захисту авторського права в мережі Інтернет є комплексним питанням, яке потребує подальшого дослідження та правової регламентації.

Ратифікуючи Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [1], Україна взяла на себе зобов'язання запровадити відповідальність постачальників посередницьких послуг у разі правопорушень у сфері прав інтелектуальної власності, зокрема авторського права.

Варто зазначити, що згідно ст. 244 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [1], обидві Сторони визнають, що послуги посередників можуть використовуватись третіми особами для протиправної діяльності. Щоб забезпечити вільний обіг інформаційних послуг і в той самий час захищати права інтелектуальної власності у цифровому середовищі, кожна Сторона забезпечує заходи, визначені Підрозділом 2 цієї Угоди, для постачальників посередницьких послуг.

Звільнення від відповідальності, включають лише ті випадки, коли діяльність постачальників послуг інформаційного суспільства обмежена технічним процесом оператора та наданням доступу до комунікаційних мереж, через які доступна для третіх сторін інформація передається або тимчасово зберігається з єдиною метою - зробити передачу більш ефективною. Дана діяльність має суто технічний, автоматичний та пасивний характер, що означає, що постачальник послуг інформаційного суспільства не має ні знань, ні контролю щодо інформації, яка передається або зберігається.

Якщо говорити безпосередньо про поняття «інтернет-посередник», то варто зазначити, що воно тотожне визначенню «постачальник послуг» згідно з пунктом b статті 2 Директиви 2000/31/ЄС Європейського парламенту та Ради «Про деякі правові аспекти інформаційних послуг, зокрема електронної комерції на внутрішньому ринку» [2]. Інтернет-посередником є будь-яка фізична чи юридична особа, яка надає інформаційні послуги. Дані особи створюють, підтримують та отримують вигоду з електронних платформ або мереж, адаптованих до веб 2.0 (інформаційні технології, які дозволяють користувачам створювати та поширювати власний контент у всесвітній павутині). Наприклад, пошукові системи, соціальні мережі, сервіси обміну даними тощо. Проте, в контексті захисту авторського права в мережі Інтернет інтернет-посередництвом слід вважати діяльність з надання місця на сервері для завантаження користувачами даних.

К. Зеров у своїх наукових працях класифікує інтернет-посередників на [3, с. 185]:

1) провайдер доступу/просто посередник (англ. "Mere conduit") – забезпечує доступ до мережі, в тому числі підключення до мережі Інтернет кінцевих користувачів.

2) хостинг-провайдер (англ. – "Hosting") – надає інформаційні ресурси, що належать третій особі та забезпечує їх доступність. Особливим різновидом хостинг-провайдеру є контент-провайдер (постачальник контенту), який надає послуги щодо зберігання інформації, яка надається одержувачем послуги, в тому числі об'єктів авторського права та суміжних прав та забезпечує їх доступність.

3) Кеш-провайдер (англ. - "Caching") – провайдер, що забезпечує автоматичне проміжне тимчасове зберігання матеріалу в системі чи мережі Інтернет, що контролюється чи керується провайдером.

Науковці О. Мацкевич, М. Хатаєва вважають, що контент-провайдер є самостійним видом інтернет-посередників та не являється різновидом хостинг-провайдеру [4, с. 54; 5, с.105];

На думку А. Жарової та О. Ліпкеса, посередник, який виконує декілька функцій, може відноситись до декількох категорій (наприклад, якщо він забезпечує доступ до даних в мережі Інтернет і в той же час пропонує свій зміст з власного серверу) [6, с. 62; 3, с. 185].

Дослідивши класифікацію інтернет-посередників, ми повністю солідарні із думкою К. Зерова, що діяльність кожного із вказаних видів в Україні потребує спеціального правового регулювання.

Зауважимо, що одним з найбільш обговорюваних питань в останні роки є питання щодо відповідальності інтернет-посередників за порушення авторського права. Актуальність питання зумовлюється появою таких новітніх явищ як веб 2.0, стрімкого поширення сайтів з користувальницьким наповненням, он-лайн трансляціями і безкоштовним хостингом.

Особливості відповідальності інтернет-посередників в країнах – членах Європейського Союзу визначені в ст.ст. 12-15 Директиви 2000/31/ЄС «Про деякі правові аспекти інформаційних послуг, зокрема, електронної комерції, на внутрішньому ринку» [2], які відображені в ст.ст. 245-247 Угоди. Вбачається, що саме детальний аналіз європейського підходу до відповідальності інтернет-посередників є доцільним в контексті гармонізації українського законодавства до законодавства європейського співтовариства.

Варто зауважити, що з метою імплементації зобов'язань Україна вже прийняла ряд нормативно-правових актів, які регулюють питання щодо відповідальності інтернет-посередників в мережі Інтернет. Так, із прийняттям Закону України «Про державну підтримку кінематографії в Україні» № 1977-VIII від 23.03.2017р. [7], було внесено ряд змін до Закону України "Про електронну комерцію". Згідно частини 4 статті 17 Закону України "Про електронну комерцію" [8], постачальник послуг проміжного характеру несе відповідальність за зміст переданої та отриманої інформації та за шкоду, завдану внаслідок використання результатів таких послуг, **за умови відсутності в його діях будь-якої з обставин, що звільняють його від відповідальності.**

Також, із прийняттям Закону України «Про державну підтримку кінематографії в Україні», одночасно доповнено новими статтями, що регламентують відповідальність інтернет-посередників, Закон України «Про авторське право і суміжні права», Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний кодекс та ряд інших законодавчих актів. Так, відповідно до ст. 52 Закону України «Про авторське право і суміжні права» [9] такі інтернет-посередники як власник веб-сайту, веб-сторінки та постачальник послуг хостингу можуть бути притягнуті до цивільно-правової відповідальності за заявою суб'єкта авторського права з дотриманням встановленої Законом процедури. Крім цього, статтями 164¹⁷-164¹⁸ КУпАП [10] передбачається адміністративна відповідальність власників веб-сайтів та постачальників послуг хостингу за порушення умов і правил, що визначають порядок припинення порушень авторського права з використанням мережі Інтернет.

Таким чином, слід констатувати, що в Україні з'явився законодавчо оформлений механізм захисту авторського права в мережі Інтернет з відповідною класифікацією інтернет-посередників та спеціальними положеннями, що регламентують їхню діяльність, щоправда в обмеженому колі питань. Наступним необхідним кроком для держави є напрацювання органами судової влади практики щодо розгляду даної категорії справ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.
2. Про деякі правові аспекти інформаційних послуг, зокрема електронної комерції на внутрішньому ринку: Директива 2000/31/ЄС Європейського парламенту та Ради. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_224#Text.
3. Зеров К. О. Особливості відповідальності інтернет-посередників за порушення авторських прав на твори, розміщені в мережі Інтернет. *ІТ право: проблеми і перспективи розвитку в Україні*: зб. матер. Міжнар. наук. конфер., м. Львів, 18 листопада 2016 р. Львів, 2016. С. 182-196.
4. Мацкевич О. Загальні підходи до визначення юридичної відповідальності провайдерів за порушення авторських і суміжних прав у мережі Інтернет. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2012. №1. С. 54-62.
5. Хатаева М. А. Дифференциация ответственности интернет-провайдеров за нарушение интеллектуальных прав на результаты интеллектуальной деятельности в интернете. *Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения*. 2010. №1. С. 103-111.
6. Жарова А. К. О необходимости правовой классификации операторов сети интернет. *Бизнес-Информатика*. 2011. №3. С. 60-65.
7. Про державну підтримку кінематографії в Україні: Закон України від 23.03.2017 № 1977-VIII. Дата оновлення: 16.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1977-19#Text>.

8. Про електронну комерцію: Закон України від 03.09.2015 № 675-VIII. Дата оновлення: 01.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-19#Text>.

9. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. Дата оновлення: 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12#Text>.

10. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 30. Ст. 242.

Тетяна Федорчак,
докторка політичних наук, професорка
кафедри суспільних наук.
Івано-Франківський національний
технічний університет нафти і газу
(м. Івано-Франківськ, Україна)
tatiana.fedorchak@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8404-5526>

МІЖНАРОДНІ ОРГАНІЗАЦІЇ В БОРОТЬБІ З ПАНДЕМІЄЮ COVID-19

Пандемія COVID-19 створила глобальну надзвичайну ситуацію, яка несе руйнівні наслідки для всього світу, забираючи життя людей, викликаючи спад економіки держав, створюючи значні перешкоди на шляху до досягнення Цілей Організації Об'єднаних Націй в галузі сталого розвитку.

Особливу загрозу ця смертельно небезпечна хвороба й її економічні наслідки представляють для незаможних і вразливих країн, громад, окремих громадян. ООН, усвідомлюючи, що пандемія COVID-19 суттєво загрожує правам людини у світі, закликала країни прийняти більш узгоджений, глобальний і орієнтований на права людини підхід до цього явища, чи як назвав її в кінці листопада 2020 р. Генеральний секретар ООН А. Гутерріш «загальнолюдська криза, що забрала вже два мільйони життів» [1].

Від початку спалаху коронавірусної інфекції COVID-19 офіційні представники Організації з прав людини і призначені ООН незалежні експерти наголошують на важливості захисту прав людини. З цією метою ООН, МОМ, МСЕ, УКГВ, УВКПЛ, ПРООН, ЮНЕП, ЮНЕСКО, УВКБ, ЮНІСЕФ, ЮНОПС, ВПС, Добровольці ООН, ООН-жінки, ВПП, ВООЗ підтримали прийняття спільної заяви у відповідності з принципами ООН, які торкаються захисту особистих даних і недоторканності приватного життя, прийняті інституціями системи ООН на підтримку використання даних і технологій в умовах боротьби з COVID-19 таким чином, щоб забезпечити повагу права на недоторканність приватного життя й інших прав людини та сприяти економічному і соціальному розвитку [2].

Величезний масив фактичних даних свідчить, що збір, використання, поширення та подальша обробка даних можуть сприяти обмеженню поширення вірусу і прискоренню відновлення, особливо завдяки цифровому відстеженню контактів. Так, дані про мобільність, одержувані завдяки тому, що люди використовують мобільні телефони, е-пошту, банківські операції, соціальні мережі і поштові послуги, сприяють моніторингу поширення вірусу і діяльності, передбаченої мандатами установ системи ООН. Втім, збір і обробка даних, в т.ч. для цифрового відстеження контактів і загального спостереження за станом здоров'я, можуть включати в себе збір величезного обсягу конфіденційних персональних і не персональних даних. Це може мати значні наслідки після завершення початкового етапу реагування на кризу, в т.ч. у тих випадках, коли такі заходи застосовуються з метою, не пов'язаною безпосередньо чи конкретно з заходами реагування на COVID-19, що може призводити до порушення основних прав і свобод людини. Ця проблема набуває особливої актуальності, якщо деякі надзвичайні заходи, введені для боротьби з пандемією, такі як цифрове відстеження контактів, стають стандартною практикою.

Виступаючи на неофіційному брифінгу в Раді з прав людини, 9 квітня 2021 р. Верховний комісар ООН з прав людини Мішель Бачелет закликала до термінових і всебічних дій, щоб коронавірусна інфекція не привела до «ще більш масштабної нерівності» на тлі страждань великої кількості людей, а також додала, що багато держав в кожному регіоні – особливо в Європі – вжили безпрецедентних заходів для захисту прав працюючих і зведення до мінімуму кількості безробітних. «Всім державам, які володіють достатніми ресурсами, слід зробити те ж саме», – сказала вона [3].

Наведемо деякі міркування щодо заходів спрямованих на ліквідацію наслідків пандемії коронавірусної інфекції COVID-19, які висловили експерти ООН з прав людини. Так, у Спільній заяві експертів ООН з прав людини зазначено, що «кожна людина, без винятку, має право на отримання життєво необхідних медичних послуг, і відповідальність за їх надання лежить на уряді. Брак ресурсів, використання державних чи приватних схем страхування ніколи не повинні служити виправданням для дискримінації щодо певних груп пацієнтів. Кожна людина має право на здоров'я».

«Досить імовірно, що рівень насильства в сім'ї буде рости, як вже передбачалося у початкових даних, отриманих від поліції й адміністраторів гарячих ліній, – підкреслила Дубравка Шимонович, спеціальний доповідач ООН з питання про насильство по відношенню до жінок. – Для багатьох жінок

і дітей будинок може бути місцем страху і насильства. Ця ситуація значно погіршується в разі ізоляцій, таких як карантин, введений під час пандемії COVID-19. Всі держави повинні докласти значних зусиль для усунення загрози COVID-19, але вони не повинні забувати про жінок і дітей, які стали жертвами насильства в сім'ї» [3].

Незалежний експерт ООН з питань здійснення літніми людьми всіх прав людини Роза Корнфельд-Штейн з болем і жалем навела факти, які стосуються повідомлень про кинутих літніх людей у будинках престарілих чи про тіла, знайдені в притулках, що викликає тривогу, скорботу і співчуття. «Це не прийнятно. Ми всі зобов'язані виявляти солідарність і захищати людей похилого віку від такого ставлення», – глибоко переконана експерт.

«Внутрішньо переміщені особи піддаються підвищеному ризику зараження коронавірусною інфекцією COVID-19 через обмежений доступ до охорони здоров'я, води, санітарних послуг, продовольства і адекватного житла, – вважає Сесілія Хіменес-Дамар, спеціальний доповідач ООН з питань про права людини внутрішньо переміщених осіб. – Вони часто стикаються і з дискримінацією. Ті, хто знаходиться в таборах, місцях масового скупчення людей, часто живуть у перенаселених пунктах, у притулках для надзвичайних ситуацій, фізично і структурно невідповідних для запобігання зараження коронавірусною інфекцією. Уряди повинні зробити все можливе, щоб внутрішньо переселені особи мали доступ до води, санітарії, засобів особистої гігієни, належних житлових умов і продовольства» [3].

Отже, з наведених висловів представників різних відомств і інституцій ООН, інших міжнародних організацій очевидно, що вони безпосередньо включилися в боротьбу з коронавірусною інфекцією COVID-19 і намагаються відстоювати права людини. Наведемо деякі рекомендації щодо прийняття відповідних заходів у боротьбі з поширенням коронавірусної інфекції COVID-19, орієнтовані на дотримання прав людини, які розробило Управління Верховного комісара ООН з прав людини:

- політика в галузі охорони здоров'я повинна враховувати не лише медичні аспекти пандемії, а й правозахисні та гендерні наслідки заходів, прийнятих у межах заходів у сфері охорони здоров'я;
- надзвичайні повноваження повинні використовуватися законно, в інтересах громадської охорони здоров'я, а не як основа для придушення інакомислення чи замовчування діяльності правозахисників, чи журналістів;
- заходи обмеження, такі як соціальна дистанція і самоізоляція, мають враховувати потреби людей, які покладаються на підтримку інших людей в їжі, одязі і гігієні. Багато людей, в т.ч. люди з інвалідністю, покладаються в цих аспектах на сім'ю і соціальні служби;
- досить важливо, щоб будь-яке посилення прикордонного контролю, обмеження на поїздки чи обмеження свободи пересування не перешкождали людям, які змушені тікати від війни чи переслідувань;
- податкові пільги і пакети заходів соціального захисту, спрямовані безпосередньо на тих, хто в найменшій мірі здатний впоратися з кризою, мають важливе значення для пом'якшення руйнівних наслідків пандемії. Негайних заходів економічної допомоги, зокрема гарантовану оплачувану відпустку через хворобу, розширення допомоги по безробіттю, розподіл продовольства і загальний базовий заробіток, можуть допомогти уникнути гострих наслідків кризи;
- держави повинні зважати на особливі концепції здоров'я корінних народів, включаючи їх традиційну медицину, консультиватися і враховувати вільну попередню й усвідомлену згоду корінних народів при розробці профілактичних заходів по коронавірусній інфекції COVID-19;
- люди, позбавлені волі, у т.ч. в імміграційних центрах, тюрмах, слідчих ізоляторах, установах та інших місцях тримання під вартою, мають підвищений ризик зараження у разі спалаху захворювання. Їх становище слід окремо розглядати при плануванні і реагуванні на кризові ситуації;
- медичні працівники й експерти, в т.ч. вчені, повинні мати можливість вільно говорити, обмінюватися інформацією, в т.ч. з громадськістю [3].

Таким чином, можна зробити висновок, що міжнародні організації роблять все належне, щоб привернути увагу громадськості до дотримання і не порушення прав людини у світі. В свою чергу, кожна людина, суспільство, держава повинні дослухатися до рекомендацій Верховного комісара ООН з прав людини, не порушувати заходів по боротьбі з поширенням коронавірусної інфекції COVID-19, орієнтованих на підтримку прав людини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. ООН. Гутерриш А. Наш мир может справиться с этим вирусом только одним способом: действуя сообща. URL: <https://www.un.org/ru/coronavirus/our-world-can-only-get-ahead-virus-one-way-together> (дата звернення: 20.08.2021).

2. ООН. Совместное заявление о защите данных и неприкосновенности частной жизни в условиях борьбы с COVID-19. URL: <https://www.un.org/ru/coronavirus/joint-statement-data-protection-and-privacy-covid-19-response> (дата звернення: 22.08.2021).

3. ООН. Защита прав человека в условиях пандемии COVID-19. URL: <https://www.un.org/ru/coronavirus/protecting-human-rights-amid-covid-19-crisis> (дата звернення: 20.08.2021).

Світлана Фурса,

докторка юридичних наук, професорка
кафедри нотаріального, виконавчого процесу
та адвокатури, прокуратури, судоустрою.

Навчально-науковий інститут права,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCIDID: <http://orcid.org/0000-0002-3023-5287>
fursa_2003@ukr.net

Євген Фурса,

кандидат юридичних наук, професор
кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права.
Київський державний торговельно-економічний університет
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-9406-1256>

COVID-19 В КОНТЕКСТІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

Якщо дивитися на COVID-19 як на хворобу, але в правовому контексті, то можна побачити багато вимірів цієї проблеми. Зокрема, на це питання справедливо звертали увагу науковці, але в контексті охорони і захисту прав адвокатів¹ і з абсолютною більшістю зроблених висновків можна погодитися. Питання полягає лише в тому, а чи зобов'язана держава надавати допомогу адвокатам в період, коли їх доходи значно зменшуються і в багатьох з них професійна діяльність з природних причин призупиняється, що обумовлюється бажанням клієнтів подбати про власне життя, а не про вигоду чи «влаштування» важливих, але сьогоденних проблем із станом здоров'я чи істотною небезпекою захворіти тощо? Здається, що держава мала б подбати про адвокатів, зокрема, про тих з них, які погодилися надавати безоплатну правову допомогу на встановлених нею умовах. В таких випадках адвокати не стають державними адвокатами, але в силу специфіки їх діяльності вони стають значною мірою заручниками державних замовлень на надання безоплатної вторинної допомоги тощо.

Тому вважаємо, що питання захисту прав людини в Україні від COVID-19 слід сприймати набагато ширше і тут можна говорити про те, що деякі суди закриваються через захворювання значної кількості суддів, нотаріуси і виконавці так само працюють в умовах цієї небезпечної хвороби, але лише приватні нотаріуси та виконавці відчувають зменшення власних доходів. Хто з перелічених фахівців є найбільш вразливим в економічному плані – очевидно, що ті, хто тільки розпочинає свою діяльність, оскільки не мають ні постійних клієнтів, ні накопичень, щоб забезпечити свою діяльність.

Очевидно, що їх інтереси є другорядними в контексті забезпечення життя і здоров'я людей, але при витрачанні величезних коштів державного бюджету, зібраних на подолання пандемії COVID-19, має поставати питання чи можна їх використовувати на будівництво доріг або на підтримання фахівців, які здійснюють юридичну діяльність. В цьому питанні не має політичного підтексту, а ми маємо говорити лише про правовий і професійний інтерес.

Отже, матеріальне підтримання не тільки бізнесу, а й професійної діяльності самозайнятих фахівців – це прямий обов'язок держави.

Якщо ж широко розглядати проблему з COVID-19 і реальності небезпеки життя та здоров'ю великої кількості громадян України, кожний з яких мав право на охорону здоров'я, то ми це питання маємо кваліфікувати відповідно до норм законодавства. Стаття 49 Конституції України гарантує, що кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. В Основному законі України гарантується, що відповідне право має забезпечуватися державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм, особа має право на медичне обслуговування, екстрену медичну допомогу² (Закон України «Про екстрену медичну допомогу»³), первинну медичну допомогу (Порядок надання первинної медичної допомоги⁴,

¹ Хотинська-Нор О.З. Адвокатура в умовах пандемії COVID-19 /Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє: матер. Х Міжнар. наук.-практ. конфер. (м. Одеса, 6 листопада 2020 р.) / редкол.: Н.М. Бакаянова та ін. – Одеса, 2020. -720 с. С. 47-49.

² Конституція України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80?find=1&text=%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD#n5259>. (дата звернення 31.10.2021)

³ Про екстрену медичну допомогу. Закон України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5081-17#Text> (дата звернення 31.10.2021)

⁴ Порядок надання первинної медичної допомоги, затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України

що був затверджений ще в.о. Міністра У. Супрун) тощо. Що з переліченого в правовому вимірі вирішено в контексті боротьби з COVID-19?

На останній тезі можна було б поставити крапку, якби нас цікавило лише популістське сприйняття дискусій навколо медичної реформи У. Супрун, причин зняття з посади попереднього Міністра охорони здоров'я України М.В. Степанова або відправлення у відставку нового Міністра, який не виконав власних зобов'язань з вакцинування десяти мільйонів громадян тощо. Ні, в розвинених країнах такий міністр мав особисто подавати у відставку і таким чином підтвердити політичну відповідальність за власні слова ...

Отже, на нашу думку, питання має ставитися під іншим кутом зору, оскільки юридична спільнота має дбати не тільки про власні інтереси, а й про суспільні і, насамперед, про дотримання вимог законодавства.

Зокрема, коли Міністр охорони здоров'я України М.В. Степанов особисто зачитував статистику про кількість захворілих і померлих, то це можна було сприймати як спробу продемонструвати особистісний підхід до вирішення проблеми, але від Міністра вимагається зовсім інше.

На жаль, в Україні посада міністра сприймається лише як політична, хоча до повноважень цієї посадової особи входить велика кількість важелів впливу на проблемні ситуації і від них вимагається їх вирішувати. Тому керівник одного з основних органів виконавчої влади не повинен сприйматися лише як політик, оскільки він має бути фахівцем своєї справи, повинен нести тягар юридичної, а не політичної відповідальності, за прийняті ним рішення.

Ось на даний момент приймається новий бюджет України на 2022 рік, але як він може прийматися без програми дій Уряду і, зокрема, де програми щодо соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних заходів, які відповідатимуть сучасним умовам, коли в Україні панує COVID-19. Де відповідні програми уряду і чому вони широко і публічно не обговорюються, оскільки саме після цього депутати мають визначати, скільки коштів на такі програми мають бути виділені у державному бюджеті на 2022 рік. Виходить, що депутати мають керуватися застарілим принципом, що на медицину мають виділятися 5% ? Які заходи мають бути основними і як за допомогою відповідних програм має бути подолано епідеміологічну кризу, а також які заходи мають бути першочергово введені у 2022 році, щоб поліпшити якість лікування цієї небезпечної хвороби, а також на ліквідацію наслідків цієї хвороби. Тепер загальновідомо, що ця хвороба відрізняється не тільки високою смертністю, але й тими нещадними для здоров'я людини наслідками, які вона завдає здоров'ю хворих і які зумовлюють тривалі терміни реабілітації. Де відповідні програми реабілітації хворих?

Невже в Україні не залишилося вчених, які здатні розробити відповідні програми? Чи їх не залучають до їх створення? Тоді такі програми необхідно запозичити, а точніше найліпші з них у інших розвинених країнах, а також адаптувати їх застосування до умов України, але неможливо не виконувати вимог Конституції України і не забезпечувати прав громадян України.

Так, українські фахівці сприймають COVID-19 як об'єктивну «картину», що має місце в усіх країнах світу, але ж окремі країни, зокрема, Китай в короткі строки мінімізували людські і економічні втрати від цієї хвороби. Це значить, що об'єктивні фактори при їх аналізі з урахуванням дій уповноважених осіб в конкретній країні в подібній ситуації дають можливість визначити, що було зроблено правильно, а де мали місце помилки. Коли ж такі помилки «коштують» кожен день життя десяткам і сотням людей, то тут не може застосовуватися лише політична відповідальність. Коли сьогодні ми чуємо про те, що в лікарнях не вистачає коштів на оплату праці медиків, не вистачає кисню, то можна визнати ці проблеми тимчасовими, але ж ці проблеми означають, що медики не здатні будуть вилікувати людей... Запитайте хворих, а якими ліками вони забезпечені і скільки вони витрачають власних коштів на лікування. Коли хвора людина біжить до аптеки за ліками, то як має сприйматися таке лікування і яку небезпеку для оточуючих вона створює?

У таких умовах юристи і, зокрема, адвокати мають підіймати питання про відповідальність не стільки держави, скільки конкретних посадовців, що не виконали умов законодавства, свої повноваження тощо. Схема, що за дії, бездіяльність або рішення органів державної влади відповідає держава (статті 1173-1175 ЦК¹), тобто державний бюджет без регресних позовів до посадовців в

19.03.2018 р. № 504 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-18#Text> (дата звернення 31.10.2021)

¹ Цивільний кодекс України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 31.10.2021)

Україні не дає позитивних результатів. Таке положення абсолютизує владу, звільняє високопосадовців від відповідальності, коли лікарні і, відповідно, хворі залишаються без кисню, зокрема. Скільки коштує той кисень в масштабах всієї країни, хто мусив подбати, щоб лікарні були ним своєчасно забезпечені? А скільки «коштує» життя людини? Скільки горя приносить смерть кожної людини для її близьких, особливо в тих умовах, коли люди помирають у лікарнях без кисню? Такі негативні відомості хвилюють не тільки суспільство, а й є реальним показником діяльності високопосадовців, їх кваліфікації і відповідності займаній посаді. Тому питання має стояти про відповідальність високопосадовців за смерть людей.

Посилатися на те, що громадяни України не вакцинуються, на нашу думку, безпринципно.

Дійсно, багато громадян України нехтують санітарно-епідеміологічними вимогами, навіть при виявленні хвороби, коли вона протікає в легкій формі, продовжують ходити на роботу, тим самим підвищуючи ефект ланцюгової реакції поширення хвороби. Але і це питання варто розглядати в правовій площині, оскільки держава має дбати про охорону всіх громадян, отже має бути встановлена істотна відповідальність за порушення відповідних карантинних правил, які встановлюються в певному регіоні або в державі. Але відповідальність має встановлюватися для всіх громадян без винятків, включаючи, високопосадовців. Однак, для високопосадовців мають застосовуватися не тільки і не стільки штрафи, скільки політична відповідальність! Вони є представниками української еліти і зобов'язані показувати приклад додержання вимог законодавства...

Існують громадяни, які не довіряють тим вакцинам, які пропонуються для вакцинування, але ж не повинно бути скандальних випадків придбання вакцин, які розцінюються як низької якості, викликають істотні негативні наслідки при їх застосуванні. Як можна було закупати і застосовувати вакцини індійського виробництва, якщо такі вакцини характеризуються низьким показником ефективності та були закуплені в малих обсягах. Зокрема, після вакцинування однією дозою виявилось, що відсутня друга доза такої самої вакцини і було запропоновано вакцинованим звернутися за другою дозою через три місяці... Як має сприйматися ситуація, коли тобі пообіцяли вколоти вакцину Пфайзер, вкололи Коронавак? А остання нині не визнається в країнах Євросоюзу, і людина позбавлена можливості поїхати у відрядження по роботі у Європу. Яка буде в громадян довіра до вакцинування в таких або подібних випадках? Наприклад, широко відомо, що вакцина Пфайзер має зберігатися при – 70 градусів, але ж лише тепер надходять відомості про закупівлю холодильників, а до цього як цю вакцину зберігали перед застосуванням?

Тому звинувачувати громадян в тому, що вони не бажають вакцинуватися – це проста схема перекладання відповідальності. Так, у сучасних умовах передбачається обмежити доступ невакцинованих до публічних місць, але ж така схема сприйняття і регулювання правовідносин не роз'яснюється пересічним громадянам, які справедливо вважають, що вакциновані можуть бути розносниками хвороби. Тому агітація має бути адресною, що держава дбає про тих громадян, які невакциновані. Саме про них дбає держава, оскільки з великою долею ймовірності вони будуть переносити хворобу у важкій формі. Тому з одного боку, вони можуть нехтувати своїм здоров'ям – це їх право, але, з іншого боку, – від держави вимагатимуться істотні кошти на їх лікування, тестування тощо.

Одночасно, це правовий нонсенс, коли громадяни змушені робити одну вакцину на вокзалі і одразу їм дозволяється йти до потягу, хоча для засвоєння вакцини потрібен час... Тобто це банальна профанація, яка нагадує боротьбу не з хворобою, а за статистичні показники вакцинованих, що лише підтверджує безсистемність боротьби з небезпечною хворобою.

Наведені та багато інших векторів доводять наявність проблем з масовими захворюваннями на COVID-19, які не можна розцінювати лише як суто медичні, оскільки вони мають розглядатися крізь правову призму, а саме права людини на життя, здоров'я, безпечне довкілля.

Вважаємо також, що ми зіткнулися з проблемою COVID-19 і держава не виконує власних зобов'язань з надання якісних медичних послуг населенню, отже має відшкодувати завдану шкоду, але з обов'язковим відшкодуванням понесених витрат з «кишень» високопосадовців.

Останнє положення особливо важливе для України, оскільки величезна кількість бажаючих зайняти високі посади вже абсолютно не узгоджується з матеріальними і людськими можливостями України. Україна, на нашу думку, не здатна витримати все нові і нові експерименти, коли недосвідчені, некваліфіковані молоді люди намагаються керувати міністерствами, відомствами, реформують медицину, освіту, науку, але не мають для цього ні життєвого, ні професійного досвіду. Тому для них не має істотної різниці, яке міністерство очолити, оскільки вони не є фахівцями в жодній галузі знань.

Отже, про які програми щодо соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних заходів в умовах боротьби з COVID-19 можна говорити, якщо від міністра вимагається стратегічне мислення, яке має генерувати ідеями апарат міністра, а він весь апарат набирає з собі подібних? У зв'язку з цим і виникають програми уряду, міністерств, які створюються на замовлення абсолютно сторонніми особами за дві доби і за які платять кошти з державного бюджету.

Тому проблеми з подоланням COVID-19 напряду зв'язані з іншими системними проблемами в управлінні державою, відбором кадрів на високі державні посади і розраховувати на те, що вони будуть вирішені звичними методами – «відкритими» конкурсами тощо, не приходить, оскільки відсутність юридичної відповідальності високопосадовців доводить, що кожному громадянину можна спробувати керувати міністерством, а в разі певних негараздів своєчасно подати заяву про звільнення і все... ?

Тут варто нагадати, що наша країна декларується як правова (ст. 1 Конституції України) і це необхідно системно доводити при вирішенні навіть медичних проблем!

Андрій Худик,
помічник судді Апеляційної палати
Вищого антикорупційного суду
(м. Київ, Україна)
a.khudyk@chnu.edu.ua

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Однією з найбільш актуальних у сучасний період розбудови української держави є проблема трудової діяльності неповнолітніх, адже саме вони є основою майбутнього трудового потенціалу країни, що мають колосальний вплив на суспільні процеси, визначаючи майбутнє держави, використовуючи свою мобільність, гнучкість та інтелектуальний потенціал. Така проблема є важливою і у розрізі соціальної роботи, оскільки збідніння значної частини населення часто призводить до неможливості забезпечення батьками обов'язку щодо утримання неповнолітніх дітей, що вимагає здійснення низки заходів соціального захисту сімей з дітьми, в тому числі щодо створення відповідних економічних умов та подальшого розроблення нормативно-правової бази щодо вторинної зайнятості студентів та учнів у вільний від навчання час. Чинниками працевлаштування молодих працівників (неповнолітніх), разом із необхідністю покращення їх матеріального стану, визначаються такі, як: соціальні та професійні орієнтації, інтерес до професії; можливість самореалізації та прояву здібностей; досвід самостійних заробітків, регулярність економічної активності тощо [1].

Поняття «працевлаштування молодого працівника (неповнолітнього)» варто трактувати як систему спеціальних економічних та організаційно-правових заходів відповідних державних і недержавних органів щодо забезпечення.

Основний Закон [2] та Кодекс законів про працю [3] (далі – КЗпП) закріпили, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Де Правовому регулюванню праці неповнолітніх присвячена глава XIII Кодексу законів про працю України «Праця молоді» [3].

Важливо наголосити, що одним із основних принципів трудового законодавства нашої держави є рівність трудових прав усіх громадян. Відповідно до Кодексу законів про працю України неповнолітні, тобто ті особи, що не досягли повноліття (18 років), у трудових правовідносинах мають такі ж права, що й повнолітні особи [3]. У той же час, трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх, в т. ч. щодо прийняття на роботу та звільнення, умов праці тощо. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями.

Тим не менш, чинний КЗпП встановлює низку заборон щодо залучення до праці осіб, молодше 18-ти років. У відповідність чинному національному законодавству забороняється застосування праці осіб молодше 18-ти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, в тому числі на підземних роботах; забороняється, також, даним особам здійснювати роботу, яка полягає в підйманні та переміщенні речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Згідно статті 192 КЗпП України заборонено залучати молодих працівників віком до 18-ти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні [3].

Як бачимо, законодавство України надає можливість для молодих (неповнолітніх) осіб закріпити право на працю. В деякій мірі вони прирівнюються до повнолітніх осіб у трудових відносинах за своїми обов'язками та правами. Проте законодавство спираючись на те, що такі особи ще повністю не сформовані і мають у своєму житті певні інші потреби, такі як навчання, соціальний розвиток, незміцніле здоров'я, встановлює для них пільги у галузі охорони праці, нормованого робочого часу, відпусток та ще в деяких інших умов для роботодавця.

Не менш важливим є питанням запобігання та поступова ліквідація найгірших форм дитячої праці, що є спільною метою діяльності органів державної влади, які опікуються проблемами дітей. Саме тому існує потреба в постійній взаємодії зацікавлених сторін з метою створення гідних умов праці для неповнолітніх; забезпечення постійного обміну інформацією стосовно тих, хто шукає роботу, та працевлаштованих неповнолітніх для запобігання порушень трудових правовідносин [4].

Цікавим також є трактування статті 7 Конвенції Міжнародної організації праці де прийом на роботу осіб, які досягли 14-тирічного віку, допускається за наявності спеціальних умов. До них відноситься наступне: вони повинні бути учнями загальноосвітніх шкіл чи інших навчальних закладів

відповідної класифікації; здійснювана робота має бути легкою і не завдавати шкоди здоров'ю чи розвитку; дана робота не повинна завдавати шкоди відвідуваності навчального закладу, порушувати навчальний процес, має виконуватися у вільний від навчання час; повинна бути обов'язкова згода одного з батьків або особи, яка є законним представником [5].

Тому, як бачимо, Конвенція Міжнародної організації праці разом з КЗпП України гарантує неповнолітнім працівникам, так як і дорослим, певний обсяг прав: на безпечні умови праці, відповідно до вимог законодавства; на справедливую оплату праці; на щорічну відпустку; на судовий захист трудових прав тощо.

Очевидним є той факт, що реалізацію трудовим правам неповнолітнім в науці завжди приділялась значна увага. Сьогоднішній ринок праці характеризує молодих працівників (неповнолітніх) найбільш уразливою та найменш захищеною категорією населення, що потребують особливого правового захисту з боку держави. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю їм сьогодні складно [4].

Держава в свою чергу намагається максимально забезпечити безпечні умови праці для працівника – підлітка на законодавчому рівні, проте, на жаль, недобросовісні роботодавці практикують неофіційне наймання на роботу неповнолітніх, що є прямим порушенням законодавства. У цій ситуації ранній початок трудової діяльності, особливо коли йдеться про роботу, що перевищує фізіологічні можливості підлітка-працівника, може негативно позначитися на здоров'ї дитини, її подальшому фізичному, психічному та соціальному розвитку.

Для того аби захистити молодого (неповнолітнього) працівника варто вжити наступних заходів:

- здійснити чітку регламентацію видів діяльності в яких дозволяється залучати неповнолітніх;
- визначити порядок, відповідно якому має оформлятися згода батьків, законних представників на працевлаштування неповнолітнього;
- створити ефективний нормативно-правовий механізм системи адміністративних покарань роботодавців, які використовують працю неповнолітніх в неформальному секторі економіки, тим самим порушуючи норми чинного законодавства;
- здійснити криміналізування «тіньового працевлаштування» неповнолітніх працівників.

Тому, досить важливо, аби чинне національне законодавство про працю неповнолітніх розвивалось і враховувало ті вимоги, які пред'являють різноманітні трудові процеси щодо неформованого організму молодого (неповнолітнього) працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Іріюглу С. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. Мистецтво наукової думки. №1 (2018). С. 130-132.
2. Конституція України: Закон від 01.01.2020 №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 17.10.2021)
3. Кодекс законів про працю України: кодекс від 14.08.2021 №322-08. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed19960723#Text> (дата звернення: 17.10.2021)
4. Корощенко, М. Г. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Економічні, політичні, правові і культурні виміри соціально-відповідального суспільства. 2021. С. 40.
5. Конвенція Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: Конвенція від 23.02.2006 № 993_036. *Відомості Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text (дата звернення: 17.10.2021)

Тетяна Юзько,
докторка філософії, завідувачка кафедри
соціально-економічних дисциплін.
КВЗО «Барський гуманітарно-педагогічний
коледж імені Михайла Грушевського»
(м. Бар, Вінницька обл., Україна)
galtao@ukr.net

ТЕРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРАВА НА ЖИТТЯ ТА ОХОРОНУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

Охорона здоров'я – один з пріоритетних напрямів державної діяльності та національної політики. Держава формує політику охорони здоров'я та забезпечує її реалізацію, використовуючи світовий досвід роботи з поліпшення умов і безпеки праці. Гарантування безпечних умов праці, ліквідація професійних захворювань і виробничого травматизму, усунення шкідливих факторів є однією з головних турбот Української держави [1, с. 332].

В умовах проведення заходів, спрямованих на запобігання виникнення та поширення коронавірусної хвороби (COVID-19), питання охорони праці працівників, збереження їх життя і здоров'я набувають важливого значення. Пандемія COVID-19 показала на практиці, наскільки важливими є питання безпеки і здоров'я працівників, які своєю працею створюють економічний потенціал держави, і наскільки серйозними можуть бути її економічні втрати, якщо цим питанням не приділяти належної уваги.

З метою реалізації права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності Верховна Рада України 14 жовтня 1992 р. прийняла Закон «Про охорону праці», який регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці в Україні. Закон установив єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Відповідно до Закону України «Про охорону праці»: «охорона праці – це система 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» [2].

У країнах Західної Європи в більша увага приділяється праву працівника на здорові і безпечні умови праці на робочому місці, причому це право визнається в якості одного з фундаментальних прав особи [3]. Як стверджує І. М. Басаргін, у найзагальнішому вигляді трудове право регулює процес організації здорової і безпечної праці працівників, забезпечує належні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, захищає здоров'я працівників у процесі праці, покладаючи відповідні обов'язки на роботодавця [4]. Якщо проаналізувати чинне законодавство, то можна побачити, що і в Кодексі законів про працю, і в Законі України «Про охорону праці» передбачається широке коло гарантій для працівників, у сфері захисту їх життя та здоров'я. Зокрема, в статтях 5-12 Закону передбачаються конкретні заходи з охорони праці (обов'язок роботодавця проінформувати працівника про умови праці; заборона пропонування працівникові роботи, яка є небезпечною для його здоров'я; право працівника відмовитися від виконання роботи, яка може завдати йому шкоди; право на пільги і компенсації; заходи з охорони праці окремих категорій працівників тощо) [2]. Відповідний розділ проекту Трудового кодексу України [5] побудований на таких же принципах, з врахуванням положень, наявних в КЗпП та Законі «Про охорону праці». Така ситуація є повністю зрозумілою і виправданою. Більше того – надання менших гарантій в принципі не є можливим в контексті конституційних норм, за якими життя та здоров'я людини є найвищими соціальними цінностями. Тобто матеріальні гарантії забезпечення належного рівня життя та здоров'я працівників, передбачені в межах інституту охорони праці, в цілому сприяють належній реалізації права на життя при виконанні трудової функції.

Однак при цьому виникають деякі питання щодо організаційних гарантій у сфері охорони праці. Зокрема, виходячи з тексту законодавчих актів, представництво працівників у сфері охорони праці покладається на уповноважених трудового з охорони праці (ст. 42 Закону України «Про охорону праці»). Очевидним є те, що саме ці суб'єкти, будучи такими ж працівниками, як і інші, є зацікавленими в безпечних та здорових умовах праці. Проте істотних важелів впливу уповноважених на рівень охорони праці в межах підприємства знайти важко. Так відповідно до ч. 1 ст. 42 Закону, «Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці» [2].

А згідно ч. 4 цієї статті: «Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами» [2]. Питання постає в наступному.

По-перше, вказано що пропозиції уповноваженого є обов'язковими для розгляду роботодавцем, однак не встановлена його відповідальність, а також суттєві засоби впливу у випадку відхилення таких пропозицій. По-друге, інколи виникають ситуації, коли для захисту життя та здоров'я працівників потрібно вживати оперативних заходів, а не звертатися до державних органів. Тому, на нашу думку, актуально надати уповноваженим повноваження стосовно оперативного захисту працівників, наприклад, надати право тимчасово звільняти працівників від виконання обов'язків з метою захисту життя та здоров'я останніх. З іншого боку варто пам'ятати, що інститут охорони праці – лише одна зі складових реалізації та захисту права на життя у сфері праці. Тому гарантії, встановлені в його межах повинні бути розумними. Так, абсолютно правильним є закріплення заборони роботодавцю пропонувати особі роботу, протипоказану останній медичним висновком. Але потрібно зауважити, що і особи, що мають проблеми зі здоров'ям потребують засобів забезпечення свого життя, які можна одержати шляхом здійснення трудових обов'язків. Через це вбачається можливим закріплення положення, за яким працівник може бути прийнятий на роботу з його ініціативи (при обов'язковому письмовому її оформленні), якщо робота не є повністю прийнятною для його здоров'я, але в той самий час не несе прямої загрози життю. Адже, зрештою, кожна особа сама розпоряджається своїм життям та благополуччям. Інколи може поставати питання вибору – з однієї сторони абсолютне здоров'я, а з іншої – наявність засобів для існування.

Таким чином, при реалізації права на життя працівника під час виконання трудової функції в умовах карантину повинен бути закріплений зв'язок між умовами праці, безпекою праці на робочих місцях та станом здоров'я зайнятих на них працівників. Тому в угодах та колективних договорах повинні закріплюватися основні напрямки роботи соціальних партнерів в сфері охорони праці, проводитися політика безпечного і здорового виробничого середовища, шляхом встановлення системи прав, обов'язків, відповідальності уряду, роботодавців і самих працівників. Захист і забезпечення пріоритету збереження життя і здоров'я працівників в процесі праці повинно бути важливим напрямком національної політики в сфері праці та її охорони. З цією метою на державному і договірному рівнях слід передбачити реалізацію комплексу превентивних заходів, направлених на збереження життя і здоров'я працівників у процесі праці, що дасть можливість своєчасно усувати недоліки системи захисту і охорони праці та планувати її розвиток в умовах змінної економічної і соціальної ситуації в країні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.]. В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків, 2013. 496 с.
2. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1992. № 49. Ст. 668 URL: zakon.rada.gov.ua/go/2694-12.
3. Hilary Kellerson. The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: a challenge for the future *The Journal of Industrial Relations*. 1998. № 2. vol. 40. URL: journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022185614523162.
4. Басаргин И. Н Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2002. 214 с. Из фондов Российской Государственной библиотеки. URL: www.dslib.net/.../lichnye-neimuwestvennye-prava-v-trudovom-pravoотношенii.html.
5. Трудовой кодекс України: Проект Закону України від 27.12.2014 р. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511.

«ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО»



Лаура Бзова,

аспірантка кафедри процесуального права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
ORCID 000-0003-3143-4904

Науковий керівник: Оксана Щербанюк,

професорка кафедри процесуального права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
ORCID 0000-0002-1307-2535

ОБМЕЖЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ ОСОБИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: РОЛЬ КОНСТИТУЦІЙНИХ СУДІВ

Пандемія COVID-19 поставила виклики для всієї планети у глобальних системах охорони здоров'я, а також межі прав і свобод, конституційно гарантованих громадянам у демократичному світі. Кілька країн по всьому світу ввели жорсткі обмеження для приватних осіб та корпорацій з єдиною метою зупинити просування Covid-19. Були прийняті суворі заходи, такі як закриття кордонів, заборона громадських агломерацій, обмеження торгівлі та навіть застосування штрафів або відкриття кримінального провадження та судового переслідування щодо людей, які подорожують вулицями з порушенням правил, враховуючи, що основна форма передачі вірусу - через агломерації, де між людьми відбувається інтенсивний фізичний контакт, зберігаючи лише суспільні послуги та найважливіші види діяльності для суспільства.

Гарантії, такі як особиста свобода, право на повагу до приватного життя та захист даних, свобода зібрань, економічна свобода або політичні права підлягають серйозним обмеженням у випадках необхідності, навіть якщо вони призначені лише тимчасово. Ст. 15 Європейської конвенції з прав людини передбачає відступ від основних прав у часи кризи. Деякі європейські країни не активували це положення під час кризи, спричиненої пандемією Covid-19. Крім того, основні права продовжують, принаймні в принципі, застосовувати свої наслідки в контексті надзвичайного законодавства, причому останні теоретично не можуть відступити від Конституції.

З урахуванням того, що поширення COVID-19 на території України загрожувало непередбачуваними наслідками для суспільства, Верховна Рада України і Кабінет Міністрів України ухвалили рішення, спрямовані на захист суспільства і держави у формі законів України та постанов. У такій ситуації саме орган судового конституційного контролю (і тільки він) несе відповідальність за оцінку конституційності таких рішень, зокрема й за те, щоб вони були відповідними, необхідними та пропорційними для мети, на досягнення якої спрямовані.

У Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів», положень частин першої, третьої статті 29 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік», абзацу дев'ятого пункту 2 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік»[1] Суд зазначив, що згідно зі статтею 64 Конституції України конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України; в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень; не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Конституції України.

Конституційний Суд України наголошує, що обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина є можливим у випадках, визначених Конституцією України. Таке обмеження може встановлюватися виключно законом - актом, ухваленим Верховною Радою України як єдиним органом законодавчої влади в Україні. Встановлення такого обмеження підзаконним актом суперечить статтям 1, 3, 6, 8, 19, 64 Конституції України.

В Окремій думці судді В.В. Лемака[2] на вище наведене рішення, він наголошує на тому, що під час протидії пандемії право на життя і право на охорону здоров'я є найбільш тісно пов'язаними. Відповідно до частини першої статті 27 Конституції України кожна людина має невід'ємне право на життя. Згідно з частиною першою статті 49 Конституції України кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Зв'язок між цими конституційними правами полягає в тому, що недостатні, несвоєчасні та неефективні заходи держави у сфері охорони здоров'я в умовах пандемії можуть означати безпосереднє посягання на право кожної людини на життя. Виходячи з наведеного, варто підтвердити виправданість мети обмежувальних заходів, запроваджених Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України в березні - травні 2020 року у зв'язку з поширенням на території України COVID-19.

Шляхом зважування цінностей і прав людини слід визнати, що загрози для життя та здоров'я перевищують проблеми обмеження особистої свободи стосовно пересування, заборони на деякі види соціальних контактів. Зважаючи на сучасні наукові знання, відмова від накладення таких обмежень істотно збільшує ризики зараження вірусом, захворювань значної кількості людей, перевантаження медичних закладів під час лікування серйозних випадків.

Суд неодноразово акцентував на тому, що «обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права» (абзац третій підпункту 2.1 пункту 2 Рішення від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016).

У рішенні від 16 липня 2020 р. Федерального конституційного суду Німеччини[2] заявники виступають проти бездіяльності законодавця, який не дав жодних ознак щодо ситуації можливого «сортування» людей, які потребують догляду. У цьому випадку залучених осіб визначає Інститут Роберта Коха як «люди в групі ризику». «Триад» відповідав би ситуації, коли терапевтичних ресурсів недостатньо. Тоді персонал лікарні мав би надати пріоритет лікуванню людей, шанси на одужання яких є найважливішими. У цьому випадку люди, які перебувають у групі ризику, побоюються, що у них буде менше можливостей лікування через інвалідність. Заявники стверджують про порушення зобов'язань держави захищати. На їхню думку, держава не виконує своїх зобов'язань, не надаючи однакового ставлення до всіх осіб. Конституційний Суд не враховує аргументів скажників і заявляє, що питання про обсяги державного захисту потребує подальшого вивчення і, крім того, не може бути вирішене у цій невідкладній процедурі. На думку Суду, ця ситуація заслуговує втручання законодавця та німецького комітету з етики. Тому питання про порушення зобов'язань держави захищати у разі пріоритетності певних осіб наперекір іншим залишається невирішеним. Потім, в іншій справі, поданій до Конституційного Суду 16 травня 2020 року[3], заявник виступає проти заходів Баварії, що встановлюють загальні обмеження на контакт. Згідно з коментарями скажника, заходи, накладені на здорових осіб, є непропорційними та довільними. Суд не підтверджує ці заяви та оголошує апеляцію неприйнятною, пояснюючи, що держава повинна знайти баланс між свободами одних та необхідністю захисту інших. На думку Суду, держава не обмежується захистом людей, що перебувають у зоні ризику, держава може встановити нормативні акти, які обмежують свободи людей, які вважаються кращими за станом здоров'я. Суд не може коментувати той факт, що одна особа ризикує більшою чи меншою мірою, ніж інша особа. Конституційний Суд також наполягає на свободі розсуду виконавчої влади через невизначеність наукового дискурсу. Однак ця свобода розсуду може з часом зменшуватися. Тоді регулюючий орган повинен це врахувати і відповідно послабити заходи.

Отже, обсяг будь-яких обмежень, накладених у відповідь на загрозу пандемії, буде визнаний необґрунтованим втручанням у права та свободи відповідно до Конвенції – проте конституційні суди можуть лиш визначити дані втручання об'єктивними чи ні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень постанови Кабінету Міністрів України „Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-

2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів“, положень частин першої, третьої статті 29 Закону України „Про Державний бюджет України на 2020 рік“, абзацу дев'ятого пункту 2 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону України «Про внесення змін до Закону України „Про Державний бюджет України на 2020 рік“» від 28 серпня 2020 року. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/10_p_2020.pdf

2. Окрема думка судді Лемака В.В. стосовно Рішення Конституційного Суду України від 28 серпня 2020 року. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/10_p_2020_1_0.pdf

3. Pauline Grampp, «Les mesures de protection contre la pandémie en Allemagne, restrictives aux droits fondamentaux », Europe des Droits & Libertés/Europe of Rights & Liberties, septembre 2020/2, pp. 293-308.

Богдан Ванячук,
аспірант кафедри трудового права.
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого.
(м. Харків, Україна)

НАУКОВИЙ ПРАЦІВНИК ЯК СПЕЦІАЛЬНИЙ СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Інтеграція України в європейське співтовариство, проведення ринкових реформ – все це обумовило не тільки вдосконалення правових норм, а й створення зовсім нових, що відповідають світовим стандартам та вимогам. Ці стандарти, як і вся чинна міжнародна правнича система, будуються перш за все на принципах охорони та захисту прав людини і громадянина. Свого часу Конституція України, визнавши державу соціальною, у ст. 3 проголосила, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. При цьому держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним її обов'язком. І соціальні права людини посідають вагоме місце серед інших прав, їх гарантування дієвими механізмами стає пріоритетним в українській соціально-правовій державі.

За цих умов важливого значення набуває дослідження правових положень, що визначають сутність трудового права, яке виступає однією із провідних галузей у системі вітчизняного права, що історично виникла в зв'язку з об'єктивною необхідністю правового регулювання суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, а також визначення у законодавстві ролі суб'єктів трудового права, як необхідного елемента трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин.

На сьогодні в Кодексі законів про працю України, 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, а також в інших нормативно-правових актах. У свою чергу належним чином урегульоване поняття, види та правовий статус суб'єктів трудового права забезпечує їхнє ефективне функціонування, що має особливу актуальність в умовах ринкової економіки та розвитку підприємництва. Крім того зміни у правовому регулюванні трудових відносин, зокрема у співвідношенні державного і договірною регулювання та розширення останнього зумовило потребу законодавчого закріплення мінімальних державних гарантій працівників та визначення уповноважених органів, діяльність яких спрямована на забезпечення цих гарантій. Одним із особливих суб'єктів трудового права є наукові працівники, правове становище яких недостатньо висвітлено в науці трудового права і потребує подальших досліджень.

Оскільки наука, сутністю і метою якої є пізнання закономірностей та властивостей розвитку природи, суспільства і людини, завжди відігравала першорядну роль у будь-якому суспільстві. Серед стратегічних пріоритетів економічного і соціального розвитку головним чинником стійкого економічного розвитку визначено зростання інтелектуального потенціалу нації та науково-технологічні інновації, застосування яких суттєво змінює обсяги й якість виробництва і споживання. Тісний зв'язок між науково-технічним прогресом і економічним розквітом держави визнається більшістю розвинених країн. Разом з тим, стан науки в Україні не можна визнати задовільним. Держава намагається подолати негативні явища, що мають місце в науковій і науково-технічній сфері, а також докладає чимало зусиль до підвищення рівня соціального захисту наукових працівників. Законодавство про працю науковців не піддавалось оновленню, правове регулювання їх праці лише частково здійснюється Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність».

У той же час сьогодні виникає негайна потреба у кадрах, спроможних сформувати зовсім новий, конкурентоспроможний людський капітал, який працюватиме в сучасних умовах господарювання. Слід визнати, що в Україні існує дефіцит такого людського капіталу, а той що є – поступово «вимивається» значними темпами трудової міграції до країн Європейського Союзу. Дана проблема може бути вирішена лише інтенсифікацією підготовки працівників нового типу: креативних, гнучких, готових до змін, тих, хто будуватиме Україну XXI ст. І єдина сфера, що має у цьому потенціал – це сфера освіти та її провідні кадри – наукові працівники, які, реалізуючи наукову діяльність, бачать сенс свого життя служіння людству через надзвичайно складну інтелектуальну працю, мають також відчувати пріоритетну державну підтримку у правовому регулюванні своєї праці, її гідної оплати.

Сьогодні встановлюються високі вимоги до рівня підготовки наукових кадрів. Це мають бути висококваліфіковані працівники, яким присуджено науковий ступінь (доктор наук, доктор філософії), присвоєно вчене звання (професор, старший дослідник). Вони повинні мати стаж роботи на посаді наукового працівника. Підготовка фахівців такого рівня потребує не лише значних інтелектуальних і матеріальних затрат, а й тривалого часу (навчання в аспірантурі, докторантурі, написання дисертації, апробація результатів досліджень, захист дисертації, науковий стаж тощо). Підвищені вимоги ставляться до науковців й міжнародно-правовими актами. Так, згідно з п. 20 Рекомендації Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) «Про статус науково-дослідницьких працівників» від 20 листопада 1974 року державам-членам слід постійно мати на увазі, що державні інтереси, так само як і інтереси науково-дослідницьких працівників, потребують забезпечення моральної підтримки і матеріальної допомоги, що сприятиме успішному здійсненню наукових досліджень і розробок науково-дослідницькими працівниками.

Тому держава повинна вживати заходи до забезпечення наукових працівників таких умов праці й винагороди за працю, котрі відповідають їх становищу, вислuzі років і заслугам, без будь-якої дискримінації. Праця наукових працівників сьогодні набуває значної цінності для майбутнього України і тому повинна бути врегульована максимально ефективними правовими засобами, які мають надати захист цій категорії працівників та стимулювати їх професійний розвиток.

УДК 349.2

Олександра Войцишина,
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)

ТЕОРІЇ СУТНОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Відтак, особливо актуальним сьогодні, з огляду на зазначене, є визначення нових векторів розвитку національного законодавства; формування сучасних підходів до розкриття сутності, на перший погляд, вже достатньо досліджених класичних понять, правових явищ, концепцій; окреслення доцільних шляхів розв'язання існуючих ще не вирішених досі та нових проблем у сфері теорії та практики дисциплінарної відповідальності в трудовому праві.

Історично сформувалися дві теорії сутності дисциплінарної відповідальності: договірна та теорія розкриття її змісту в якості заходу державного примусу.

Так, наприклад, за часів радянської влади широко підтримувалась ідея трактування дисциплінарної відповідальності саме в контексті накладення адміністрацією підприємства стягнення на працівника за порушення трудової дисципліни. За таких умов юридична природа досліджуваної відповідальності представлялась у досить поверхневому та спрощеному вигляді, проте це якнайбільше відображало тогочасні реалії виробництва. Відомими радянськими вченими А.А. Абрамової, М.А. Тимоновим та іншими дисциплінарна відповідальність розцінювалась як один із різновидів державного примусу, адже тоді він здійснювався керівництвом державних підприємств фактично від імені держави [1, с. 29;2, с. 93].

По-іншому розкривала природу дисциплінарної відповідальності договірна теорія, в рамках якої явище розглядалось як обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за вчинене правопорушення та зазнавати заходів впливу, які передбачені у дисциплінарних санкціях трудового права [3, с. 47]. Такий підхід широко підтримується і сьогодні.

Окремі аспекти дисциплінарної відповідальності, як зазначає В.В. Форманюк регулюються різними галузями національного права: трудовим, адміністративним та виправно-трудова [4, с. 192].

У спеціальній літературі повсякчас вказується на суперечливий характер дисциплінарної відповідальності через існування, згідно з позицією деяких вчених, досить нечіткого її розмежування із адміністративною та деякими іншими видами юридичної відповідальності.

Так, наприклад, Г.О. Жигачов зазначає, що дисциплінарна відповідальність може виникати лише в умовах виконання особою її службових обов'язків та виражається у можливості накладати керівником організації, в якій працює, навчається чи проходить службу особа, яка вчинила проступок, стягнення у формі зауваження, догани, встановлення додаткових трудових обов'язків (для військовослужбовців), звільнення з посади (відрахування з навчального закладу) або пониження у посаді (для військовослужбовців у військовому званні). У свою чергу, у випадку незгоди між сторонами може виникати спір, який буде вирішуватись у відповідному суді загальної юрисдикції. А отже, вчений, порівнюючи ступінь суспільної небезпеки діяння, процедури притягнення до відповідальності, вказує на близькість із адміністративною, із відмінністю лише у природі проступків, за які вона може наставати, адже адміністративна відповідальність наступає за діяння, не пов'язані із виконанням особою службової (трудова) функції. Адміністративна відповідальність – публічно-правова, дисциплінарна – приватно-правова [5, с. 116].

Крім цього, відмінними є об'єкти посягання у проступках, за які наступає відповідальність. Так, згідно зі ст. 9 КУпАП, адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність. Тобто, об'єктом адміністративної відповідальності є загальні для громадян обов'язки, у свою чергу, об'єктом дисциплінарної відповідальності є обов'язки по службі, зокрема щодо дотримання трудової дисципліни. Крім цього, М.О. Кабаченко звертається увага на інші відмінності: 1) правові наслідки для винної особи, а саме, зазначається, що під час дії стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 151КЗпП України), при адміністративній відповідальності негативні наслідки для працівника відсутні (за виключення, наприклад, позбавлення

особи спеціальних прав, які перешкоджають подальшій можливості виконувати трудову функцію, наприклад, водійських прав як санкції за порушення); 2) існування значно ширшого кола стягнень за адміністративні правопорушення; 3) у суб'єктах звинувачення: як правило, під час дисциплінарної відповідальності такими особами є уповноважені приймати на роботу, в разі адміністративної – різні державні структури, які не мають відношення до прийняття даної особи на роботу[6, с. 66].

Проте, на нашу думку, навіть описане невелике коло особливостей кожного із видів юридичної відповідальності дозволяє дійти висновків про те, що вони є самостійними, окремими правовими явищами, яким притаманні й інші характеристики, якими вони вирізняються.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абрамова О.В. Санкции в советском трудовом праве: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук. М., 1977. 18 с.
2. Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии. М., 1954. 118 с.
3. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1974. 184 с.
4. Форманюк В.В. Дисциплінарна відповідальність: теоретичний аналіз. URL: <http://www.docme.su/doc/660500/v.v.-formanyuk-ponyattya-discipl%D1%96ni-prac%D1%96--teoretichnij-anal%D1%96z>
5. Жигачев Г.А. Юридическая ответственность как способ превенции юридических конфликтов: основания, классификации, противоречия. *Аспирант. вестн. Поволжья*. 2011. № 3-4. С. 114-118.
6. Кабаченко М.О. Дисциплінарна відповідальність: актуальні питання. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Серія: Правознавство*. 2013. Т. 18. Вип. 2. С. 64-71.

Інна Вольська,
аспірантка кафедри процесуального права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
Науковий керівник: Оксана Щербанюк
професорка кафедри процесуального права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
ORCID 0000-0002-1307-2535

УПРАВЛІННЯ ПАНДЕМІЄЮ COVID-19 ТА ВІДСТУП ВІД ПРАВ І СВОБОД: ЧИ СЛІД ВИКОРИСТОВУВАТИ СТАТТЮ 15 КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД?

Чи має право держава з огляду на заходи, прийняті в контексті здійснення обмежених заходів пов'язаних з COVID-19, скористатися правом відступу, передбаченим статтею 15 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі - Конвенція)? Дане питання на сьогодні отримало жвавої дискусії.

По-перше, ми знаємо, що епідемія COVID-19-це глобальна криза, яка вражає всі держави на планеті. Однак багато міжнародних договорів про захист прав людини містять пункт про відступ, що дозволяє зменшити зобов'язання за договором щодо вирішення кризової ситуації. Фактом залишається те, що в суперечливому та доктринальному рефлексі часто згадується лише стаття 15 Конвенції.

По-друге, як і більшість міжнародних договорів, що встановлюють основні права, Конвенція передбачає систему, яка дозволяє державам -учасникам, зіткнувшись з винятковими обставинами, тимчасово відступити від ст.15 Конвенції. Наступні рядки будуть присвячені загальній презентації цього механізму та його використанню у боротьбі з пандемією COVID-19 [1, с. 345].

Ст.15 передбачає, що «у разі війни або іншої надзвичайної ситуації суспільства, що загрожує життю нації», будь -яка держава-учасниця Конвенції може «вживати заходів, що відступають від зобов'язань, передбачених Конвенцією (...), строго в межах, що ситуація цього вимагає і за умови, що такі заходи не суперечать іншим зобов'язанням міжнародного права». Другий абзац, однак, забороняє будь -які відступи від статей 2 (право на життя) «за винятком випадків смерті внаслідок законних дій війни», 3 (заборона катування), 4 (заборона рабства і примусової праці) та 7 (ніякого покарання без закону) Конвенції. Нарешті, у третьому абзаці викладено процедуру, якої слід дотримуватись у такому випадку: держави-учасниці, які використовують статтю 15, мають інформувати Генерального секретаря Ради Європи про прийняті заходи, їх обґрунтування та тривалість.

До початку нинішньої кризи в галузі охорони здоров'я дев'ять держав уже скористалися можливістю відступу, передбаченого статтею 15 Конвенції: Албанія, Вірменія, Франція, Грузія, Греція, Ірландія, Великобританія, Туреччина та Україна. Тоді згадувані «громадські небезпеки, що загрожують життю нації», стосуються військового перевороту або спроби переривання державного перевороту (випадки Греції в 1967 р. Або Туреччини в 1990 р., а потім у 2016 р.), До ситуації збройного конфлікту (випадки Сполучене Королівство в 1970 -х роках або Україна в 2015 році) або необхідності боротьби з тероризмом (випадки Сполученого Королівства у 2001 році або Франції у 2015 році).

Протягом останнього року дев'ять держав також попередили Раду Європи, що вони використовують статтю 15 Конвенції для боротьби з пандемією, що настільки ж, як за останні сімдесят років! Це в хронологічному порядку Латвія (16 березня 2020 р.), Румунія (18 березня 2020 р.), Вірменія (19 березня 2020 р.), Республіка Молдова (19 березня 2020 р.), Естонія (20 березня 2020 р.), Грузія (23 березня 2020 р.), Албанія (31 березня 2020 р.), Північна Македонія (1 квітня 2020 р.) та Сербія (6 квітня 2020 р.).

Якщо це, очевидно, вперше в історії Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що криза здоров'я виправдовує звернення до її статті 15, то вражаючим у цьому списку є зауваження про те, що він включає лише держави, які дотримуються принципів ліберальної демократії є нещодавнім, якщо не вимушеним, то в будь -якому випадку крихким. Все відбувається так, ніби ці держави з демократичними традиціями, менш закріпленими за західними стандартами, відчували, що їм все одно доведеться проявити себе і одягнути одяг першого класу Ради Європи. Той факт, що жодна

із держав -засновниць цієї міжнародної організації не визнала за доцільне регулювати свої заходи обмеження прав і свобод, гарантованих Конвенцією, вдавшись до статті 15 Конвенції, у будь-якому випадку викликає проблеми.

Зміст заяв держав, які відступали від ст. 15 Конвенції, дуже порівнянний. Окрім заяви Сербії, яка вражає своєю лаконічністю та не містить деталей щодо прийнятих заходів, їх впливу на права, гарантовані Конвенцією, та їх розклад - тут просто посилається на веб-сайт офіційного журналу Сербії. Найбільш максималістичний перелік - це той, що міститься в декларації Естонії, де заявляється про порушення статей 5 (право на свободу та особисту недоторканність), 6 (право на справедливий суд), 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя), 9 (свобода думки, совісті і релігії), 10 (свобода вираження поглядів) та 11 (вобода зібрань та об'єднання) Конвенції, а також статті 1 (право власності) та 2 (право на освіту) Першого протоколу до Конвенції та статті 2 (свобода пересування) Четвертого додаткового протоколу. Перелік, представлений Грузією, ідентичний, за винятком статті 6 Конвенції. Албанія також має намір відступити від цих прав, але не згадує ні статті 5, ні статті 6, тоді як Північна Македонія та Латвія все ще вилучають цей список зі статті 1 Переліку, представлений Грузією, ідентичний, за винятком статті 6 Конвенції. Молдова більш обережна і вказує лише на статтю 11 Конвенції, а також на статті 2 Першого та Четвертого протоколів. Нарешті, Румунія та Вірменія не перераховують положень Конвенції, але перелік прав, від яких вона відступає, передбачених їх внутрішніми стандартами, зазвичай відповідає вищезгаданним статтям. Однак слід зазначити, що Указ від 16 березня 2020 року про запровадження надзвичайного стану в Румунії додає право на страйк та економічну свободу.

Отже, усі ці декларації стосуються національного надзвичайного стану, режим якого передбачений конституційними чи місцевими правовими стандартами. Вони також інформують Генерального секретаря Ради Європи про тривалість, передбачену для цих заходів, поновлювану тривалість: тридцять днів для Північної Македонії, Латвії, Румунії, Вірменії та Грузії, сорок п'ять днів для Естонії та шістьдесят днів для Молдови. Албанія не вказує будь-якої тривалості, але її внутрішнє законодавство, що додається, передбачає період, на який поширюється надзвичайний стан, Сербія, зі свого боку, не надає жодної інформації з цього приводу, крім тексту внутрішнього законодавства, який, можливо, містить більш детальну інформацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Hennebel and H. Tigroudja, *Droit international des droits de l'homme*, Pedone, 2018, стор. 712

Олена Гостюк,

аспірантка кафедри трудового та господарського права.
Харківський університет внутрішніх справ
(м. Харків, Україна)

ЗАГАЛЬНА ДЕКЛАРАЦІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА ОСНОВА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

Право на працю як невід'ємне та природне право людини – не виняток у цьому питанні, адже закріплене у міжнародному праві та визнане міжнародним співтовариством. В контексті сказаного зауважимо, що значення міжнародно-правового регулювання праці полягає як у визначенні змісту норм національного законодавства, у забезпеченні спрямування таких норм у бік відповідності загальноновизнаним міжнародним стандартам, так і в тому, що подібне регулювання чинить реальний вплив на конкретні трудові відносини, забезпечуючи при цьому повноцінну реалізацію громадянами свого конституційного права на працю. Крім того, досвід всього міжнародного співтовариства з приводу правового регулювання відносин праці є корисним та, водночас, необхідним для модернізації правової системи України та оновлення вітчизняного законодавства у відповідності з показниками міжнародного права.

У відповідності з положеннями ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Порядок укладення, виконання та припинення дії міжнародних договорів України з метою належного забезпечення національних інтересів, здійснення цілей, завдань і принципів зовнішньої політики України, закріплених у Конституції України та законодавстві України», визначається Законом України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року № 1906-IV. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України.

Етимологічно термін «стандарт» (від англ. standard) означає зразок, еталон, модель, що використовуються в якості першооснови у порівнянні з іншими подібними об'єктами [1]. Міжнародні стандарти праці, за словами І. Я. Кисельова, – це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми [2, с. 448.]. Крім того, міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин визначаються як впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захисту індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів [3, с.126-127.].

За своєю природою міжнародні стандарти прав і свобод, що відображаються в принципах і нормах міжнародного права, виступають правовим орієнтиром для держав, однак не зобов'язує держави відповідати «заданій планці», і особливо це стосується сфери соціально-економічних прав. Права і свободи в міжнародно-правових актах закріплюються в основному в найбільш загальному вигляді, деталізація і регулювання об'єму яких здійснюється національним законодавством окремих країн залежно від рівня їх розвитку, економічних можливостей тощо. А тому обов'язком держав є реалізація конкретної політики, спрямованої на виконання міжнародних договірних зобов'язань, іншими словами, намір відповідну політику здійснювати [4, с.70].

Право на працю – це право, що визнане міжнародним співтовариством. Вперше нормативне закріплення воно отримало в Загальній декларації прав людини, що схвалена Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 10 грудня 1948 року. Відповідний документ - це нормативне закріплення широкого спектру прав у сфері праці. І це очевидно, адже, як зауважує Д. М. Величко, людина та праця – однорідні поняття [5,с.142]. Підтвердженням тому є положення ст. 23 Декларації, яка закріпила

наступні принципово важливі у даному питанні твердження, а саме: 1) «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття»; 2) «кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю»; 3) «кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення»; 4) «кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів».

У контексті аналізу відповідної норми вважаємо доцільним наголосити на принциповому розмежуванні понять «право на працю» та «право на вільний вибір роботи». І хоча Декларація не містить визначення жодного з цих понять, але етимологія зазначених термінів істотно різниться і в тексті Декларації на цьому зроблено акцент. Крім того, Декларацією передбачено і право людини на захист від безробіття, а також закріплені ключові положення щодо оплати праці. У свою чергу, ст. 24 Декларації містить кореспондуюче праву на працю право – право на відпочинок та наголошує, що кожна людина має право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку.

Отже, Загальна декларація прав людини без сумніву вважається стартовим та одночасно фундаментальним актом на міжнародному рівні, що визначає основні права та обов'язки людини. Однак, будучи прийнятою та проголошеною у формі резолюції, відповідній Декларації властивий декларативний характер. Про це свідчать положення Преамбули. Зокрема, в ній проголошено, що Загальна Декларація прав людини виступає як завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави з тим, щоб кожна людина і кожний орган суспільства прагнули шляхом освіти сприяти поважанню цих прав і свобод і забезпеченню, шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів, загального і ефективного визнання і здійснення їх як серед народів держав-членів Організації, так і серед народів територій, що перебувають під їх юрисдикцією. Однак, навіть декларативний характер відповідних норм має позитивне значення. Оскільки норма, що визнана на міжнародному рівні, виступає в якості міжнародного стандарту та еталону, до визнання і забезпечення якого прагнуть держави, для яких соціальна політика завжди є домінуючою.

Прийняття Загальної Декларації прав людини ознаменувало визнання та документальне закріплення пріоритету прав людини, а у сфері трудових відносин - пріоритет прав працівників, при чому, це відбулося вперше. С. М. Кускова переконує, що пріоритет інтересів працівників над інтересами роботодавців обґрунтовується загальною логікою концепції природного права, а не політичними переконаннями авторів Декларації. Вона підкреслює, що права фізичної особи-працівника – первинні, а права юридичної особи-підприємства або організації будь-якої форми власності – вторинні. Трудова діяльність, виробництво товарів та надання послуг своєю метою мають перш за все задоволення потреб людей: і виробників, і споживачів... Логіка ринку передбачає трансформацію всіх видів праці в єдину мету – надприбуток монополій. Їй, в свою чергу, протистоїть логіка природного права, норми якого регламентують трудові відносини у відповідності з реальними потребами людини.

Загальна декларація прав людини розкриває сутність права як соціального інституту і визначає ієрархію загальнолюдських цінностей. На вершині системи цінностей Людина. Інструментом реалізації її природних та невід'ємних прав виступає Закон. В якості механізму, що забезпечує верховенство Закону, виступає Держава. Будь-яке порушення прав людини призводить до змін в ієрархії цілей і засобів, спотворюючи при цьому саму сутність права. Саме так значення Загальної декларації обґрунтовує С. М. Кускова [4, с.71]. Крім того, варто зауважити, що Загальна декларація не лише окреслила цілі, досягнення яких повинно стати пріоритетним завданням для всіх народів, але й стала фундаментом для прийняття наступних міжнародних документів у сфері прав і свобод людини. Такими, зокрема, є: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 р.), такі міжнародні конвенції ООН, як Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 р. (ратифікована СРСР 19 грудня 1980 р.), Конвенція про ліквідацію усіх форм расової дискримінації від 7 березня 1966 р. (ратифікована СРСР 22 січня 1969 р.), Конвенція про захист прав трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей, схвалена на 45-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1990 р.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Словарь иностранных слов. 12-е изд., стереотип. / под. ред. А.Г. Спиркина, И.А. Акчурина, Р.С. Карпинской. М.: Русский язык, 1985. 608 с.
2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. М. : Дело, 1999. 728 с.
3. Волинець В.В. Міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Право та інноваційне суспільство. 2015. № 1 (4). С.126-131
4. Карпушкин А.В. Конституционные права и свободы сфере труда в России: монография. М.: Юрлитинформ, 2013. 304.
5. Величко Д. М. Зміст права на працю в міжнародних документах та законодавчих актах України. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015. № 13 (1). С.142-145.

Олександр Зінченко,
аспірант кафедри трудового права.
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ЩОДО ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ПОЗА МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯМ РОБОТОДАВЦЯ

У сучасних умовах розвитку суспільства відбувається процес формування глобального інформаційного середовища, що є динамічним та об'єктивним результатом розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій, наслідком яких є поява нових або ширше використання певних форм зайнятості, які впливають на права працівників, їх працевлаштування або доступ до соціального захисту. Змінюються методи організації роботи та управління, і ці зміни впливають на робочий час, істотні умови праці та рівень зайнятості, вимоги до навичок і тим самим на відповідні механізми оплати найманої праці або аспекти взаємодії в контексті соціального діалогу.

Зазначені зміни в економічних відносинах об'єктивно зумовлюють пошук нових, мобільних інструментів у сфері зайнятості населення. В умовах економічного спаду, пов'язаного з пандемією COVID-19, питання правового регулювання форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності, як з позиції підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях.

Зважаючи на це, існує необхідність у проведенні більш ґрунтовних досліджень, як з теоретичного, так і з практичного боку. Основну увагу слід зосередити на комплексному й всебічному аналізі теоретичних засад і суті трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а також наданні пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.

На сьогодні трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця частково врегульовані Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р. № 1213-ІХ [1]. Зокрема, законодавчо закріплено, що дистанційна та надомна робота є формами виконання роботи, що виконуються поза звичайним робочим місцем у приміщенні роботодавця. Надомна робота визначена як форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу (ст. 60-1 КЗпП України [2]); дистанційна як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60-2 КЗпП України).

Основними відмінностями вказаних форм організації праці є те що, дистанційна робота виконується в будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-комунікаційних технологій; надомна – у чітко зафіксовано у договорі місці, прив'язка за адресою працівника із використанням засобів виробництва, матеріалів та інструментів. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено договором; надомна передбачає, що на працівника розповсюджується загальний режим роботи підприємства. Виконання дистанційної роботи може поєднуватись із виконанням працівником роботи в офісі, на підприємстві (умови та порядок визначаються у трудовому договорі). У випадку надомної роботи можливості такого поєднання Законом не передбачено.

Водночас Закон містить і ряд суперечностей та неузгоджених між собою норм. Зокрема, під час дії карантину роботодавець наділений правом в односторонньому порядку встановлювати режим надомної або дистанційної роботи без укладення письмового трудового договору з працівником. Згода працівника на встановлення нових форм організації праці не вимагається. Відповідно відмова працівника працювати дистанційно або вдома під час карантину може розцінюватись як відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, що є підставою для звільнення на підставі п. 7 ч. 1 ст. 36 Кодексу. Тобто, важливого значення набувають письмові домовленості між сторонами

трудовах відносин, які можуть бути зафіксовані в письмовому трудовому договорі або ж передбачені внутрішнім положенням (політикою, інструкцією) про дистанційну та надомну роботу, затвердженим наказом роботодавця та доведеним до відома працівників.

Водночас недивлячись на деякі законодавчі зміни, які є позитивним кроком, така форма зайнятості і надалі потребує законодавчого врегулювання окремих питань з урахуванням зарубіжного досвіду, ефективне використання якого зможе сприяти не лише розширенню вітчизняного ринку праці, а й дозволить національній економіці брати активну участь у міжнародному технічному розподілі праці та найбільш повно використовувати переваги від використання таких форм організації праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи : Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

Олександр Ковальов,
аспірант кафедри трудового права.
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК НЕОБХІДНИЙ АТРИБУТ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Останніми роками в Україні відбуваються істотні зміни, які впливають на трудову діяльність людини та її соціально-економічне становище. Спад промислового виробництва, швидкозростаюча диференціація доходів призвели до диференціації регіонів на «відносно благополучні» та «неблагополучні». Одним з результатів такої диференціації стала зміна характеру міграційних процесів. Такі структурні перетворення активували процес руху населення, змінили співвідношення зайнятості та створили умови для нових видів і форм мобільності населення. В цих умовах особливого значення набула проблема трудової мобільності працівників.

Трудова мобільність виступає необхідним атрибутом ринкових відносин, як процес, що тісно пов'язаний зі свободою вибору місць трудової діяльності (множинність пропозицій робочих місць, конкуренція працедавців за одержання якісної робочої сили), під час якого відтворюється трудовий потенціал, формуються умови для вільного розвитку особи. Перехід до економічної самостійності підприємств активізували трудову мобільність. На ринку праці почали цінувати такі важливі властивості, як здатність і готовність працівників до зміни робочого місця, їх конкурентоздатність, зацікавленість у навчанні, перенавчанні та безперервній освіті. Становлення ринку праці активізувало міжгалузеве, внутрішньогалузеве, територіальне переміщення працівників, сприяло зміні професій і кваліфікаційно-професійному вдосконаленню. Можна вважати, що ринкова економіка – це своєрідний стимулятор мобільності, бо, з одного боку, він спрямовує кваліфікованих працівників на пошук місць кращого застосування своєї праці, здібностей на робочих місцях з високим творчим змістом і оплатою праці, а з іншого – значна частка працездатного населення, яка вивільняється з виробництва і тимчасово не має роботи, мусить проходити професійну перепідготовку [1]. Все це зумовлює те, що з-поміж важливих проблем сучасності одне з провідних місць належить проблемі мобільності, особливо трудової. Оскільки сучасне суспільство не спроможне розвиватися без мобільних у професійному відношенні працівників, знання яких відповідають вимогам науково-технічного прогресу. Здатність працівників не лише швидко адаптуватись до зростання складності нової техніки і технологій, а й максимально ефективно застосовувати свої знання є однією з обов'язкових умов ефективного функціонування економіки.

Проблемам трудової мобільності присвячено багато робіт, проте різнобічність підходів до дослідження трудової мобільності не дає однозначного уявлення про фактори, що впливають на неї та шляхи активізації мобільності робочої сили в Україні.

Трудова мобільність робочої сили характеризується певними чинниками, які можна розділити на чотири групи: 1) передбачають настійність змін до мобільності робочої сили (поточний стан, можливості поліпшення умов праці, життя, зроблені вкладення); 2) відображають бажаність мобільності в силу цілого ряду соціально-економічних обставин (положення працівника на новому місці, можливість просування на новому місці, збереження вкладень); 3) оцінюють легкість мобільності через систему характеристик, які можуть сприяти або перешкоджати їй (об'єктивні і суб'єктивні характеристики, ступінь зміни, витрати на переміщення); 4) відображають інформованість людини про можливі варіанти мобільності, що вкрай важливо в умовах становлення і розвитку ринкових відносин (наявність інформації про вакантні робочі місця, вартість інформації, достовірність інформації).

Трудова мобільність показує, з одного боку, чутливість реакції індивіда як носія робочої сили, на розвиток суспільної праці, динаміку виробництва, впровадження досягнень науки і техніки, на валові інвестиції, а з іншого – на розміщення факторів виробництва, зміни в соціально-економічному становищі індивіда, на мотиваційні механізми поведінки людини на ринку праці. Відповідно, складовими мобільності трудових ресурсів є пропозиції робочих місць і пропозиція робочої сили на ринку праці, які визначають напрями руху робочої сили, їх форми і функції.

Мобільність робочої сили поділяється на соціально-професійну й територіальну. Соціально-професійна мобільність являє собою процес зміни змісту трудової діяльності, викликані різними причинами. Територіальна мобільність – це міграція, під якою розуміється просторове переміщення

працевдатного населення, яке викликано змінами в розвитку й розміщенні виробництва, умовами існування робочої сили [2].

На відміну від високорозвинених країн, де провідними мотивами стають самовдосконалення, накопичення нових знань, соціальне визнання, в Україні в результаті соціально-економічних змін на перший план виходять такі мотиви трудової мобільності, як матеріальне забезпечення, вдосконалення умов праці, професійно-кваліфікаційні показники трудової діяльності, можливість вирішення житлового питання.

Нині трудова мобільність є одним із основних чинників, який забезпечує гнучкість ринку праці. Високий рівень трудової мобільності означає принципову готовність населення до зміни посади, професії, місця роботи та проживання, способу життя в цілому. По суті, саме мобільність є запорукою успіху відповідних програм у боротьбі з безробіттям. Визначення напрямів потоків трудової мобільності дозволяє сприяти забезпеченню такої кон'юнктури ринку праці, де попит на робочу силу відповідатиме її пропозиції; перерозподілу робочої сили відповідно до змін ринку праці, а отже, і потреб виробництва; підвищенню зайнятості населення і зниженню рівня безробіття.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці : автореф. дис. ... канд. соціолог. наук : 22.00.07. Харків, 1999. URL: http://library.nuft.edu.ua/ebook/file/22.00.07k_ovalisko.pdf
2. Мамай Н. М. Трудова мобільність як фактор сегментації ринку праці. URL: https://revolution.allbest.ru/economy/00270855_0.html

Ерік Кривенко,
аспірант кафедри трудового права.
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ: СУТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ

Розвиток суспільства знань та активне впровадження інформаційних технологій формують нові виклики в сфері використання інтелектуально-трудоного потенціалу населення. У той час, коли провідні держави світу поширюють новітні практики мотивації інноваційної діяльності у високотехнологічних секторах економіки, в Україні залишаються невирішеними численні проблеми ефективної праці, породжені нестабільним внутрішнім середовищем. Ринок праці України програє в конкуренції з європейськими державами, що спричиняє значні міграційні втрати. Одним із пріоритетів покращення існуючої ситуації є впровадження дієвої соціально-економічної мотивації працівників, яка б забезпечувала результати праці з ознаками інноваційності.

Сьогодні підприємства зацікавлені у кваліфікованих і професійних працівниках, від яких залежить їх процвітання. У той же час, щоб працівник сумлінно виконував свою роботу, його необхідно стимулювати, гарантувати гідну оплату праці, кар'єрний ріст, інші матеріальні та моральні блага. Тобто, щоб забезпечити у працюючих ефективні мотиви до праці й зацікавити їх у підвищенні продуктивності своєї праці, потрібно досягти тісного взаємозв'язку між зростанням добробуту й кінцевими результатами останньої, суттєво підвищити роль оплати праці у формуванні життєвого рівня найманого працівника. Щоб у кінцевому результаті і підприємство було успішним, і працівник був задоволений необхідно, щоб мотивації останніх співпадали з інтересами підприємства. І це стане можливим, якщо держава здійснюватиме політику ефективного регулювання економіки шляхом проведення її масштабної перебудови й фінансування соціальних зобов'язань держави в розмірах, що суттєво перевищують існуючий рівень.

Наразі мотивація працівників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки є безпосередньою причиною їх поведінки. Від дієвості моделі мотивації персоналу залежить спроможність менеджменту організації сприяти, заохочувати та закріплювати прагнення працівників до виявлення ініціативи, підприємливості, активної участі в процесі примноження конкурентних переваг підприємства.

Мотивація виступає однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети підприємства залежить від злагодженості роботи її працівників. Кожен керівник намагається переконати підлеглих працювати краще, створює у них внутрішні спонуки до активної трудової діяльності, підтримує зацікавленість у праці, ініціює переживання задоволення від отриманих результатів. Важливо також, щоб працівники прагнули досягнути цілі організації добровільно і творчо. Знаючи мотивацію працівників, можна достовірно спрогнозувати їх реакцію на дії керівництва. Мотивація дає також змогу з'ясувати, чому так, а не інакше чинить людина. Це ж стосується і конкретного керівника: чим зумовлений вибір його тактики поведінки при розв'язанні управлінського завдання, домінування стилю управління, манери ділового спілкування тощо. Отже, можна стверджувати, що ніщо в управлінні не відбувається невмотивовано [1].

Мотивації персоналу присвячено достатньо наукових праць, в яких це явище розглядається в різноманітних аспектах: соціальному, правовому, економічному. Зокрема, мотивацію розглядають, як (а) характеристику психологічного стану людини, який є віддзеркаленням потреб, інтересів, настанов у конкретний період і характеризує міру її трудової активності; цей стан людини є наслідком дії внутрішніх чинників (мотивів, очікувань, ціннісних настанов тощо) та зовнішнього впливу (стимулів); (б) процес свідомого вибору людиною певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, яка спонукає її до певних дій чи бездіяльності; при цьому маються на увазі як внутрішні процеси зміни трудової поведінки людини, так і зовнішні, які походять від суб'єктів управління і мають на меті активізувати поведінку працівників і спрямувати її на організаційний розвиток (в) сферу фахової, практичної діяльності, що передбачає вироблення методів, засобів впливу на поведінку людини в організації задля досягнення особистих цілей і цілей організації [2].

Як бачимо, мотивація виступає важливою загальною функцією управління, без якої неможлива ефективна діяльність будь-якого підприємства, установи, організації; це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають тип її поведінки,

орієнтують на досягнення поставлених цілей. Її сутність полягає в зовнішньому і внутрішньому спонуканні економічного суб'єкта до діяльності задля досягнення конкретних цілей, динамічному процесі фізіологічного та психологічного плану, що керує поведінкою людини, характеризує її організованість, активність і стійкість; її здатність діяльно задовольняти власні потреби.

Підсумовуючи викладене, підтримуючи дослідників цієї проблематики [3, с. 229], вважаємо, що вивчення й узагальнення здобутків існуючих теорій щодо визначення сутності та ролі мотивації персоналу в ефективному управлінні та підвищенні інноваційної активності підприємств дозволить розробити дієвий механізм мотивації працівників, який включає: (а) визначення основних проблем під час управління персоналом та здійсненні інноваційної діяльності на підприємстві, (б) проведення діагностики існуючих систем мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах, (в) вивчення та впровадження досягнень зарубіжних підприємств у формуванні ефективного механізму мотивації персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кравчинська Т. С. Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників як функція управління. *Вісник післядипломної освіти*. 2014. URL: http://lib.iitta.gov.ua/26662_/1/%D0%9A%D1%80%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0.pdf
2. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : практикум. Київ : КНЕУ, 2013. 348 с. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11649/kolot_motyv_personal_2013.pdf;jsessionid=B0375852FB2B9A2C281A9EDCAA736EBC?sequence=1/
3. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218–234.

Дмитро Маковський,
аспірант кафедри правознавства.
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля
(м. Луганськ, Україна)

ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ ТА ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ УКРАЇНИ: СЬОГОДЕННЯ

Заробітна плата є основним законним джерелом задоволення потреб будь-якого працівника. Закономірно, що Конституція України 1996 р., визначивши право на працю як можливість кожного заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43), у його розвиток наділила кожного громадянина правами на (а) заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43), (б) своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ч. 7 ст. 43), і (в) достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48). Особливо актуальним це питання постає також щодо працівників, які відносяться до особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Це військовослужбовці, державні службовці та інші працівники. Оскільки такі працівники наділені особливим правовим статусом, то основу забезпечення їх соціальної безпеки складає саме грошове забезпечення, адже для них, грошове забезпечення є основним джерелом доходу, за допомогою якого ці працівники можуть задовольняти свої потреби в позатрудовому (особистому) житті, утримувати власну сім'ю тощо. Між тим, попри важливість проблематики грошового забезпечення працівників, які відносяться до особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та його правового регулювання в Україні слід мати на увазі, що це питання ще не було комплексно досліджене вітчизняними юристами-трудовами крізь призму останніх змін у чинному законодавстві. Як зазначає О. І. Марчукова, «в останні роки, жодного разу не проводився системний аналіз грошового забезпечення військовослужбовця, не вивчалися мотиваційні чинники щодо якісного виконання ними своїх обов'язків, не обґрунтовувалася доцільність введення чи припинення тих чи інших компенсаційних виплат тощо» [1, с. 84].

Грошове забезпечення є гарантією, котра кореспондується із заробітною платою. Тобто, грошове забезпечення за своїм сутнісним змістом є особливим виявом винагороди працівника за виконувану ним трудову функцію у відповідності до вимог чинного законодавства, а саме – заробітної плати, що регулюється нормами спеціального законодавства. Його основна мета – це забезпечення гідного існування працівника (також його сім'ї) у відповідь на виконання ним трудової (службової) функції за трудовим договором, тобто задоволення, щонайменше, базових потреб працівника, а коли ж заробітна плата не задовольняє таких потреб, можна вести мову про те, що така плата не відповідає його людській гідності.

Відповідно до абз. 2 п. 2 розд. І Інструкції про грошове забезпечення та компенсаційні виплати військовослужбовцям Держспецзв'язку, затвердженої наказом Адміністрації Держспецзв'язку від 13 березня 2018 р. № 151 грошове забезпечення військовослужбовців складається з посадового окладу, окладу за військовим званням, щомісячних (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, винагороди, які мають постійний характер, премії) та одноразових додаткових видів грошового забезпечення. [2]. Як бачимо, грошове забезпечення, як і заробітна плата загалом (складається з основної та додаткової заробітної плати та інших компенсаційних і заохочувальних виплат), є багатоскладовою винагородою службовця за виконувану ним роботу.

Грошове забезпечення досліджуваної категорії працівників, будучи юридичним фактом та соціально-правовим і економічним явищем, особливості вияву якого мають суттєвий вплив на формування розуміння України в якості соціальної та правової держави, а також на рівень національної безпеки держави, безумовно, не може знаходитися поза системою права. Втім законодавство про грошове забезпечення даної категорії осіб на законодавчому рівні є фрагментарним й у переважній мірі складається із низки підзаконних актів. Окреслена проблема ускладнює процес орієнтування в законодавстві (ускладнює цей процес той факт, що особа не завжди спроможна відслідкувати всі зміни в законодавстві про грошове забезпечення) та може створювати перешкоди в належному застосуванні норм законодавства на практиці. Саме тому доцільною є розробка Закону України про грошове забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України з урахування норм чинного законодавства та нормативно-правових актів зарубіжних держав. Доцільність розробки такого Закону обґрунтовується наступними обставинами: 1) право на винагороду

за роботу не може врегулюватися на підзаконному рівні (принаймні в частині окреслення основних засад цього явища), адже безпосереднім чином стосується одного з базових прав людини – права на оплатне виконання роботи; 2) право на винагороду в публічному секторі характеризується численними особливостями перебігу відповідних суспільних відносин, унормування яких не може належним чином бути здійснене загальними нормами законодавства про працю, а також окремими нормами адміністративного законодавства про винагороду професійних публічних службовців (тим більше, наразі на законодавчому рівні вони врегульовують грошове забезпечення лише фрагментарно).

Слід зазначити, особливо в теперішній час, про важливість соціального захисту працівників особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, однією із найбільш важливих гарантій якого є їх грошове забезпечення, який виступає вагомим чинником мотивування їх до виконання своїх завдань на високому професійному рівні, самовіддано й максимально ефективно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Марчукова О. І. Грошове забезпечення військовослужбовців, – очікування і реалії. *Social development & Security*. 2018. Вип. 3, № 1. С. 83–94.
2. Про затвердження Інструкції про грошове забезпечення та компенсаційні виплати військовослужбовцям Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: наказ Адміністрації Держспецзв'язку від 13.03.2018 р. № 151 (в ред. від 09.10.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0404-18>

Олена Менделя,

Аспірантка.

Науково-дослідний інститут

приватного права і підприємництва

імені академіка Ф.Г. Бурчака.

Національна академія правових наук України

(м. Київ, Україна)

наук. керівник: Юрій Заїка,

доктор юридичних наук, професор,

головний науковий співробітник

відділу проблем приватного права

НДІ приватного права і підприємництва

імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України

(м. Київ, Україна)

u.a.zaika@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1946-3171>

[Scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57217829145](https://scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57217829145)

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Боротьба з вірусом SARS-CoV2 та життя в умовах пандемії COVID-19 є своєрідним квестом, результат виходу з якого залежить не лише від дій уряду України та загальної готовності системи охорони здоров'я, але й від організації роботи самих медичних працівників, які є безпосередніми учасниками з виявлення та ліквідації захворювання. BBC News Україна зазначає, що у 2020 р. в Україні різко зросла смертність. Від різних хвороб померло більше людей, ніж у середньому за останні п'ять років [1]. Як свідчить аналіз офіційних статистичних даних у 2020 р. зафіксовано 20 583 летальних випадків від COVID-19 (вірус ідентифікований), водночас, від злоякісних новоутворень за той самий період померло 77 175 людей, а від ішемічної хвороби серця – 284 667 людей [2].

Наведені дані жодним чином не зменшують важливість щоденної роботи в подоланні розповсюдження вірусу SARS-CoV2, в тому числі й запроваджених превентивних заходів (таких як масові щеплення, заборона проведення широкомасштабних заходів, обов'язкове користування засобами індивідуального захисту тощо), але спонукають зробити певний висновок: підвищена концентрація уваги та зусиль медичних працівників на хворих коронавірусом пацієнтів призводить до дефіциту уваги відносно інших захворювань. Окрім підвищеної уваги до пацієнтів з вірусом SARS-CoV2, робота в екстремальних умовах сприяє надмірній перевтомі та зменшенню рівня концентрації медичних працівників.

Основами законодавства України про охорону здоров'я передбачено, що нормативи навантаження лікуючих лікарів затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [3]. Так для лікарів, які поєднують роботу в стаціонарі з амбулаторним прийомом хворих, встановлюється норматив навантаження в 38,5 години на тиждень [4], тобто 6 год. 24 хв. на день при шестиденному робочому тижні або 7 год. 42 хв. на день при п'ятиденному. Проте у спалахи епідемії лікарі, зазвичай, працювали понаднормово, інколи й цілодобово. Частина медичних працівників звільнилося ще на початку епідемії, тому навантаження на одного лікаря значно збільшилося.

В свою чергу пацієнти, у яких діагностовано COVID-19 або які знаходяться «під підозрою» інфікування вірусом SARS-CoV2 (контактування з хворими на коронавірус, відвідування країн із зафіксованими випадками COVID-19, наявні симптоми захворювання), в залежності від свого загального стану, підлягають нагляду та лікуванню в домашніх умовах (самоізоляція) або госпіталізації у стаціонар. Станом на сьогодні до переліку надавачів медичної допомоги, визначених для надання стаціонарної допомоги пацієнтам з COVID-19 входить 264 закладів охорони здоров'я із загальною кількістю працюючих лікарів 34,8 тисяч чоловік [5]. Також варто враховувати, що пацієнти, які потрапляють у стаціонарне інфекційне відділення, окрім вірусу SARS-CoV2 можуть мати супутні захворювання, які здатні ускладнити перебіг лікування та, відповідно, вимагають підвищеної уваги з боку медичних працівників. Все це, в свою чергу, може призвести до збільшення кількості лікарських помилок, тягар відповідальності за які ляже на плечі самих лікарів або медичних закладів. Враховуючи те, що професійна медична діяльність характеризується ризиковістю, а в надзвичайних умовах, таких

як пандемія COVID-19, ризиковість значно збільшується – постає потреба у запровадженні обов'язкового страхування цивільної відповідальності медичних працівників, зайнятих наданням медичної допомоги пацієнтам з COVID-19 в стаціонарі задля захисту їх прав в надзвичайних умовах, пов'язаних із епідемією коронавірусу.

Проявом страхового ризику буде лікарська помилка, яку можна розглядати як ненавмисне заподіяння шкоди життю або здоров'ю пацієнта під час виконання медичним працівником своїх професійних обов'язків, за умови неадекватного (відсутність необхідного та достатнього) використання професійних знань та навичок у кожному конкретному випадку [6, с. 25]. В даному випадку страховим ризиком можна вважати значне ускладнення хронічного захворювання пацієнта, який проходив лікування від коронавірусної хвороби; розвиток ускладнень після пролікованого випадку COVID-19 (серцево-судинні захворювання, психічні розлади тощо); інвалідність пацієнта, що стала наслідком лікування останнього від COVID-19 та не пов'язана із халатністю медичних працівників; смерть пацієнта, причиною якої є інші стани, не пов'язані із вірусом SARS-CoV2.

В умовах епідемії COVID-19 деякі хвороби втратили свою «значимість», увага лікарів здебільшого прикута до коронавірусної хвороби. Як наслідок, пацієнти з іншими захворюваннями не отримують достатньої уваги від медичних працівників, кількість яких постійно зменшується, що призводить до постановки помилкових діагнозів, невинуватених ускладнень в лікуванні і навіть смертей. В свою чергу пацієнти, їх родичі вимагають відшкодування витрат на безпідставне додаткове лікування або компенсацій у зв'язку зі смертю пацієнта.

З огляду на вищевикладене постає необхідність у запровадженні механізму захисту прав медичних працівників – страхування їх цивільної відповідальності, коли за умови відсутності умисної вини або халатного відношення медичного працівника до своїх професійних обов'язків, тягар компенсації збитків, пред'явлених постраждалим пацієнтом (його родичами), лягає на страхову компанію, а не особисто на лікаря або медичний заклад. В іншому випадку медпрацівник, позбавлений захисту від потенційних майнових претензій, уникатиме будь-яких ризиків під час діагностики та лікування, у тому числі й виправданих, що здатні уберегти життя пацієнта.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Скільки людей вбила пандемія в Україні у 2020 році // BBC News Україна. 4 березня 2021 р. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-56260505>
2. Кількість померлих за окремими причинами смерті у 2020 році. Держстат України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/ds/kpops/kpops_u/arh_kpops2020_u.html
3. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>
4. Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я: Наказ МОЗ від 25.05.2006 р. № 319. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0696-06#Text>
5. Перелік надавачів медичної допомоги, визначених для надання стаціонарної допомоги пацієнтам з COVID-19 за договором з НСЗУ. Національна служба здоров'я України. URL: <https://nszu.gov.ua/e-data/dashboard/likarni-covid>
6. Заїка Ю., Менделя О. Страховий випадок як елемент механізму цивільно-правового регулювання страхових відносин // Підприємництво, господарство і право. 2021. № 4. С. 22-28.

Андрій Мидель,

аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.
Навчально-науковий інститут права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

Науковий керівник: Серій Вавженчук,

доктор юридичних наук, професор
кафедри трудового права та
права соціального забезпечення.

Навчально-науковий інститут права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

(м. Київ, Україна)

ORCID 0000-0002-6968-6720

КОМПЕНСАЦІЙНІ ЗАХОДИ ПРИ НЕПРАВОМІРНОМУ ЗВІЛЬНЕННІ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

Неправомірне звільнення, тобто звільнення з порушенням вимог щодо підстав або процедури звільнення, кваліфікується як порушення наймачем свого обов'язку. Як наслідок, має місце порушення також і права працівника, яке кореспондує цьому обов'язку наймача. Працівник, в такому випадку, вправі розраховувати на застосування до наймача відповідних мір охоронного характеру, спрямованих на відновлення права або поновлення правового становища працівника [1, с. 223].

Завданням цієї праці є, враховуючи іноземну практику, виокремити та в загальних рисах описати підходи до захисту порушеного внаслідок неправомірного звільнення права працівника.

Загалом, виходячи з дослідження вітчизняних та іноземних підходів, протиправно звільнений працівник може в примусовому порядку вимагати в наймача поновлення на роботі (або ж працевлаштування на аналогічну роботу) або відшкодування збитків, завданих таким звільненням. Кожен з цих заходів примусу покликаний задовольнити порушений інтерес працівника та поставити працівника в таке становище, в якому він би перебував, якби наймач не порушив свій обов'язок, встановлений трудовим договором, колективною угодою або законодавством. Порівняльний аналіз підходів до зазначеного питання свідчить про відсутність єдиної позиції щодо того, який саме захід примусу має застосовуватись у випадку неправомірного звільнення працівника.

Узагальнюючи, можна виокремити три підходи (моделі): допускається єдиний компенсаційний захід – або поновлення на роботі, або відшкодування збитків, – або ж змішана модель, коли допускаються обидва заходи, при цьому, один з вказаних заходів може виступати пріоритетним.

1. Поновлення на роботі як єдиний компенсаційний захід. Працівник, в рамках такої моделі, може вимагати лише поновити його на роботі на умовах, що існували до протиправного звільнення. Як наслідок, працівник також вправі вимагати виплати заробітної плати за період від дати, коли його було поновлено на роботі. Правопорядок, який слідує цій моделі, відтак, встановлює, що єдиним можливим засобом, здатним компенсувати інтерес працівника є продовження існування трудових відносин, що були неправомірно припинені наймачем. Зазначене реалізується шляхом примусу роботодавця прийняти працівника назад на роботу із тими самими умовами праці, що існували до протиправного звільнення (або ж працевлаштувати на аналогічну роботу).

Соціально-економічні переваги застосування такого заходу як поновлення на роботі детально розкриті в літературі [2, с. 575-576]. В той же час, з догматичної точки зору природа поновлення на роботі викликає низку запитань. Якщо розуміти поновлення на роботі як різновид примусового виконання обов'язку в натурі, то виникає питання, до виконання якого саме обов'язку примушується роботодавець. Якщо ж розглядати поновлення на роботі як відновлення відношення, що існувало до порушення, то акцент очевидним чином зміщається з права та інтересу працівника на саме відношення. Відношення, таким чином, визнається цінністю в собі, а права та інтереси сторін «зміщаються» на задній план.

Описана модель існувала в праві Радянського Союзу та довгий час в Україні. Так, згідно з ч. 1 ст. 235 Кодексу законів про працю України у разі звільнення без законної підстави, *працівник повинен бути поновлений* на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір¹ (виділено мною – А.М.).

2. Модель відшкодування збитків як єдиного компенсаційного заходу у разі неправомірного звільнення передбачає, що працівник може вимагати лише відшкодування збитків, тобто сплати відповідної грошової суми. Юрисдикційний орган в такому разі повинен оцінити інтерес працівника в грошовому виразі і присудити наймача до сплати відповідної суми коштів.

Зазначена модель застосовувалась в римському праві, в тому числі при вирішенні спорів, пов'язаних з порушенням договору найму (*locatio conductio*)². Щодо сучасних правопорядків, то, наприклад, у Фінляндії трудове правовідношення припиняється навіть у тому випадку, коли звільнення було протиправним; працівник в такому разі вправі вимагати лише грошової компенсації [3]. Загалом, зазначена модель не є поширеною, адже більшість правопорядків в тій чи іншій мірі допускають такий захід як поновлення працівника на роботі.

3. Змішана модель компенсації передбачає можливість застосування, залежно від конкретних обставин справи, різних заходів для компенсації інтересу працівника. Іншими словами, юрисдикційний орган та сторони спору жорстко не обмежуються в застосуванні або виборі конкретного заходу. Як правило, в рамках такої моделі виділяється пріоритетний захід, тоді як інші заходи застосовуються у випадку неможливості або недоцільності застосування відповідного пріоритетного компенсаційного заходу.

Так, право Південно-Африканської Республіки розглядає поновлення на роботі як *primary remedy* (основний компенсаційний захід) у разі неправомірного звільнення [4, с. 256, 258]. В той же час, трудове законодавство цієї країни передбачає перелік випадків, коли поновлення на роботі не є адекватним і не застосовується, наприклад, якщо працівник не бажає поновлення на роботі або коли відсутня практична доцільність поновлення на роботі, а також в інших випадках [4, с. 259]. Згідно з канадським правом якщо неправомірно звільнений працівник є членом профспілки, то поновлення на роботі є презюмованим заходом компенсації (*presumptive remedy*) і суд відмовляє в поновленні лише у виключних випадках [5, с. 103-104]. І навпаки, якщо працівник не належить до профспілки, поновлення на роботі застосовується лише у виключних випадках [5, с. 121; 6, с. 66].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.
2. Weisenberger R. Remedies for Employer's Wrongful Discharge of an Employee Subject to Employment of Indefinite Duration. *Indiana Law Review*. 1988. Vol. 21 No. 2. P. 547-586.
3. National Labour Law Profile: Republic of Finland. URL: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.10.2021).
4. Kanamugire J.C., Chimuka T.V. Reinstatement in South African Labour Law. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2014. Vol. 5. P. 256-266.
5. Flaherty M. Reinstatement as a Human Rights Remedy: When Jurisdictions Collide. *Windsor Review Legal & Social Issues*. 2015. Vol. 36. P. 101-122
6. Wagar T. Comparative Systems of Wrongful Dismissal: The Canadian Case. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 1994. Vol. 536. P. 56 – 69.

¹ 26 квітня 2015 року була введена в дію норма (ч. 4 ст. 235 Кодексу законів про працю України), згідно з якою працівник, звільнений через повідомлення про порушення Закону України «Про запобігання корупції», може відмовитись від поновлення на роботі. В такому разі йому виплачується компенсація у встановленому розмірі.

² Принцип *omnis condemnatio rescindaria esse debet*. Див., напр., *Gai. I. 4.48*: в усіх формулах, які мають кондемнацію, кондемнація передбачає грошову оцінку.

Аліна Михайлик,
аспірантка кафедри трудового права.
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого.
(м. Харків, Україна)

ЩОДО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Основною тенденцією розвитку трудового права України є становлення та зміцнення в ньому одного з найважливіших принципів – принципу поваги до прав людини у сфері праці. Сучасне трудове право бере на себе охорону гідності особистості, недоторканості приватного життя, особистої та сімейної таємниці, а також інших нематеріальних благ найманого працівника. Норми трудового права покликані доповнити та поглибити захист особистих немайнових прав й інших нематеріальних благ, що здійснюється цивільним правом, з урахуванням особливостей трудових відносин, забезпечувати права та свободи людини у сфері праці і таким чином формувати статус «соціального громадянина».

Значний прогрес у розвитку інформаційних технологій, а саме практично повсюдне запровадження інформаційно-комп'ютерних технологій і телекомунікаційних мереж, пов'язане з цим збільшення обсягів і напрямів використання персональних даних у різних сферах суспільного життя, їх передача новітніми комунікаційними засобами істотно поширили можливості роботодавців щодо збирання, зберігання і обробки інформації відносно окремих працівників, а також швидке отримання даних з інших джерел. В умовах широкого використання автоматизованих систем та їх технологій інформація про будь-якого працівника може стати тією чи іншою мірою відкритою і призвести до ущемлення його прав та законних інтересів, заподіяти працівникові матеріальну або моральну шкоду [1].

Відповідно до положень Закону України «Про захист персональних даних» склад та зміст персональних даних мають бути відповідними, адекватними та ненадмірними стосовно визначеної мети їх обробки [2]. Згідно з частиною 2 ст. 24 КЗпП України при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [3]. У той же час установлюється заборона на вимагання деяких відомостей та документів, зокрема відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Отже, роботодавець не має право вимагати персональні дані від працівника, які не є надмірними щодо мети їх обробки.

Серед законних цілей, які може переслідувати роботодавець варто вказати виплату заробітної плати, сплату податків та зборів, подання відомостей до уповноважених органів державної влади, зокрема Державної служби зайнятості України. Крім того, протягом усього часу роботи на підприємстві працівник самостійно може надавати різні документи для отримання додаткових гарантій у сфері праці, зокрема йдеться про надання відомостей про стан здоров'я, індивідуальної програми реабілітації, документи для підтвердження статусу одинокої матері тощо. У зв'язку з цим особливої уваги набувають процедури захисту персональних даних на підприємстві, а також можливість притягнення до відповідальності роботодавця.

Сьогодні забезпечення розумного рівня захисту персональних даних особи в контексті зайнятості постало перед новими викликами, котрі диктує науково-технічний прогрес. Більшість людей значну частину свого часу проводять на роботі. Водночас вони оточені різноманітними пристроями та засобами, які в той чи інший спосіб можуть фіксувати їхні дії чи бездіяльність. З огляду на це цифрові технології, що пропонують нові можливості для покращення продуктивності трудових процесів та дистанційної праці, можуть одночасно призвести до розмивання меж між робочим та приватним життям, створюючи значні проблеми для приватного життя працівника. Наведене потребує міцної та узгодженої системи захисту й така в Європейському Союзі запроваджена Регламентом (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року «Про захист фізичних осіб щодо обробки персональних даних та про вільне переміщення таких даних» [4], в якому наголошується, що збір інформації щодо працівника повинен обмежуватись даними, котрі є необхідними та доречними з огляду на обсяг трудових прав та обов'язків особи. Тобто, обробку персональних даних працівників як складника їх приватності роботодавець може здійснювати лише в разі фактичної необхідності та за наявності достатніх правових підстав.

Отже, збір та обробка персональних даних працівника здійснюється з метою забезпечення виконання працівником його трудової функції належним чином, а також реалізації роботодавцем своїх повноважень. Разом з тим, у випадку, якщо обробка персональних даних здійснюється також із іншою метою, остання має бути чітко сформульована для того, щоб згода на таку обробку була надана працівником в однозначній формі. Крім того, працівник має право у будь-який час звернутися до роботодавця для отримання актуальної інформації про себе, яка зберігається у роботодавця, знати для якої мети обробляються його персональні дані, які треті особи мають до них доступ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чернобай А. М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2006. 21 с.
2. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. №2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
4. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). OJ L. 119, 4.5.2016. P. 1–88.

Олексій Нестерович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені проф. О.І. Процевського.
Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди
(м. Харків, Україна)

ЩОДО ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ: СЬОГОДЕННЯ

На шляху вступу України до глобалізованого економічного простору особливої актуальності набувають питання регульованих змін ринку праці молоді. Незважаючи на задекларовані державою законодавчі норми щодо гарантування рівних можливостей у виборі професії та забезпечення працездатній молоді надання першого робочого місця, економічні передумови не сприяють повноті реалізації її трудового потенціалу, а розбалансованість між попитом на робочу силу та її пропозицією, неузгодженість вимог роботодавців до молодого фахівця з рівнем та якістю його освіти посилюють напругу на національному та регіональних ринках праці. Сьогодні в конкуренції за робочі місця часто перемагають більш кваліфіковані кадри з практичним досвідом роботи та професіями, яких потребують роботодавці. Водночас молодь – це найбільш продуктивна категорія трудових ресурсів.

В Україні молодіжне безробіття вважають однією з найактуальніших проблем, оскільки вона впливає на економіку та стабільність держави. За офіційними даними, протягом останніх декількох років спостерігається стала тенденція до збільшення кількості безробітної молоді. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості. Проблему загострюють надзвичайно низькі заробітні плати, які пропонують фірми і компанії молоді на початку кар'єрного шляху. Період пошуку роботи у багатьох сягає понад рік, що знижує мотивацію до трудової діяльності. Тобто, невисока фінансова винагорода, відсутність перспектив та підтримки – усе це значно звужує можливості молоді на працевлаштування.

Незважаючи на те, що державними органами влади розроблено та впроваджується ціла низка заходів щодо реалізації молодіжної політики на політичному, соціальному, економічному, законодавчому й організаційному рівнях, проблеми молоді у сфері освіти, професійної підготовки, зайнятості у повному обсязі не розв'язані. Це породжено також і відсутністю зв'язку між освітніми установами та працедавцями, і навчальною програмою та вимогами ринку праці, і низьким стимулювання представників бізнес-кіл до створення робочих місць для тих, хто ще не має професійного досвіду.

З огляду на несприятливі тенденції молодіжної зайнятості зростає необхідність підвищити захист права на працю молоді. Значні зміни характеру та умов праці, пов'язані з впливом соціально-економічних умов, потребують введення нових та перегляду діючих норм про умови праці й надання додаткових гарантій щодо трудових прав молоді, випускників закладів освіти. Особливо сьогодні, коли триває кодифікація трудового законодавства, коли пандемія COVID-19 змінила ринок праці як в Україні, так і в цілому світі. Карантин для економічних видів діяльності в країні став поштовхом для позитивних змін та переформатування способу ведення бізнесу із застосуванням новітніх технік і технологій. Ринок праці сьогодні в Україні швидко змінний і кожному з суб'єктів до цих змін слід бути готовим як роботодавцям, так і тим хто шукає роботу. Сьогодні затребуваний працівник для роботодавця це той, який знає, де взяти інформацію, як її адаптувати та застосувати у своїй діяльності, який може працювати на стику спеціальностей та одночасно виконувати ряд завдань, які кардинально відрізняються. Тому починаючи з вибору спеціальності слід розуміти перспективи працевлаштування після закінчення навчання, і які з професій у цей період сформуєть пропозицію та будуть затребуваними на ринку праці і зможуть задовільнити працівника своїм рівнем заробітку, перспективами кар'єрного зростання та роботодавця виходячи з його вимог [1].

Тому за сучасних умов необхідно активізувати процес підтримки бізнесових ініціатив молоді, заохочувати її до активного пошуку роботи й отримання професії, що користується попитом на ринку праці. Серед основних заходів, які повинні проводитися для зменшення безробіття, чільне місце повинні зайняти агітаційна та просвітницька роботи. Для цього необхідно розробляти та впроваджувати проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед

молоді, проводити дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники, включити до освітніх програм обов'язкове стажування студентів, розробити механізм пропагування серед юнаків і дівчат роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у вишах і професійно-технічних навчальних закладах, організувати зустрічі з працедавцями та колишніми безробітними, котрі успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес [2]. Оскільки молодь – це складова робочої сили, додатковий потенціал, що невдовзі може істотно вплинути на поліпшення економічного та соціального стану громади та відродження національно-духовного надбання українського народу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стукан Т. М. Актуальні професії майбутнього для молоді на ринку праці України. Економіка та суспільство. 2021. Вип. 24. URL: <file:///C:/Users/1/Downloads/169-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-162-1-10-20210319.pdf>
2. Питання працевлаштування молоді та шляхи їх вирішення. URL: <https://lviv.dcz.gov.ua/no-vyna/pytannya-pracevlashtuvannya-molodi-ta-shlyahy-yih-vyrishennya>

Yuriy Opanashchuk,

External Postgraduate Student, F. G. Burchak
“Scientific Research Institute of Private Law and Business
of National Academy of Law Sciences of Ukraine”,

Scientific Adviser: Maksym Hetmantsev,

Department of the Jurisdiction Forms of Legal Protection
of Subjects of Private Law, the Judiciary and Legal Proceedings
Academician F.H. Burchak Scientific and Research
Institute of Private Law and Entrepreneurship
of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine

<https://orcid.org/0000-0002-0102-0498>

maxgetm@gmail.com

KEY APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF NOTARIAL ACTIVITIES

Legal reform in our country is carried out with the aim of building a democratic, civil society in which the interests of the state will be harmoniously combined with the interests of individuals and legal entities. The Constitution of Ukraine defines the general vector of the rule of law, within which the mechanism of legal regulation of public relations is progressively improved and the role of many classical institutions and forms of civil society is growing, which includes notaries. At the same time, the legal policy of the state in relation to notarial activity cannot be called consistent and unambiguous, as there are a number of conceptual problems and legislative conflicts that objectively hinder the development of this institution.

These circumstances together indicate the need for theoretical understanding, systematization, deep comprehensive practice-oriented study of the essence, functionality of regulations and forms of expression of law enforcement practice of domestic notaries at the present stage of development. Therefore, all of the above is designed to reflect the current state of law and form an adequate understanding of its essence, allows you to invent promising areas of progressive development and prudently prioritize legal influence, and finally - to formulate practical proposals to improve Ukrainian legislation in the field of notarial experience.

By lawful and timely performance of notarial acts, domestic notaries provide public credibility to civil law relations, which in some cases act as legal facts that have constitutive significance. The activity of the notary is a kind of law enforcement, jurisdictional practice, and according to V. V. Komarov, affects the most important and essential aspects of the exercise of rights by individuals and legal entities, so it should be carried out in a procedural form that ensures unity and adequacy of legal content and legal form. other legally significant action, identification of the true will of the parties and the balance of public and private interests [1, c. 160].

In addition, the role of the notary has recently increased, due to new economic relations, the development of business activities related to the execution and registration of contracts, the creation of various forms of ownership, and the emergence of a large number of transactions previously unknown to our legislation.

At the same time, if the European traditions of notary can be considered as fully formed, the domestic notary is in the active phase of their development, which leads to a clear scientific interest in the study of domestic law enforcement practice at the stage of transforming the legal system of state notaries in modern notaries. . Until relatively recently, the Soviet notary was understood as an auxiliary legal institution that performed a certifying function, but the desire to effectively use its legal nature led to the formation of a new legal understanding with active use of the powerful legal potential of the notary to better protect human rights.

Among the relatively new ways of conducting notarial activities, common in foreign countries, as noted by S. Ya. Fursa, is the use of electronic signatures and electronic information exchange systems in notarial activities is quite common. In particular, in France there is a special network to which notary offices are connected, thanks to which notaries have the opportunity to exchange the necessary information with each other and with third parties, have access to internal and public databases, offer electronic signature services and the European network. databases, in particular about wills, and to documents of the European notary [5, c. 532].

There are many practical developments on this issue, including taking into account foreign experience. In particular, T. Pashkivska advises Ukraine to adopt the experience of Georgia and some other foreign countries, where the system "Electronic Notary" has been introduced, which allows to store certified copies of citizen's documents on your platform in your personal account. In this case, the fixation and certification of

information contained on the sites is used to confirm the terms of contracts, offers, terms of services and their value, as well as sales of goods via the Internet; facts of providing services and their quality (when the content of these services is the creation, maintenance and content of Internet resources); terms of tenders and tenders for the supply of products and services, terms of public procurement and other information [4, с. 9-10].

According to O. Kuzminskaya, the introduction of electronic notaries undoubtedly has more advantages than disadvantages, in addition, most foreign countries have long introduced this system. In order to introduce e-notariate in Ukraine, it is necessary to make changes to the legislation, which clearly prescribe what actions can be taken in digital format, which together will increase the availability of notaries for citizens in Ukraine and increase public confidence in this body [2, с. 351].

V. M. Marchenko summarizes all these reasonable considerations, emphasizing that the advantages of E-notary apply to all aspects of the notarial process and include both optimization of the notary's activity and acceleration of the procedure of notarial action, protection of the rights of its participants. The introduction of E-notary will have a comprehensive positive effect, which will be manifested in the simplification of the procedure of notarial acts, as well as storage and exchange of information about the notarial acts [3, с. 45].

Summarizing all the above, we consider it appropriate to formulate the following conclusions about the key determinants of notarial activity today. Notary in Ukraine has long become not just a legal body, but an important institution of the state and society as a whole, carrying out public law activities aimed at protecting the rights and interests of the individual. As convincingly demonstrated above, the organization and implementation of effective law enforcement activities with the help of notarial bodies is one of the priorities of sustainable development of the state and, at the same time, is a key determinant in the transformation processes of notaries in the new era of digitalization.

REFERENCES:

1. Komarov V. Ukrainian notary: prospects for development. Bulletin of the *Ministry of Justice of Ukraine*. 2012. pp. 153–161.
2. Kuzminskaya O. Y. Electronic notary. 2013. *YUSBNU*. Pp. 350-352.
3. Marchenko V. M. Some issues of implementation in Ukraine of the e-notary system. *Prykarpattya Legal Bulletin*. № 1 (30). 2020. S. 42-46.
4. Pashkovskaya T. "Electronic notary": the need is ripe. *Legal newspaper*. 2013. № 13. pp. 8–10.
5. Theory of the notarial process: Scientific and practical manual / For general. ed. S. J. Fursa. Kyiv: Alerta, 2012. 920 p.

УДК 349.3

Валентина Положишник,
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.
Навчально-науковий інститут права,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, України)

РОЗУМІННЯ ФАКТОРІВ ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ І ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА

Як і будь-яка інша діяльність, трудова діяльність насичена небезпеками, в тому числі для життя і здоров'я зайнятого в простому процесі праці людини, його працездатності і можливості знайти роботу. Для усунення або зменшення небезпек на виробництві повинні бути створені сприятливі умови праці і забезпечена його надійна безпека.

Під умовами праці розуміється сукупність факторів трудового процесу і виробничого середовища, що впливають на працездатність і здоров'я працівника. Основними характеристиками трудового процесу є тяжкість і напруженість праці[1].

Важкість праці – один з основних факторів трудового процесу, що відображає навантаження переважно на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), Які забезпечують його діяльність. Важкість праці визначається рядом показників, факторів праці при динамічній та статичній роботі:

- величиною піднімається і переміщуваного вантажу вручну;
- кількістю стереотипно повторюваних рухів;
- характер робочої пози;
- кількістю глибоких нахилів корпусу;
- величиною статичного навантаження.

Напруженість праці – один з основних факторів трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника. До факторів, що визначають напруженість праці, відносяться інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь їх монотонності, режим роботи. Під факторами виробничого середовища, в якій здійснюється діяльність людини, розуміють найрізноманітніші умови цього середовища: від фізичних до соціально-психологічних. Всі небезпеки, пов'язані з охороною праці, класифікують як небезпечні і шкідливі виробничі фактори фізичного, хімічного, біологічного та психофізіологічного типу[2].

Безпека праці – стан умов праці, при якому виключено вплив небезпечних і шкідливих виробничих факторів на працівників. Стан безпеки – це такий стан, коли не існує небезпеки нещасного випадку, здатного завдати шкоди.

Ступінь безпеки може змінюватися з плином часу, оскільки ступінь ризику може змінюватися в залежності від об'єктивних обставин і вчинків людей. В силу цього слід періодично перевіряти ступінь безпеки методом візуального або інструментального контролю. Після відповідної перевірки розробляються заходи профілактичного і захисного характеру, виконання яких покращує умови і охорону праці.

Безпечні умови праці – це умови праці, при яких вплив на працюючих шкідливих і (або) небезпечних виробничих факторів виключено або рівні їх впливу не перевищують встановлених нормативів. Безпечні умови праці є найважливішим елементом організації праці і виробництва, передумовою його ефективності[3].

Прямого показника безпечних умов праці поки не винайшли, проте в якості непрямого показника безпечних умов праці виступають здоров'я працівників та їх високопродуктивну працю без травматизму і професійних захворювань. На практиці застосовуються показники, що характеризують небезпеку праці: кількість травм, їх частота і тяжкість. Обов'язки щодо забезпечення безпечних умов праці покладаються на роботодавця. Профспілки і інші представницькі органи працівників здійснюють громадський контроль за забезпеченням безпечних умов праці. Як відомо, при певних обставинах вплив умов праці на одного працюючого може призвести до несприятливих подій, таким як стомлення, втома (хвороба)[4].

Втома – це фізіологічний стан організму, що виникає в результаті надмірно інтенсивної або тривалої роботи і що виявляється тимчасовим зниженням функціональних можливостей людського

організму. Розрізняють фізичний, розумовий і емоційне стомлення. Недостатній за часом відпочинок або надмірна робоча навантаження протягом тривалого часу нерідко призводять до хронічній втомі, або перевтоми. Розрізняють розумовий і психічний (душевний) перевтомлення. У молодих людей та осіб з певним складом нервової системи інтенсивний розумову працю може привести до розвитку неврозів, які виникають частіше при поєднанні розумового перевтоми з постійним психічним напруженням, великим почуттям відповідальності, фізичним виснаженням і т. п.[5]. Психічне перевтома спостерігається у осіб, надмірно обтяжених «душевними» заврушеннями і різного роду обов'язками.

Втома – це суб'єктивне переживання, почуття, зазвичай відбиває стомлення, хоча іноді воно може виникати і без реального стомлення. Причинний зв'язок захворювання з умовами праці дуже складна і неоднозначна. Комплекс факторів виробничого середовища, що формує умови праці, важкість і напруженість процесу праці надають на працівників як специфічне (тобто прямо і чітко спрямоване), так і неспецифічну (загальне несприятливе) вплив.

Найчастіше зустрічається неспецифічне вплив знижує в цілому захисні функції організму, що призводить до розвитку загальних захворювань. Оскільки ці захворювання спровоковані умовами праці, їх часто називають виробничо-зумовленими захворюваннями. На практиці відокремити їх від звичайних захворювань досить складно (а іноді і неможливо). Зустрічається рідше специфічний вплив пов'язано з конкретними виробничими факторами і призводить до розвитку певних, що викликаються цими факторами захворювань. Оскільки такого роду захворювання викликані несприятливими умовами праці конкретних робочих місць конкретних професій, їх називають професійними захворюваннями, які можуть бути як гострими, так і хронічними[6].

Гостре професійне захворювання – це захворювання, що виникає раптово, після одноразового (протягом одного робочого дня, однієї робочої зміни) впливу шкідливих виробничих факторів, що спричинило тимчасову або стійку втрату професійної працездатності. Як правило, це інгалаційні отруєння.

Хронічне професійне захворювання – це захворювання, що виникає в результаті тривалого впливу шкідливих виробничих факторів, що спричинило тимчасову або стійку втрату професійної працездатності. Переважна більшість (близько 95%) професійних захворювань носить хронічний характер. Практика показує, що хворобливі зміни в організмі можуть непомітно накопичуватися роками і раптом проявитися як важкий професійне захворювання. Тому професійні захворювання часто призводять до професійної інвалідності працівників. Наприклад, майже всі хворі отримують професійну інвалідність і змушені змінювати професію. Крім того, смертність осіб з професійними захворюваннями від приєдналися і розвиваються під впливом шкідливих виробничих факторів звичайних захворювань в десятки разів вище, ніж серед населення в цілому[7].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Законодательная охрана труда: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л.В. Дементий, А.Л. Юсина. Краматорск: ДГМА, 2005. 182 с.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: Підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
3. Лагутіна І. Право на здорові й безпечні умови праці та «зелена» економіка. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Серія: Правознавство. 2013. Т. 18. Вип. 1.
4. Івчук Ю. Ю. Теоретико-правові засади правового регулювання охорони праці в умовах реформування трудового законодавства України: монографія. Харків: Право, 2015. 272 с.
5. Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення безпеки праці за законодавством України. Вісник Запорізького нац. ун-ту. Серія «Юридичні науки». 2006. № 3. С. 107-109.
6. Гришук М. В. Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні: реалії та перспективи. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2012. № 2 (6).
7. Рудницька О. П. Проблеми адаптації правового регулювання охорони праці до стандартів Європейського Союзу. Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. 2017. Вип. 3. Том 1.

УДК 349.3

Юлія Таракан,
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.
Навчально-науковий інститут права,
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)

ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ

Вагомим фактором, який впливає на динаміку розвитку українського суспільства сьогодні, є проголошення людини, її прав та свобод як найвищої соціальної цінності на рівні Основного закону, що, без сумніву, покладено і в основу сфери її соціального забезпечення.

Сучасні перетворення, які відбуваються у сфері економіки – виникнення нових форм ведення господарської діяльності, зміцнення приватної форми власності, юридичної та економічної самостійності різних суб'єктів господарювання тощо спричинили поширення такого явища, як самостійна зайнятість, осторонь якого, враховуючи зазначене, не може залишатись і соціальне забезпечення, яким, враховуючи те, що Україна є державною соціальною, повинні охоплюватись всі і кожен. Так, в економічній та правовій простір було введено категорію самостійної зайнятості, індивідуальної трудової діяльності та самозайнятої особи [1, с. 76].

У загальному вигляді питання специфіки соціального забезпечення самозайнятих осіб є неабияк актуальним, адже на сьогодні не достатньо теоретично розробленими залишаються проблеми правосуб'єктності даної соціальної групи, чому можна знайти широке коло причин: безсистемний розвиток правозастосовної діяльності в досліджуваній сфері, відсутність наукових праць, в яких розкривається статус самозайнятих осіб в Україні в сучасних умовах, у той час як висвітлення та фундаментальний аналіз прав та обов'язків даних осіб, процесу їх реалізації – дуже важливі через специфіку їх становища та розповсюдження такого явища в Україні в цілому [2, с. 105].

Крім цього, власне категорія «самозайнята особа» допоки не здобула достатнього доктринального висвітлення. Серед науковців відсутня єдність у розумінні, наприклад, її співвідношення із правовою категорією «підприємець», що ускладнює правозастосування.

Приміром, ототожнюючи самозайнятих осіб із тими, хто здійснює підприємницьку діяльність, низка авторів вважає, що до самозайнятих належать лише ті підприємці, які здійснюють діяльність без залучення найманих працівників [2, с. 106].

Г.І. Купалова розглядає категорію самозайнятих осіб як таких осіб, що працюють не за наймом, тобто роботодавців – власників, що працюють, та членів сім'ї, що безоплатно працюють [3, с. 4]. В основу визначення покладене те, що базовою відмінною рисою самозайнятої особи є реалізація права на працю не в якості найманого працівника для певного роботодавця, тобто без укладення трудового договору.

Подібною є точка зору О.С. Кільницької, яка пропонує визначити самозайняту особу як таку, що працює не за найомом, а має власну справу [4, с. 97]. Проте таке визначення має досить загальний характер і з нього не слідує будь-яких характерних відмінностей, що притаманні самозайнятості як окремому виду зайнятості населення [5, с. 272].

Поширеним поглядом у науці є те, що самозайнята особа – це така особа, яка самостійно організовує свою працю за власні кошти, має у наявності засоби виробництва, несе відповідальність за виготовлену продукцію та самостійно реалізує її [6, с. 9]. На нашу думку, така позиція є більш влучною, проте також не може вважатись цілком досконалою. Наприклад, важко повністю погодитись із тим, що самозайнята діяльність здійснюється тільки за власний коштом, адже до організації можуть бути залучені кошти і ресурси третіх осіб.

Б.Г. Збишко, Е.М. Лібанова, В.В. Ішин атрибутивною та визначальною характеристикою самозайнятих осіб вважають те, що вони самостійно організовують свою працю за власний коштом [7, с. 99].

Незважаючи на визначеність категорії «самозайнята особа» у законодавстві, інтегрованого підходу до переліку її притаманних характеристик, тобто такого, яким би бралися до уваги особливості її правового статусу через призму різних галузей права, також досі сформовано не було.

У пп. 14.1.226 Податкового кодексу України самозайнята особа визначається як платника податку, який є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності. У свою чергу, незалежною професійною діяльністю є участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою-підприємцем (за виключенням випадку, передбаченого п. 65.9) та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб [8].

У Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI використовується суміжний термін «особи, які забезпечують себе роботою самостійно» [9]. Під самостійним забезпеченням роботою в акті розуміється індивідуальна зайнятість особи, що приносить дохід, юридичну незалежність як суб'єкта господарювання, створення однією особою одного робочого місця для себе, проведення робіт власними зусиллями або із залученням найманих працівників, фінансування всіх витрат виключно за рахунок власних коштів, використання власних засобів виробництва, одноосібне розпорядження результатом праці.

У той же час, ні у нормах вищевказаного закону, ні в інших чинних нормативно-правових актах не міститься чітке визначення кола осіб, які забезпечують себе роботою самостійно. Тобто, це можуть бути особи, які займаються індивідуальною підприємницькою діяльністю, адвокатською діяльністю, нотаріальною діяльністю. Вони самі визначають напрямки, види і конкретні форми здійснення своєї діяльності, організовують роботу по виконанню взятих на себе зобов'язань і несуть відповідальність за їх належне виконання. Вони самостійно розпоряджаються своїм робочим часом і встановлюють ступінь завантаженості, діють на принципах майнової самостійності і несуть ризик неотримання доходу. Тобто, узагальнюючи, самозайняті особи поєднують у собі характеристики багатьох суб'єктів: менеджера-управлінця, власника капіталу та засобів виробництва, роботодавця. Основна їх відмінність від інших соціальних груп – наявність функцій управління капіталом і особистої праці [2, с. 107].

Слід сказати про те, що самозайняті особи є специфічною категорією працездатного населення, правовий статус яких регулюється спеціальним законодавством. Справедливими є міркування К.В. Гнатенко, що на сьогодні правовий статус даних осіб, коло їх прав та обов'язків, гарантованих інтересів чітко не визначене, що на практиці призводить до низької ефективності правового забезпечення даного інституту в цілому, і зокрема – соціального захисту даної категорії осіб [10, с. 56].

Можливість отримувати самозайнятими особами різні заходи підтримки в рамках соціального забезпечення виникає через наявність у них відповідної правосуб'єктності.

Соціально-забезпечувальна правосуб'єктність самозайнятої особи є передумовою виникнення для самозайнятої особи її суб'єктивних прав та обов'язків із соціального забезпечення. Тобто, по суті її правосуб'єктність трансформується в суб'єктивні права та обов'язки. Суспільні відносини, у яких дана особа реалізує свою правосуб'єктність, без сумніву, входять до предмету права соціального забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Жовнір Т. Зміст правого становища самозайнятої особи. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 76-81.
2. Багірова Г.І. Поняття та особливості трудової діяльності самозайнятих осіб за законодавством України. *Юридичний вісник*. 2019. № 4 (53). С. 105-110.
3. Купалова Г.І. Соціально-економічний аналіз самозайнятості сільського населення: методологічні та практичні аспекти. Зайнятість та ринок праці. Київ: НЦ ЗРП, 2002. Вип. 17. С. 3-13.
4. Кільницька О.С. Особисте підсобне господарство населення як форма зайнятості в сільському господарстві. *Економіка АПК*. 1998. № 11. С. 93-95.
5. Соцький А.М. Самозайнята особа як окремий суб'єкт трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 271-273.
6. Сіроха Д.І. Особливості правового регулювання трудових відносин за участю фізичної особи підприємця як роботодавця: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2010. 16 с.
7. Лібанова Е.М. Ринок праці. Київ: Бріг, 1996. 132 с.

8. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14, № 15-16, № 17. Ст. 112.
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05 лип. 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
10. Гнатенко К.В. Щодо визначення сутності та особливостей соціального захисту самозайнятих осіб. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Випуск 4. 2016. С. 56-59.

Ольга Храбатин,

аспірантка кафедри трудового та господарського права.

Харківський університет внутрішніх справ

(м. Харків, Україна)

olgakhr@i.ua

ТРУДОВІ ПРАВА ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНА ТА МОРАЛЬНА ЦІННІСТЬ

Благополуччя будь-якого суспільства багато в чому залежить від рівня розвитку сфери праці, від рівня забезпечення трудових прав громадян що в свою чергу визначається ефективністю правового регулювання суспільних відносин в даній сфері. Праця, як відомо, є основою всіх трудових прав громадян та проявляється в різних видах, тому правове регулювання відносин у сфері праці може в тій чи іншій мірі здійснюватися за допомогою норм законодавства різної галузевої приналежності. Відповідно, особливе місце в системі прав і свобод людини займають трудові права, сферою дії яких є наймана праця, яка пов'язана з суспільними відносинами особливого роду - індивідуальними трудовими відносинами, що виникають з приводу процесу праці конкретного громадянина на основі укладеного ним трудового договору з роботодавцем.

Здійснюючи комплексний аналіз трудових прав людини як складової його соціальних прав і визначаючи місце трудових прав у системі прав людини Андрій В.М. довів, що у системі соціальних прав, проголошених у міжнародних актах, трудові права займають домінуюче місце. Інші соціальні права тісно пов'язані з трудовими [1, с. 38].

Трудові права характеризує те, що вони є універсальними. А це означає, що в силу ст. 2-1 КЗпП України: «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». Значний вплив на характер такої універсальності надали міжнародні стандарти регулювання прав людини. Серед таких документів слід назвати акти універсального характеру (декларації і конвенції, прийняті ООН і МОП), а також договори, які є результатом міжнародного і регіонального співробітництва.

Трудові права людини є тією категорією, що відображають потребу людини у праці, яка існує як у формі ідей, певного роду вимог громадянина до держави та суспільства, які можуть бути як проголошеними, так і законодавчо закріпленими можливостями з приводу задоволення цієї потреби. Важливість трудових прав та їх специфіка визначається тією роллю, яку відіграє праця у житті людей [2, с. 146]. Адже визначальним началом (основою) правового регулювання трудових відносин є те, що об'єднує його в єдине ціле – праця людини як діяльність, що складає серцевину змісту трудових відносин [3, с. 525]. В ст. 43 Конституції України закріплено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб». Таким чином, право на працю в Україні виступає комплексним правовим утворенням, тісно пов'язаним зі свободою праці, покликаним гарантувати реалізацію громадянами їх трудових прав. Таке розуміння права на працю відповідає стандартам, встановленим Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 р [4]. Соціальна політика держави характеризується тим, що в ній створюються умови для гідного життя і вільного розвитку людини, забезпечуються рівні можливості кожного, а також здійснюється діяльність щодо недопущення поділу суспільства на класи.

В статті 2 Кодексу законів про працю закріплені основні трудові права працівників, в якій закріплено: «Право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду

занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. 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». Виходячи зі змісту вказаної статті, можна виокремити наступні трудові права працівників: право на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального рівня; право на відпочинок; право на об'єднання в професійні спілки; право на працевлаштування безробітних громадян; право на вільний вибір професії, роду занять і роботи; право на підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників; право на здорові та безпечні умови праці; право на участь в управлінні підприємством; право на матеріальне забезпечення; право на вирішення колективних трудових спорів у встановленому законом порядку; право на звернення до суду.

Необхідно зауважити, що у змісті статті 2 Кодексу законів про працю право на працю не відмежовується від трудових прав працівників. Більшість трудових прав законодавцем визначаються як складові елементи права на працю (право на оплату праці, право на відпочинок, право на підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників, право на здорові та безпечні умови праці) та розглядаються у їх нерозривному взаємозв'язку, інші права - витікають з права на працю.

За своєю соціально-ціннісною суттю праця є універсальним благом, що має смислове у життєвому сенсі значення для будь-якого суспільства, колективу, конкретної людини. В той же час праця є джерелом морального розвитку суспільства, основою накопичення здорових, позитивних моральних якостей людей: чесності, доброти, сумлінності, працьовитості [5]. Тому праця в сучасному суспільстві розглядається як моральна так і соціальна цінності. Проте постає питання, в яких формах виражаються такі цінності?

Однією із форм вираження соціальних цінностей виступають норми права, що містяться в джерелах права, зокрема в Конституції України, КЗпП України, міжнародних правових актах. З цих позицій вказані цінності розглядаються як основа формування юридичної мети, завдань, стратегій основними ознаками яких є: закріплення в юридичних нормах державою в особі його правотворчих органів; відображення суспільних і державно-значущих інтересів і потреб, задоволення яких законодавець вважає за можливе і необхідне за допомогою юридичних механізмів; формальне вираження в специфічних правових засобах, які є об'єктивною формою її існування і одночасно утворюють алгоритм її досягнення; 4) загальнообов'язкова нормативність, яка виступає як зразок, еталон, імперативно заданий стандарт, до досягнення яких повинні прагнути всі суб'єкти права [6, с.456-457].

У зв'язку з цим працю загалом і, трудові права зокрема, можна визначити, як соціокультурну та моральну цінність, що є значущими для суспільства, колективу і особистості, які виступають об'єктом нормативного закріплення в джерелах міжнародного і національного права в вигляді системи правових цінностей. Причому частина трудових прав, таких як: свобода праці, заборона примусової праці, право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, право вибирати рід діяльності і професію, право на захист від безробіття, право на винагороду за працю без якої б то не було дискримінації, право на відпочинок, право на підвищення кваліфікації та перепідготовку, право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, право на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням встановлених способів їх дозволу, право на страйк, право на створення професійних спілок для захисту своїх інтересів, відноситься саме до тих основних конституційних цінностей, що визначають систему галузевого правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, : [б. в.], 2012. 40 с.
2. Третьяков Є. А., Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. Право та інновації № 4 (16) 2016. С.145-149.
3. Гетьманцева Особливості правового регулювання трудових відносин: Монографія. Чернівці: Технодрук. 2015. 592с.
4. Про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний пакт від 16 грудня 1966 року.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
5. Богданова О.И. Труд как нравственная ценность. URL: <http://www.vspc34.ru/>
6. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. М.: Юристъ, 2004. 602с.

«ПЕРШІ КРОКИ В НАУЦІ»



Yuriy Demchysyn,

applicant for higher education
of the third (bachelor's) level,
National Aviation University
(Kyiv, Ukraine)

Kolya5407@gmail.com

Scientific advisor: V. Filinovich,

PhD, associate professor of the Civil Law and Process Department
of National Aviation University
(Kyiv, Ukraine)

valeriia.filinovich@npp.nau.edu.ua

ORCID 0000-0001-8824-615X

Web of Science ID AAY-2939-2020

LIMITATION OF HUMAN RIGHTS IN CONNECTION WITH COVID-19

Today, the global challenge for modern democracies has been the coronavirus pandemic (COVID-19). Quarantine has been recognized as force majeure, but such measures are limited to the limits allowed for restricting constitutional human rights. The proposed issues are relevant to the current circumstances in which countries find themselves in connection with the recognition by the World Health Organization of the coronavirus pandemic (COVID-19) and the introduction of quarantine restrictions in the world.

But is that really the case? I would like to cite some examples that restrict the rights of a citizen, which are not allowed at the constitutional level:

The Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On Quarantine and Enhanced Anti-Epidemic Measures in the Territory with Significant Spread of Acute Respiratory Disease COVID-19 Caused by SARS-CoV-2 Coronavirus" of July 22, 2020 № 641 provides for certain restrictions on this right. The Law of Ukraine "On Protection of the Population from Infectious Diseases" empowers local executive bodies and local self-government bodies to establish a special regime of entry into and exit from the quarantine territory of citizens and vehicles, and if necessary - to conduct sanitary inspection of items, luggage, vehicles and cargo in quarantine conditions, as well as to create checkpoints at the entrances and exits of the quarantine territory. Yes, this is a restriction of the rights to freedom of movement enshrined in Art. 33 of the Constitution of Ukraine. However, paragraph 4 of Art. 2 of Protocol №4 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms provides that the right to freedom of movement in certain areas may be subject to restrictions established by law and justified by the public interest in a democratic society. 2. Resolution of the Cabinet of Ministers of July 22, 2020 № 641 contains certain prohibitions on visiting educational institutions by students. However, the right to education is not absolute, according to the case law of the European Court of Human Rights (*Golder v. The United Kingdom*), as it may be subject to manifestly permissible restrictions, given that this right "by its very nature needs to be regulated by the State". However, it is the European Court of Human Rights has the power to rule in the final instance on compliance with the requirements of the Convention. 3. Freedom of peaceful assembly is not an absolute right and may be restricted. Thus, along with guarantees, the Constitution contains certain restrictions, as citizens can gather only without weapons and peacefully. The right to peaceful assembly may be restricted only "for the purpose of preventing riots or crimes, for the protection of public health or for the protection of the rights and freedoms of others", which is enshrined in Part 2 of Article 39 of the Constitution. But Article 64 of the Constitution provides for the possibility of temporary restriction of the right to freedom of assembly, rallies, marches and demonstrations in a state of war or emergency. An emergency situation (not a state) has been introduced in Ukraine today, which does not provide grounds for restricting constitutional rights. This issue was already in the study of the Constitutional Court (CCU Decision of 28.08.2020 № 10-r / 2020), but the Constitutional Court closed the proceedings in terms of compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) on the grounds of invalidity of the act, as the Cabinet of Ministers of Ukraine On May 20, 2020, № 392, which at that time regulated the quarantine regime, had already expired at the time of the Constitutional Court of Ukraine [1].

In the face of a pandemic, the right to life and the right to health are most closely linked. According to the first part of Article 27 of the Constitution of Ukraine, everyone has the inalienable right to life. According to the first part of Article 49 of the Constitution of Ukraine, everyone has the right to health care, medical assistance and medical insurance. The connection between these constitutional rights is that insufficient,

untimely and ineffective state measures in the field of health care in a pandemic can mean a direct encroachment on the right of everyone to life [2].

However, as noted in the Council of Europe's Instrument for Democracy, Rule of Law and Human Rights during the COVID-19 pandemic of 07.04.2020 № SG / Inf (2020) 11 [3], anti-COVID-19 legislation, including emergency decrees of executive bodies, must comply with the constitution and international standards.

On the other hand, constitutional human rights may be significantly limited by appropriate measures to prevent the spread of COVID-19 not only in a state of emergency or martial law. Thus, the formulation of certain constitutional human rights allows for additional cases of their restriction, for example, the establishment by law of restrictions on freedom of movement.

In my opinion, from the standpoint of respect for constitutional human rights, restrictive measures to prevent the spread of COVID-19 should first be enshrined in law, which can be most comprehensively and consistently implemented through the introduction of a state of emergency.

REFERENCES:

1. Права людини під час карантину. URL: <https://legal100.org.ua/prava-lyudini-pid-chas-karantinu/> (дата звернення: 14.11.2021).
2. ОКРЕМА ДУМКА судді Конституційного Суду України Лемака В.В. стосовно Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень постанови Кабінету Міністрів України "Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів", положень частин першої, третьої статті 29 Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік", абзацу дев'ятого пункту 2 розділу II "Прикінцеві положення" Закону України «Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік"» від 28 серпня 2020 року № 10-р/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/nb10d710-20#Text> (дата звернення: 14.11.2021).
3. Respecting democracy, rule of law and human rights in the framework of the COVID-19 sanitary crisis: a toolkit for member states: 07.04.2020 № SG/Inf(2020)11 / Council of Europe. URL: <https://rm.coe.int/sginf-2020-11-respecting-democracy-rule-of-law-and-human-rights-in-th/16809e1d91> (дата звернення: 14.11.2021).

Diana Drahomeretska,

4th year student

Faculty of Law, Yuri Fedkovych

Chernivtsi National University

(Chernivtsi, Ukraine)

O. KiriyaK,

PhD (in Law),

Yuri Fedkovych Chernivtsi National University

(Chernivtsi, Ukraine)

o.kiriyaK@chnu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0001-8850-805X>

Scopus-Author ID – 57221994153

FEATURES OF PROTECTION OF INHERITANCE RIGHTS IN THE CONDITIONS OF A PANDEMIC

Hereditary legal relations - one of the earliest types of legal relations ever existed in society. Taking care of their loved ones, everyone wants to leave them their property. But the descendants do not always succeed in inheriting. This can be prevented by a number of social phenomena, and sometimes by certain emergencies or circumstances, such as the COVID-19 pandemic.

The coronavirus pandemic has shaken the economy and social order around the world. The spread of COVID-19 in Ukraine and the announced quarantines have an extremely large impact on the public life of Ukrainians. Despite anti-epidemic measures, the number of laboratory-confirmed cases is growing, which leads to the increase of the number of people in hospitals, infectious diseases departments, hospitals and other medical institutions. Due to such circumstances, the protection of one's own inheritance rights is complicated. That is why this institution is becoming increasingly important.

Article 55 of the Constitution of Ukraine guarantees judicial protection of human and civil rights and freedoms [1]. In general, the need for judicial protection of the rights of the heir may arise or due to non-recognition of those rights that are part of the inheritance (for example, a person refuses to give the heir a thing not because he does not recognize his heir, but because he denies the right to the thing), or due to the fact that anyone by his conduct violates or does not recognize the rights of the person as an heir (for example, disputes the validity of the will, from which follows the right to inherit the person).

In the first case, the heir had at his disposal the same claims that were provided to the testator. For example, if a third side holds a thing from the inheritance, the heir may file a vindication claim, which could have been filed by the testator during his lifetime. In the second case, a civil claim for inheritance is filed, which in its content and consequences is similar to the vindication claim. An heir who does not own the inherited property files a lawsuit against a person who is not the heir, but owns the inheritance. A conscientious owner of such a claim must return to the plaintiff everything that he has received at the expense of the inheritance at the time of filing the claim, unless the costs incurred by him on the inherited property.

The unscrupulous owner must return to the plaintiff everything received from the inheritance with all the fruits and increments. Also, he is responsible for the culpable destruction or damage of property (and from the moment of filing a lawsuit - and for accidental). An unscrupulous purchaser can receive only the amount of costs incurred by him, which are necessary and useful, because useful costs still increase the value of the things for which they were made [2, p. 153].

Notarial protection of hereditary rights of citizens is carried out in accordance with Art. 1283 of the Civil Code of Ukraine, which states: "Notary on the application of heirs or on the notice of enterprises, institutions, organizations, citizens, or on the basis of a court decision declaring a natural person dead or on its own initiative takes measures to protect inherited property" [3].

The introduced quarantine restrictions also caused a number of questions from citizens regarding the registration and exercise of their right to inheritance during quarantine (10.2%, in 2019 - 12.1%). Such issues mainly concerned the omission of statutory deadlines for inheritance, the procedure for applying to notaries, the distribution of property between close relatives, disputes between neighbors over the installation of fences, etc. [4, p. 25].

From the day of the announcement of quarantine, the term of application for administrative and other services and the terms of provision of these services, determined by law, will be suspended. From the date of termination of quarantine, the duration of these terms will continue, taking into account the time that has

elapsed before its suspension. Unfortunately, this does not apply to notarial acts, including those related to the possible omission of statutory deadlines (for example, registration of inheritance) [5].

In accordance with Part 3 of Art. 1272 of the Civil Code of Ukraine, at the suit of the heir, who missed the deadline for acceptance of the inheritance for a respectable reason, the court may set him an additional period sufficient for him to submit an application for acceptance of the inheritance [3].

Under quarantine, this issue can be resolved in the following ways:

- the application for acceptance of the inheritance by the heir is submitted personally to the notary at the place of opening the inheritance;

- the application for acceptance of the inheritance is sent to the notary by mail, the signature of the heir on which is certified by a notary. That is, if the place of discovery of the inheritance is one region, and in fact you live in another region, during quarantine, you have the right to certify the application for acceptance of the inheritance at any notary in your place of residence, and send a certified application to a notary at the place of heritage establishment [6].

To date, there are no restrictions on the performance of notarial acts during quarantine, however, the Ministry of Justice of Ukraine has recommended the following to public and private notaries:

- to receive citizens exclusively for the performance of urgent notarial acts by appointment in the telephone mode;

- don't allow crowds of people in public notary offices;

- to establish alternation in public notary offices for the reception of citizens;

- be sure to follow the recommendations of the Ministry of Health of Ukraine and take all possible preventive measures, both for themselves and for visitors;

- the boxes "For citizens' appeals" and appropriate announcements should be placed in accessible places in all public notary offices

- to introduce "hot lines" in notary departments during the quarantine;

- consultations and explanations on the performance of notarial acts should be provided by telephone or e-mail;

- to conduct an active information campaign among the population with recommendations to refrain from appeals to public notary offices and private notaries without the urgent need for the duration of the quarantine. Explain that after receiving consultations and explanations of current legislation, it is advisable to apply by telephone or via e-mail, emphasizing that all these actions are aimed primarily at protecting the health of citizens [7].

Thus, the process of protection and preservation of inheritance rights in the context of the coronavirus pandemic has become somewhat more complicated, has a low level of regulation and does not meet today's challenges and emergencies. Ukraine has already taken some steps to close the gaps, but this is not enough and this mechanism still needs to be worked on and improved.

REFERENCES:

1. Constitution of Ukraine [Electronic resource] // Verkhovna Rada of Ukraine. - 1996. - Resource access mode: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

2. V. I. Borisova, L. M. Baranova, M. V. Domashenko and others. Fundamentals of Roman private law: Textbook / V. I. Borisova, 0-75 L. M. Baranova, M. V. Domashenko and others; For the general ed. V. I. Borisova and L. M. Baranova. - H.: The Law, 2008. - 224 p.

3. Civil Code of Ukraine [Electronic resource] // Verkhovna Rada of Ukraine. - 2003. - Resource access mode: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.

4. Emergency legal assistance to counter COVID-19. Analytical report on the results of the project "Emergency legal aid to combat COVID-19" - Kyiv: Legal Development Network, 2020. - 36 p.

5. The Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Preventing the Occurrence and Spread of Coronavirus Disease (COVID-19)" [Electronic resource] // Verkhovna Rada of Ukraine. - 2020. - Mode of access to the resource: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.

6. Missed the deadline for acceptance of inheritance during quarantine - resolved the situation through the court [Electronic resource] // Network of legal development. - 2021. - Resource access mode: <https://ldn.org.ua/success-story/propustyv-termin-pryyniattia-spadshchyny-pid-chas-karantynu-sytuatsiuvyrishyv-cherez-sud/>.

7. Order on the organization of the work of state notary offices and private notaries for the duration of the quarantine "[Electronic resource] // Ministry of Justice of Ukraine. - 2020. - Mode of access to the resource: https://psjust.gov.ua/wp-content/uploads/2020/03/1584457513999_916.pdf.pdf

Mykola Govorun,
applicant for higher education
of the third (bachelor's) level,
National Aviation University
(Kyiv, Ukraine)

Kolya5407@gmail.com

Scientific advisor: V. Filinovich,

PhD, associate professor of the Civil Law and Process Department
of National Aviation University
(Kyiv, Ukraine)

valeriia.filinovich@npp.nau.edu.ua

ORCID 0000-0001-8824-615X

Web of Science ID AAY-2939-2020

AMICABLE AGREEMENT IN CIVIL CASES

One of the most important principles of civil procedural law of Ukraine is the principle of dispositiveness, the content of which is a wide range of powers, the implementation of which the parties depend on the development of procedural activities in the case. One of the forms of manifestation of the principle of dispositiveness is the legally guaranteed possibility of the parties in reaching an agreement to terminate the dispute by concluding an amicable agreement. Exercising the right to conclude an amicable agreement is an effective way to resolve a dispute and eliminate a legal conflict between the parties to a civil relationship. This issue remains open to this day and requires legal analysis, resolution and closure of the issue, which leads to the relevance of the topic to this day. If we consider the issue more broadly, we can see that in the national procedural science the amicable agreement of the parties, the procedure for its recognition and enforcement remain debatable, which causes problems at the level of law enforcement. Despite the regular coming of new people to power and the development of legislation in the country, this institution remains quite unresolved and ambiguous, and disputes are not reduced. This leads to differences in the law enforcement practice of regulatory norms on a sectoral basis, certain contradictions and incompatibilities.

Based on the relevance of the topic, we can identify its problem, namely: the settlement of peace agreements in more detail and more broadly. At the moment, the object of our study is regulated only by the article of the Civil Procedure Code of Ukraine.

Before proceeding to the disclosure of the topic and the demonstration of our own legal view on the solution of the problem, we consider it necessary to understand the concept of amicable settlement of civil proceedings.

According to the current legislation, the Civil Procedure Code of Ukraine states that “an amicable agreement is concluded by the parties for the purpose of resolving a dispute on the basis of mutual concessions and should concern only the rights and obligations of the parties. In an amicable agreement, the parties may go beyond the subject matter of the dispute, provided that the amicable agreement does not violate the rights or legally protected interests of third parties” [1].

“An amicable agreement is an agreement concluded in civil proceedings between the parties to the case and approved by the court on the terms of termination of the dispute, on the basis of mutual concessions - the plaintiff's waiver or change, recognition of the defendant's amended claim or reduction of claims” [2, p. 292].

An amicable agreement is a written agreement concluded by the parties to a dispute for the purpose of its settlement on the basis of mutual concessions [3]. Thus, it can be said that an amicable agreement is equivalent to a court decision, but is concluded in the initial stages of the case between the plaintiff and the defendant, by mutual agreement and approved by a judge, who in turn explains the consequences of the agreement, reviews the legality of the agreement.

After analyzing the current legislation, we suppose that the settlement agreement in civil proceedings is regulated rather superficially and does not reveal all the features. In fact, it is not the amicable agreement itself that is enforceable, but the court's decision recognizing such an agreement. The content of the decision, which recognizes the amicable agreement, must meet the requirements of the law to the executive document, which are contained in the provisions of the Law "On Enforcement Proceedings". In this case, the executor will be obliged to adopt this decision and issue a resolution by which the latter initiates enforcement proceedings. However, if the amicable agreement does not comply with the Law on Enforcement Proceedings, Article 208 of the CPC provides that "In case of non-compliance with the amicable agreement approved by the court, the

court's decision may be submitted for enforcement in the manner prescribed by law for enforcement of court decisions" [1].

One of the problems of this agreement is the liability for non-compliance with the latter. After all, an amicable agreement is also a civil law agreement, the general rules of the Civil Code of Ukraine apply to it, so in violation of which, you can assign responsibility to the CCU. For example, if the agreement was made between the plaintiff and the defendant, who is represented as a debtor, and at the conclusion of the settlement agreement, does not fulfill its obligations, according to the rules of the CCU, you can assign interest. Other agreements will follow this example as well. Such a conflict of law will lead to a misunderstanding and dissatisfaction of one of the parties, which may require action under the Law "On Enforcement Proceedings" [1].

Another way to force the debtor to comply with the terms of the settlement agreement is to apply to the court that approved the settlement agreement to change the order of execution of the settlement agreement, in particular, from voluntary to compulsory. This, in turn, will allow the state executive service to forcibly collect the debt from the debtor under a settlement agreement. However, there is no guarantee to change the agreement from voluntary to compulsory, and the decision is again left to the judge, which contradicts the provisions of the agreement.

In our opinion, the best method of resolving the issue of enforcement of the terms of the amicable agreement would be to issue a decision recognizing the amicable agreement as an executive document. In this case, you will be able to directly apply to the state executive service and collect in your favor what belongs to you by amicable agreement.

Thus, it can be concluded that the amicable agreement needs to be regulated by a separate legal act to prevent conflicts of law, and one of the most important provisions of this act is the possibility of changing the order of the agreement from peaceful to coercive in case of default.

REFERENCES:

1. Цивільний Процесуальний Кодекс України: від 05.08.2021, підстава – 1588-IX. Відомості Верховної Ради України ВВР, 2004, № 40-41, 42, ст.492
2. Цивільне право: Підручник: у 2-х т. / В.І. Борисова (кер. авт. кол.), Л.М. Баранова, Т.І. Бегова та ін.; за ред. В.І. Борисової, І.В. Спасибо-Фатєєвої, В.Л. Яроцького. – Х.: Право, 2011. – Т. 2. – 816 с;
3. Що таке мирова угода в виконавчому провадженні? URL: <https://minjust.gov.ua/m/scho-take-mirova-ugoda-v-vikonavchomu-provadjenni>

Olena Kiril,

Law faculty student
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
(Chernivtsi, Ukraine)

Kiril.olena@chnu.edu.ua

O. Kiriya,

PhD (in Law),
Yuri Fedkovych Chernivtsi National University
(Chernivtsi, Ukraine)

o.kiriya@chnu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0001-8850-805X>

Scopus-Author ID – 57221994153

RESTRICTION OF THE RIGHT TO EDUCATION IN A PANDEMIC

The right to education is one of the most important human rights. At the present time, education is the "key" to development, success, improving standards of living in general. Due to this right, we can get the amount of necessary knowledge for normal development in modern society.

It should be mentioned that the right to education is a positive right, because it gives rise to positive responsibilities of the state. These include: support for the network of pre-school establishments, the secondary school system, vocational and higher education, the system of refresher training and postgraduate education; guarantees of equal opportunities for the development of public and private educational institutions; guarantees not to reduce the level of teaching in private educational establishments in comparison with the State; guarantees of free secondary education in State educational establishments; providing grants and benefits for pupils and students; guarantees of equal access and free education in state higher education institutions on a competitive basis; the right of national minorities to develop the system of national education in state and municipal educational institutions, etc. [1, p. 289-290].

Unfortunately, the realization of the right to education is taking place at a time when the world is faced with a global problem of immense dimensions that no one was prepared to face. The Covid-19 pandemic threatened all sectors of activity, leading to urgent action to ensure the smooth functioning of processes which directly affect the rights and freedoms of citizens. The educational process, under the influence of numerous challenges, has had to change cardinally. Changes in the organization of the educational process have affected not only the subjects, but also for parents and employees of enterprises and institutions, directly or indirectly ensure the functioning of the educational sector. The digitization of the has made it clear that the organization of traditional classes must be carried out in a completely different way.

Distance learning is the individualized process of acquiring the knowledge, skills, abilities and ways of cognitive activity of student youth, which takes place mainly through the indirect interaction of remote participants in the educational process in a specialized environment operating on the basis of modern psychopedagogical and information and communication technologies [2].

Although the second school year was over in the context of the pandemic, Ukrainian education is still affected by the lack of readiness to switch to distance learning: lack of material and technical base, the practical lack of such skills at the time of transition to the teaching staff, as well as the lack of appropriate training and methodological recommendations on the organization of the educational process.

During a study, Panok V.G. showed that today there is a tendency to increase the emotional tension of the participants in the educational process, which is caused by the inability to take critical information about the characteristics of the pandemic's current and its consequences. It must be said that there are many unaddressed questions about the organization of distance learning, communication into the collective, possibilities of providing psychological support to all participants in the educational process [3, p. 3-4].

As for the quality and accessibility of education, they have deteriorated significantly. At the beginning of the pandemic, only 76% of schools coped with the transition to digital education, teachers and students did not have access to the Internet, skills. The indicators are better now, but many students do not adhere to the principle of good faith. Technical problems also often hinder the educational process. In most countries, the distribution of computers to students in schools tends to be more comparable than the distribution of computers to students at home. In fact, in 16 countries the ratio of computer learners is higher in disadvantaged schools than in privileged schools. In 17 countries and economies, the number of computers available per student is higher in privileged schools than in underprivileged schools. [4, p. 20].

The introduction of innovative technologies in the education system under quarantine restrictions is an important element in the training of future professionals. Distance learning for students is a resource and the best option to fully ensure the level of learning and acquisition of skills, which are necessary for work in future professional activity and for further career development of future specialists.

It is worth noting that this process has a number of preferences, such as: time saving, comfort, the ability to use various online resources, full access to all educational materials, improved information technology skills, etc.

It is impossible not to mention the shortcomings: technical problems, increased workload, weak control, almost no practical skills, difficulties in accessing the Internet, deterioration of socialization, etc. Despite all the shortcomings, we continue our online training with the hope of further off-line classes.

Self-education is an important element of online learning. Self-education is based on the methods of activity, personal motivation and attitude, qualities and skills. As a form of satisfying the cognitive needs of the individual, self-education involves a great deal of will, with a high degree of awareness and organization, and the assumption of internal responsibility for self-improvement. Knowledge is acquired through self-education, stored in memory and productively realized. Through self-education, the individual creates a unique configuration of personal qualities, motives, cognitive styles and ways of adjusting to reality, that is, helping to create his or her own way of life. [5, p. 27-28]

Taking all of the above into account, it can be concluded that by not being ready for online learning, the right to education has been considerably restricted. Most of the basic principles of education were violated, making it impossible for everyone to have equal access to knowledge. Despite everything, distance learning continues with technology, which are being developed in the field of education, with emphasis on maximum interactivity for greater assimilation of new knowledge, including in extreme conditions caused by the global pandemic.

REFERENCES:

1. Small encyclopedia of constitutional law / For general. ed. prof. Yu.L. Boshytsky; Kyiv University of Law of the National Academy of Sciences of Ukraine. - K.: Condor publishing house , 2012. – p. 462
2. About distance learning (Regulations). № 703. (2013). Removed from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text>
3. Panok V,G. 2021. The results of a study of the psychological state of participants in the educational process in a pandemic Covid-19: Art. doctor of psychological sciences: Bulletin of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, 3 (1), Kyiv, Ukraine. – p. 5
4. Framework guidelines for the response of education to the pandemic COVID -19 2020 – p. 31
5. Lavrinenko, Larisa. 2020. "Education in today's reality - distance learning." Proceedings of the ICSD conferences, April, – p. 28

Kozhanenko E.M.,
applicant for higher education
of the third (bachelor's) level,
National Aviation University
(Kyiv, Ukraine)

Scientific advisor: V. Filinovich,
PhD, associate professor of the Civil Law and Process Department
of National Aviation University
(Kyiv, Ukraine)
valeriia.filinovich@npp.nau.edu.ua
ORCID 0000-0001-8824-615X
Web of Science ID AAY-2939-2020

PROTECTION OF HUMAN RIGHTS IN UKRAINE DURING THE COVID-19 PANDEMIC

In the context of a pandemic, the question arises of the protection of human and civil rights and freedoms, which are limited by power. The question also arises as to whether the authorities have the right to restrict us from moving freely around the country, as well as whether they have the right to force us to be vaccinated and check the code certificate. Preservation of medical secrecy is guaranteed by the state and is ensured by law by enshrining certain prohibitions and legal liability for its disclosure. Every citizen has the right to privacy, and the use and dissemination of information about a person's private life without his or her consent is not allowed.

According to the 28th century. Of the Constitution of Ukraine: "Everyone has the right to respect for his dignity... No person without his free consent may be subjected to medical, scientific or other experiments"; Art. 29 "Everyone has the right to liberty and security of person" [1].

The right to medical secrecy is enshrined in Articles 39-1 and 40 of the Law of Ukraine "Fundamentals of the Legislation of Ukraine on Health Care". Fundamentals of the legislation of Ukraine on health care: Law of Ukraine of November 19, 1992 "A patient has the right to secrecy about the state of his health, the fact of seeking medical care, diagnosis, as well as information obtained during his medical examination. It is prohibited to demand and submit information about the patient's diagnosis and methods of treatment at the place of work or study" (Article 39-1). Article 42 of this Law refers to medical intervention methods of diagnosis, prevention or treatment associated with the impact on the human body, ie information about preventive vaccinations is the subject of medical secrecy of the patient [2].

According to Art. 286 of the Civil Code of Ukraine, an individual has the right to secrecy about their health, the fact of seeking medical care, it is prohibited to require and submit information about the diagnosis and treatment at the place of study [3].

Article 6 of the Law of Ukraine "On Personal Data Protection" stipulates that the composition and content of personal data processed must be appropriate, adequate and not excessive in relation to the specified purpose of their processing, personal data processing is carried out for specific and lawful purposes subject of personal data, or in cases provided by the laws of Ukraine, in the manner prescribed by law and is not allowed to process data on an individual that is confidential information without his consent, except as provided by law, and only in the interests of national security, economic welfare and human rights [4].

Article 182 of the Criminal Code of Ukraine provides for liability for illegal processing of confidential personal data. For illegal disclosure of medical secrets criminal liability under Art. 145 of the Criminal Code of Ukraine [5].

In Art. 64 of the Constitution of Ukraine states: "Constitutional rights and freedoms of man and citizen may not be restricted, except as provided by the Constitution of Ukraine. In the conditions of martial law or state of emergency, certain restrictions on rights and freedoms may be established, indicating the term of these restrictions" [1].

In my opinion, due to the fact that the regulatory framework was not and is not ready for such drastic changes, our regulatory authorities, due to their hopelessness, still sometimes break the law. As a confirmation of my words, I can give an example of a UN report:

On 12 March 2020, the Government introduced its first quarantine measures by closing education facilities. On 17 March 2020, stricter measures were introduced, including the restriction of mass gatherings, suspension of public transportation, and closure of 'non-essential' businesses such as restaurants, hotels, beauty salons and non-food shops, and postponement of planned hospital treatment for non-COVID-19

patients. Movements across the State border, the contact line in the east and the ABL with Crimea were also restricted, including by self-proclaimed ‘republics’ and the Russian Federation. Starting from 4 April 2020, the Government of Ukraine restricted movement of people in public places, following international practice, and introduced mandatory self-isolation for persons aged over 60, with certain exceptions for those with jobs.⁶ At the end of May 2020, nation-wide lockdown measures were relaxed. From 22 May to 12 November 2020, the Government imposed an ‘adaptive quarantine’⁷, with restrictions applied selectively in different geographical areas depending on the levels of COVID-19. The Government allowed regional and local authorities to participate in the decision-making process about restrictions in their respective regions. Many representatives of local self-government bodies, who are directly elected in Ukraine, contested the Government’s quarantine measures and did not apply them all in areas under their authority. As a result of COVID-19 restrictions on freedom of movement, hundreds of people were unable to return to their homes on the other side of the contact line, and thus lacked access to adequate housing. They were often forced to live outside at EECs until allowed to cross, with no support from authorities. For example, in March 2020, the State Border Guard Service of Ukraine (SBGS) did not allow an older woman with a disability and health complications to cross from Government-controlled territory back to territory controlled by ‘Luhansk people’s republic’, where she resided. Before being allowed to cross, she spent four weeks living in a concession stand near the Stanytsia Luhanska EEC without adequate shelter and relying on donations to buy food. The Government did not provide any assistance during this time. OHCHR welcomes the fact that, on 22 May 2020, a first instance court found that in this situation, local authorities should have provided assistance and had violated the woman’s rights and dignity. In November 2020, the First Appeal Administrative Court additionally held that the SBGS unlawfully banned her movement through the contact line and ordered compensation for non-pecuniary damage. Residents of isolated settlements in the Government-controlled territory of Donetsk and Luhansk regions were also disproportionately affected by the suspension of public transportation in spring 2020, introduced as a response to the pandemic. As a result, they lost access to healthcare, social services, banks, food supplies, jobs and sources of income, as well as contact with family members [6].

Based on all the above articles and facts of the realities of life, we can conclude that our state and relevant regulatory authorities are doing everything possible to protect citizens. However, my main conclusion will be the hope, the hope that in the near future our authorities will review the orders and restrictions issued by them, and finally will act only within the law.

REFERENCES:

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> (дата звернення: 13.11.2021).
2. Основи законодавства України про культуру. : За станом на 20 лют. 2002 р. Офіц. вид. Київ : Парлам. вид-во, 2002. 20 с.
3. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV : станом на 28 жовт. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 14.11.2021).
4. Про захист персональних даних: Закон України від 20.03.2020 р. No 2297-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 34
5. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III : станом на 4 жовт. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 14.11.2021).
6. Вплив COVID-19 на права людини в Україні. URL: <https://ukraine.un.org/uk/104994-vpliv-covid-19-na-prava-lyudini-v-ukraini> (дата звернення: 14.11.2021).

Arina Lupu,
4th year Law faculty student
Yuriy Fedkovych Chernivtsi
National University
(Chernivtsi, Ukraine)

scientific advisor: L. Vakaryuk,
Associate Professor of Private Law
Yuriy Fedkovych Chernivtsi
National University
(Chernivtsi, Ukraine)
l.vakaryuk@chnu.edu.ua
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0263-7665>

SOCIAL SECURITY AND PROTECTION OF CITIZENS DURING THE COVID-19: THE EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES

The worldwide Covid-19 pandemic has had an impact on economic and social policies around the world, forcing authorities to explore ways to battle not only the disease but also its effects. It has hugely affected the social protection and security of people in various countries.

Social security is considered to be a part of social protection. Along with social security, social protection also encompasses labor protection, health care, environmental protection, and other measures that are required for basic human life and state functioning. Economic, social, and legal policies, as well as a set of its institutions, give equal rights and opportunities for citizens to maintain a certain level of life, as well as assist certain social groups.

To begin with, social security is the activity of state and local governments, as well as legal entities and individuals, that consists of material provision and provision of social services to citizens and their families who do not have sufficient means of living related to independent living circumstances, at the expense of state and local budgets, social welfare funds, and other sources [1, c. 14-16; 2, c. 16-17].

The difficulties are as follows. They put the state's strength to the test and see how far they can go to help their population in the case of a coronavirus pandemic. The unemployed, low-income groups, young families with children, households, and small and medium-sized businesses are all affected. States respond to the spread of coronavirus in diverse ways, and quarantine and social security measures also vary. The approaches to providing various social services and benefits are the key variations between them. A welfare state is one in which the government ensures that everyone has access to social protection as a right.

In my opinion, the governments of Germany, France and the United Kingdom have introduced some instructive and valuable examples in the sphere of social security. The management of the COVID-19 pandemic in these countries has necessitated coordination on various territorial levels of a variety of actors—some para-public, others non-profit, and others for-profit and private—as well as dealing with local differences in the crisis' impacts, all while working under strict time constraints.

For example, Germany has created and implemented a € 130 billion plan to strengthen its economy, which includes value-added tax cuts, one-time payments to children, further tax benefits for individuals and companies, and plans to spend nearly € 500 billion on soft loans and credit guarantees. The state has also forecasted expenditures of over 5% of GDP. Support for increased health-care expenditures, income support for unemployed or part-time workers, tax deferrals, and, in some situations, rent and utility payments are among them [3].

In France, local government has set aside 45 billion euros to cover health-care expenditures, tax breaks, income support for workers and micro-businesses, rent breaks, and utilities payments for small and medium-sized businesses. Following the COVID-19 epidemic, France has also raised unemployment benefit allowances and simplified the application process.

The government of the United Kingdom is prepared to offer deferred payments of basic taxes such as income and VAT. All retail, hotel, and private educational institutions are eligible for tax benefits. So that there are no cuts, the government is willing to fund a portion of the salary of small business employees. The government has set aside \$ 382 billion to support all businesses, accounting for more than 15% of the country's GDP and more than a third of the country's budget. A total of £2.2 billion has been set aside to help small businesses. A total of £1 billion will be spent to assist tenants. Housing benefits and loans have been enhanced by the government to ensure that local housing aid pays at least 30% of market rentals. A one-time award of

up to £ 25,000 is available to small enterprises, such as bars, clubs, and theaters, to help them avoid going bankrupt during the epidemic. The rest of the small businesses are eligible for one-time incentives of up to £10,000. For a year, travel and entertainment enterprises will be spared from paying real estate taxes. Employees of private enterprises who have been unable to work owing to restrictions in the fight against coronavirus are entitled to at least 80% of their existing income (up to £ 2,500 per month) paid by the British government [4].

In conclusion, despite falling financing for various social programs, the Covid-19 epidemic has worsened social hazards and resulted in a substantial increase in budget spending on health and social protection not only in Ukraine, but in some European countries too.

According to the above-mentioned, it is clear that the severity of the COVID-19 epidemic has prompted governments in some of the world's most industrialized countries to take unprecedented, quick, substantial, and coordinated action.

Ukraine should draw on global best practices in preventing and stopping the spread of coronavirus, as well as the adoption of specific effective measures in the sphere of citizen and corporate social security.

As the epidemic progresses, existing inequities in society are at risk of becoming more visible. Exacerbation of a number of disparities throughout society, including income and employment, health and ethnicity, as well as generational, gender, and educational inequality, are some of the primary hazards of the pandemic. The pandemic's experience may provide an opportunity to rethink some of the issues that existed before the crisis but were exacerbated by it: the need to find ways for urgent cases to be heard, to learn lessons about what is important in securing a fair hearing, not just the right result and one that is perceived to be fair – even if this means challenging some of our long-held traditions [5].

USED MATERIALS:

1. O. M. Yaroshenko, A.M. Slyusar, I. A. Vetuhova and oth. (2019). *Pravo sotsialnoho zabezpechennia v Ukraini*. [The right to social security in Ukraine]. Kharkiv: Pravo. URL: https://pravo-izdat.com.ua/image/data/Files/571/3_Pravo%20socialnogo%20zabezpechennja_vnutri.pdf [accessed 15 October 2021] (in Ukrainian)
2. O. M. Yaroshenko, H.O. Barabash, N.M. Vapnyarchuk and oth. (2015). *Pravo sotsialnoho zabezpechennia v Ukraini*. [The right to social security in Ukraine]. Kharkiv: Pravo. URL: <https://pravo-izdat.com.ua/image/data/Files/148/1-36.pdf> [accessed 15 October 2021] (in Ukrainian)
3. Michael Emerson. The Virus as a Challenge to Unity: What Will Be the EU's Anti-crisis Strategy. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/experts/2020/04/9/7108539> [accessed 15 October 2021] (in English)
4. \$ 2.2 trillion in the United States, \$ 46 billion in Poland, \$ 365 million in Ukraine. How many countries have allocated to save their economies during the coronavirus epidemic URL: <https://gordonua.com/ukr/publications/-1493024.html> [accessed 15 October 2021] (in English)
5. Hale, B., 22 June 2020. *Rethinking the courts*. London: BBC. URL: <https://www.bbc.co.uk/programmes/p08hg5q1> [accessed 15 October 2021] (in English)

Liudmyla Tsvyntarna,
Second year student
Faculty of Law, Chernivtsi National University
Named Yuriy Fedkovych
(Chernivtsi, Ukraine)
supervisor: O.V. Kiriak,
PhD (in Law),
Yuri Fedkovych Chernivtsi National University
(Chernivtsi, Ukraine)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0001-8850-805X
Scopus ID 57221994153

PROTECTION OF INDIVIDUAL RIGHTS IN A PANDEMIC

Today, our world is on the brink of global change. It has already begun its transformation after the outbreak of the pandemic, the positive aspect of which is the presence of an incentive for stronger development of society and the awakening of human consciousness. However, evaluating such changes in general, we still have more negative aspects. These include the protection of individual rights in a pandemic.

According to Art. 55 of the Constitution of Ukraine [1], human and civil rights are protected by the court. In addition to the court, a person has the right to apply for protection to the Commissioner for Human Rights of the Verkhovna Rada of Ukraine, the Constitutional Court of Ukraine, as well as, after using all national legal mechanisms, to international judicial institutions or bodies of international organizations of which Ukraine is a member.

In its report, the Office of the UN High Commissioner for Human Rights on the impact of the pandemic on human rights in Ukraine noted that, in line with the current situation, the Government of Ukraine has taken appropriate measures to ensure the safety of court staff and premises. to a fair trial and access to justice. The results of an online survey conducted by the Office indicate that a number of courts have applied the recommendations in a way that has created unjustified obstacles to the implementation of the principle of access to justice. This manifested itself in the impossibility of access to court offices, and, consequently, to case materials, as well as in the delay of court proceedings, which was caused by persuasion by judges of the parties to file a motion to adjourn [2, p. 16]. Based on this, it is safe to say that the protection of individual rights during the pandemic in Ukraine has deteriorated significantly.

The complex and unpredictable negative consequences of the pandemic in the world, the rapid pace of its spread have led to the need to rethink traditional approaches to human rights and freedoms at all levels - from international to local, the introduction of severe restrictions on rights in various spheres of society. The Constitution of Ukraine, namely Article 3, states that a person, his life and health, honor and dignity, inviolability and security are recognized as the highest social value. And also in the same article it is noted that the State is responsible to the person for the activity. Ensuring and affirming human rights and freedoms is the main responsibility of the state. The introduction of quarantine measures in connection with the pandemic leads to the restriction of property rights. Such restrictions make it very difficult or even impossible to fulfill contractual obligations. Temporary restrictive measures during a pandemic should not only preserve the health and life of the individual, but should also preserve the contractual relations that apply in almost all spheres of society.

Analyzing the current restrictions on the constitutional rights and freedoms of the individual as a result of the spread of the pandemic, the Razumkov Center emphasizes the unpreparedness of public authorities to the scale of the latter. According to a survey conducted by the Center, respondents are responsible for violating and restricting the constitutional rights and freedoms of individuals in Ukraine in connection with the spread of the pandemic to the government. 44% of respondents said they were not ready to take active measures to protect their rights in case they are restricted by the state due to the spread of the pandemic, 39% of respondents say it depends on what rights will be limited, and only 8% express unconditional willingness to defend their rights. In addition, citizens are ready to take active measures to protect their rights such as the right to health care and medical assistance, the right to work, the right to an adequate standard of living for themselves and their families. To a greater extent, respondents are ready to use legal forms of protest, but there are some citizens who express readiness for radical forms (unauthorized rallies and demonstrations, blocking traffic on roads and railways, street riots) [3, p. 20].

Thus, the protection of individual rights in a pandemic needs to be improved, because as a result of a number of restrictions imposed by the government, the judiciary goes beyond them or uses them to the detriment of its activities. During this period, courts must remain flexible in adapting to the pandemic. An individual approach to establishing the urgency of the trial may be appropriate only as a way to implement the principle of judicial discretion and the principle of independence.

REFERENCES:

1. The Constitution of Ukraine of June 28, 1996 № 254k / 96-VR.URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> .
2. The Impact of COVID-19 on Human Rights in Ukraine: A Thematic Report by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. 2020. 31 p.
Ensuring human rights and freedoms in Ukraine in the context of the spread of coronavirus infection (COVID-19): features and ways to improve. Kyiv: Razumkov Center, 2020. 62 p.

Назарій Боцюк,

Студент II курсу.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Оксана Кіріяк,

кандидатка юридичних наук, доцентка

кафедри приватного права.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

o.kiriyak@chnu.edu.ua

ORCID 0000-0001-8850-805X

Scopus ID 57221994153

ЗАХИСТ СІМЕЙНИХ ПРАВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

На сьогоднішній день в умовах пандемії існують значні ризики виникнення в суспільстві таких проблем як неналежне виконання батьками своїх обов'язків, також часте перебування членів сім'ї в одному приміщенні протягом тривалого часу може призвести до збільшення випадків домашнього насильства та жорстокого поводження з дітьми тощо. Усе це пов'язано неодноразовими випадками втрати батьками роботи, занепокоєння щодо подальшої ситуації, пов'язаної з COVID-19. Саме тому постає актуальне питання щодо постійного контролю, забезпечення захисту прав сім'ї в умовах карантину та створення сприятливих умов для їх проживання.

Аналізуючи різноманітні джерела, можна дійти висновку, що майже у третини сімей виникли значні проблеми з організацією свого життя у період пандемії, це свідчить про те, що члени сім'ї не вміють проводити час наодинці, що може призвести до непорозуміння.

Необхідно також зазначити, що значний відсоток сімей перебуває у скрутному матеріальному становищі, спричиненим різкими соціальними змінами, а незаплановане повернення дітей із закладів інституційного догляду та виховання в свою чергу може посилити скрутне становище таких сімей, що стане наслідком неналежного задоволення їхніх потреб.

Відповідно до ст.8 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод визначено допустимі межі втручання у приватне та сімейне життя, якщо це є необхідним в інтересах громадської безпеки та добробуту країни. Таким чином, за умов пандемії, у країні визнано надзвичайну ситуацію, що дає можливості втручання у сімейне життя, які є допустимі та доцільні у демократичному суспільстві.

Також, слід відмітити, що доволі значними стали проблеми ефективного захисту сімейних прав у судах. Данні проблеми стали помітно відчутними, оскільки розгляд справ в Україні розтягується на роки, а в період пандемії швидко стали розглядатися справи лише ті, які потребують термінового реагування – факти домашнього насильства, а отже спори між батьками щодо дітей, поділ майна та розрив шлюбу розглядаються доволі довго і часто переносяться на місяці.

Держава повинна надавати правову та матеріальну допомогу сім'ям, щоб вони мали можливість впоратись з проблемами, тобто зменшити вплив інших стресових ситуацій, та одночасно з цим необхідно забезпечити підтримкою та ресурсами тих, хто піклується про дітей.

З боку держави також повинні надаватися певні соціально-психологічні заходи на онлайн платформах, для підтримки благополуччя та зміцнення сімейних зв'язків.

Отже, держава повинна здійснювати заходи в умовах карантину, для підтримання сімейного благополуччя, гармонізацію подружніх взаємин та створення сприятливого матеріального існування. Водночас вже очевидним є те, що у «постковідний» період питання захисту прав людини, допустимості втручання у право на сімейне життя буде таким же нагальним як і зараз. Ми переконані, що в майбутньому питання гідності та прав людини, їх утвердження та захисту за будь-яких умов, у тому числі при надзвичайних ситуаціях має бути першоосновою державної політики і головною засадою правового регулювання. При цьому технологічний прогрес, зумовить перегляд традиційних підходів до захисту права на сімейне життя людини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Постанова КМУ від 11 березня 2020 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19». URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyuna-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19>.
2. Соціально-педагогічні чинники сімейних взаємовідносин в умовах пандемії COVID-19 <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/11512/1/Berezovska.pdf>
3. Забезпечення прав і свобод людини в Україні в умовах поширення коронавірусної інфекції (COVID-19): особливості і шляхи удосконалення. Київ: Центр Разумкова, 2020. 62 с.
4. Державна служба статистики України. Відповідальний за випуск І. В. Сенік Київ. 2020. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/09/DJS_2019_pdf.pdf
5. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ETS No.5). Notifications under Article 15 of the Convention. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/fulltext/conventions/webContent/6211134>

Євгенія Будюкова, Олександра Біла,
студентки III курсу.
Сумська філія, Харківський національний
університет внутрішніх справ
(м. Суми, Україна)
наук. керівник: Яна Садикова,
доцентка кафедри юридичних дисциплін.
Сумська філія, Харківський національний
університет внутрішніх справ
(м. Суми, Україна)
sadykovaym@gmail.com
ORCHID 0000-0002-2841-8324

ПРАВО ДІТЕЙ НА ІНФОРМАЦІЮ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Судові спори за участю дитини є надзвичайно складними як з практичної, так із емоційної точки зору. Дитина є суб'єктом права і незважаючи на вік, неповну цивільну дієздатність, має певний обсяг прав. Зокрема, під час розгляду судової справи малолітня або неповнолітня особа має певні процесуальні права: отримувати через представника інформацію про судовий розгляд, безпосередньо або через представника чи законного представника висловлювати свою думку та отримувати його допомогу у її висловленні. Проте в сучасному світі, як ми вважаємо, існує проблема - недостатня діяльність та увага суду щодо інформування дітей про їх права. Система правосуддя має бути пристосована до особливих потреб дітей та їхньої чутливості. Кожна дитина повинна мати повноцінний доступ до правосуддя та дбайливе ставлення. Усі діти мають право на чесне та гідне ставлення, повагу, турботу.

У 2021 році Президент України своїм Указом затвердив «Стратегію розвитку правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки» в основу якої покладено незалежне та неупереджене правосуддя, що є запорукою сталого розвитку суспільства і держави, гарантією додержання прав і свобод людини та громадянина, прав та законних інтересів юридичних осіб, інтересів держави. До завдань Стратегії щодо удосконалення системи правосуддя віднесено підвищення ефективності організації судової влади та інститутів правосуддя, зміцнення довіри до них суспільства. Потрібно створити національну концепцію комунікацій судової влади України для відповідного реагування на внутрішні, так і зовнішні інформаційні запити і основне - це інформування не тільки дорослого покоління, а й дітей, які мають право на інформацію, в тому числі і в судочинстві.

Актуальною проблемою на сьогодні це мінімум проінформованості суспільства. Прикладом є діти, які взагалі не проінформовані з приводу можливостей реалізації прав, якими вони наділені.

Основоположним актом щодо права дітей на інформацію є *Конвенція про права дитини*. Одним з фундаментальних принципів, проголошених Конвенцією, є реалізація першочергової уваги найкращим інтересам дітей при здійсненні будь-яких дій судами, законодавчими, адміністративними органами, державними та приватними установами. Більше того в Конвенції зафіксований обов'язок забезпечувати дитині, здатній сформулювати власні погляди, право вільно висловлювати ці погляди із будь-яких питань, що стосуються їх прав та інтересів, та бути заслуханою під час будь-якого з етапів судового розгляду.

У Старбурзі 25 січня 1996 року була принята Європейська конвенція про здійснення прав дітей, яку створили для підтримки найвищих інтересів дітей їх прав, надання їм процесуальних прав і сприяння реалізації цих прав шляхом забезпечення проінформованості дітей та їх допуску до участі, самостійно або через інших осіб чи інші органи, у розгляді судовим органом справ, які їх стосуються. Згідно з зазначеною Конвенцією : «Дитина, яка внутрішнім законодавством визнається такою, що має достатній рівень розуміння, під час розгляду судовим органом справи, що стосується її, наділяється правами, використання яких вона може вимагати:

- 1) Бути поінформованою про можливі наслідки реалізації цих думок та про можливі наслідки будь-якого рішення;
- 2) Отримувати всю відповідну інформацію;
- 3) Отримувати консультацію та мати можливість висловлювати свої думки.

Європейська Конвенція про усиновлення дітей фіксує право усиновленої дитини бути проінформованою, а також усиновлювач й усиновлена дитина повинні мати можливість отримати

документ, який містить витяги з державних реєстрів та який засвідчує дату й місце народження усиновленої дитини, але явно не розкриває факту усиновлення чи особу батьків, від яких походить дитина.

Розбір міжнародного права дає змогу зробити висновок, що універсальні права, якими наділяються всі люди, належать також і дітям, проте інколи з деякими особливостями або застереженнями.

Основним законом у нашій державі, який охороняє права та інтереси дитини є Закон України «Про охорону дитинства». Відповідно до ст.9 зазначеного закону: кожна дитина має право на вільне висловлювання особистої думки, формування власних поглядів, розвиток власної суспільної активності, отримання інформації, що відповідає її віку. Дане право охоплює свободу розшукувати, одержувати, використовувати, поширювати та зберігати інформацію в усній, письмовій чи іншій формі, за допомогою творів мистецтва, літератури, засобів масової інформації, засобів зв'язку чи інших засобів обраними дитиною.

Відповідно до ст. 45 Цивільного процесуального кодексу України під час розгляду справи малолітня або неповнолітня особа серед інших, дитина має право отримувати інформацію через представника про судовий розгляд.

Суд повинен створити належні умови для реалізації малолітньою або неповнолітньою особою її прав, визначених законом та передбачених міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Як підсумок, потрібно розпочати змінення суспільства з молоді, із захисту основних прав, гарантованих міжнародними документами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]// Відомості Верховної Ради України 18.12.2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv/page>
2. Конвенція ООН про права дитини (Конвенція ратифікована Постановою ВР №789-ХІІ (789-12) від 27 лютого 1991 р.). URL: www.zakon.rada.gov.ua.
3. Закон України Про охорону дитинства: закон України від 26 квітня 2001 р. № 2402 // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 30. – Ст. 142.
4. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 № 2947-III

Мирослава Вівчар,

Студентка VI курсу.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

vivchar.myroslava@chnu.edu.ua

наук. керівник: Альона Бурка,

докторка філософії, доцентка

кафедри приватного права.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

a.burka@chnu.edu.ua

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8038-2958>

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА ОСОБИ НА СВОБОДУ ПЕРЕСУВАННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Право на свободу пересування належить до фундаментальних прав людини, а найважливіше те, що право на свободу пересування безпосередньо впливає на можливість реалізації інших конституційних прав та свобод. Внаслідок обмеження пересування осіб через закриття зовнішніх кордонів держави, а також обмеження вільно пересуватись всередині країни, виникають питання щодо правомірності такого втручання у право особи на свободу пересування.

Право на свободу пересування гарантується як на міжнародному (Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, Конвенцією про права дитини, Конвенцією про захист прав усіх трудових мігрантів та членів їх сімей), так і на національному рівнях (в Конституції України [1], Законі України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» і Законі України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України»).

Нормативне визначення поняття «свобода пересування» закріплене в ч. 2 ст. 3 Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», відповідно до якого свобода пересування – це право громадянина України, а також іноземця та особи без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, вільно та безперешкодно за своїм бажанням можуть переміщатися по території України у будь-якому напрямку, у будь-який спосіб, у будь-який час, за винятком обмежень, які встановлюються законом [2].

Отже, право на свободу пересування в законодавстві України розуміється в трьох аспектах: право громадян України, іноземців і апатридів вільно пересуватися в межах території України; право громадян України, іноземців і апатридів вільно залишати територію України; право громадян України в будь-який час повернутися в Україну.

Постановою Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2020 р. № 1236 «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19» залежно від епідемічної ситуації встановлено ряд обмежувальних приписів щодо свободи пересування, а саме забороняється: 1) перетин державного кордону на в'їзд в Україну іноземцями та особами без громадянства, в яких відсутній поліс (свідоцтво, сертифікат) страхування, що покриває витрати, пов'язані з лікуванням COVID-19, обсервацією, та діє на строк перебування в Україні; 2) перетин державного кордону на в'їзд в Україну іноземцями та особами без громадянства без негативного результату тестування на COVID-19 або документа, що підтверджує отримання повного курсу вакцинації від COVID-19; 3) перетин державного кордону на в'їзд в Україну іноземцями та особами без громадянства, які підлягають самоізоляції, без реєстрації в електронному сервісі «Вдома»; 4) перетин контрольних пунктів в'їзду на тимчасово окуповані території в Донецькій та Луганській областях, Автономної Республіки Крим та м. Севастополя та виїзду з них іноземцями та особами без громадянства без наявного поліса (свідоцтва, сертифіката) страхування, який покриває витрати, пов'язані з лікуванням COVID-19, і діє на строк перебування в Україні; 5) надання засудженим дозволів на короточасні виїзди за межі установ виконання покарань [3].

Варто зазначити і про зміни, внесені до постанови Кабінету Міністрів України № 1236, згідно з якими з 21 жовтня 2021 року набувають чинності нові правила перевезень у міжбласному та міжнародному сполученнях, такий вид перевезень не дозволяється без наявності негативного результату тестування на COVID-19, який проведено не більш як за 72 години до дня поїздки; або документа, що підтверджує отримання повного курсу вакцинації; або документа, що підтверджує отримання однієї дози дводозної вакцини; або міжнародного, внутрішнього сертифіката чи іноземного сертифіката, що підтверджує вакцинацію від COVID-19 однією дозою дводозної вакцини (жовті сертифікати) або однією дозою однодозної вакцини чи двома дозами дводозної вакцини (зелені сертифікати). Необхідно зазначити, що такі нововведення напряду вплинули свободу пересування кожного [4].

У Загальній декларації прав людини чітко встановлені межі втручання у право на свободу пересування. Зокрема, втручання мають бути здійсненні на підставі закону та відповідати легітимній меті (необхідні для охорони державної безпеки, громадського порядку, здоров'я чи моральності населення або прав та свобод інших осіб).

Під час розгляду справ «Landvreugd проти Нідерландів» № 37331/97 від 4 червня 2002 року та «Olivieira проти Нідерландів» № 33129/96 від 4 червня 2002 року ЄСПЛ дійшов висновку, що обмеження доступу до певних місць, районів або частин країни та навіть до місць проживання неминуче призводить до втручання у право на свободу пересування. Проте обмеження, вважається судом пропорційним, коли воно було призначене як відповідь на «надзвичайну ситуацію» [5; 6]

З урахуванням вищевикладеного, варто зазначити, що з однієї сторони обмеження свободи пересування були запроваджені з метою запобігання розповсюдження респіраторної хвороби в умовах, коли система охорони здоров'я не могла впоратись іншим чином.

Водночас, слід наголосити, що обмеження свободи пересування в Україні встановлені не законом, а постановою Кабінету Міністрів України, який за своєю природою є підзаконним правовим актом, окрім цього порядок реалізації обмежень вимагає більшої деталізації, зокрема щодо критеріїв їх допустимості, адже межа між тимчасовим обмеженням, яке необхідне у суспільстві, та порушенням прав та свобод людини дуже тонка, додатково має бути чіткий механізм втілення таких обмежень, щоб мінімізувати непередбачувані наслідки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. Верховна Рада України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 01.10.2021).
2. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні: Закон України від 11 грудня 2003 року № 1382-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1382-15#Text> (дата звернення: 18.10.2021).
3. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19: постанова Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2020 р. №1236. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1382-15#Text> (дата звернення: 19.10.2021).
4. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236: постанова КМУ від 20 жовтня 2021 р. № 1096. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-2021-%D0%BF#n21> (дата звернення: 20.10.2021).
5. Справа «Landvreugd проти Нідерландів» (№ 37331/97). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22fulltext%22:%5B%22Landvreugd%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-60496%22%5D%7D> (дата звернення: 20.10.2021).
6. Справа «Olivieira проти Нідерландів» (№ 33129/96). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22fulltext%22:%5B%22Olivieira%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-60495%22%5D%7D> (дата звернення: 20.10.2021).

Аліна Гулей,

Магістерка 5 курсу.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

hulei.lina@chnu.edu.ua

Науковий керівник: Ніна Гетьманцева,

докторка юридичних наук, доцентка,

завідувачка кафедри приватного права.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

n.getmantseva@chnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6143-1627>

ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

11 березня 2020 року Всесвітньою організацією охорони здоров'я було прийнято рішення стосовно визнання світової пандемії COVID-19. Вже з 17 березня цього ж року на території України почали запроваджуватися активні заходи у напрямку протидії поширення коронавірусної хвороби. Такі заходи були закріплені, зокрема, положеннями Постанови Кабінету Міністрів «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» [4]. Прийняття зазначеного законодавчого акту спричинило низку дискусій стосовно наступних питань: 1) які права громадян обмежено; 2) введення карантинних заходів спрямовано на забезпечення захисту громадян та їх здоров'я.

Відповідаючи на перше питання доцільно звернути увагу на те, що введення карантинних заходів мало своїм наслідком обмеження наступних прав людини і громадянина: права на повагу до приватного життя; права на свободу та особисту недоторканність – примусове поміщення громадян в обсервації; права громадян на свободу пересування: заборона для певних категорій переміщуватись через державний кордон та контрольні пункти пропуску, скасування транспортного сполучення; права на свободу мирних зібрань – заборона збиратись більш ніж певна кількість осіб; права на освіту – заборона відвідувати навчальні заклади; права на свободу релігії – заборона проведення релігійних заходів; права доступу до медичної допомоги – тимчасове припинення проведення планових заходів з госпіталізації та планових операцій, крім термінових та невідкладних [3].

Не зважаючи на таку кількість обмежень прав людини, потрібно звернути увагу на положення ст.ст. 8, 9, 10 та 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі - Конвенція). Так, у відповідності до зазначених норм певні обмеження можуть встановлюватися у випадках, коли цього потребують інтереси національної чи громадської безпеки, економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. До того ж, у ст. 15 Конвенції визначено наступне: «будь-яка Висока Договірна Сторона може вживати заходів, що відступають від її зобов'язань за цією Конвенцією, виключно в тих межах, яких вимагає гострота становища, і за умови, що такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням згідно з міжнародним правом» [2].

Доцільно звернути увагу на те, що на сьогоднішній сформовано різноманітні приклади судової практики Європейського суду з прав людини (далі - ЄСПЛ), що пов'язані з обмеженнями прав людини. Одним з основних елементів такого обмеження ЄСПЛ визнає його співвідношення із необхідністю захисту прав та інтересів цілої нації. Наприклад, у справі «Соломатін проти України» ЄСПЛ звернув увагу на необхідність захисту не лише індивідуального, але й громадського здоров'я у цілому. В даному випадку йшла мова про фізичну недоторканність, проте зазначену ситуацію в цілому можливо пристосувати до існуючих умов пандемії. Так, Судом зауважено, що порушення недоторканності фізичної особи є можливим виключно у випадку існування загрози здоров'ю суспільства та виникнення небезпеки розповсюдженні інфекційних захворювань. Фактично судом зроблено висновок про те, що права однієї людини можуть бути обмежені у випадках, коли існує реальна загроза для порушення прав інших членів суспільства та соціуму в цілому, а також необхідності захисту прав та інтересів великої кількості людей [5].

Додатково пропонуємо звернути увагу на те, що у вищезазначеному рішенні ЄСПЛ зауважено про можливість обмеження прав людини виключно у випадку ухвалення «розумного» законодавчого документу. Отже, такий «розумний» закон повинен передбачати часткове обмеження одних прав людини, враховуючи при цьому інші, тобто захищаючи їх. На це зверталася увага й представниками Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй. Так, було запропоновано рекомендації стосовно ухвалення заходів у боротьбі з поширенням коронавірусної інфекції, які орієнтовані на захист інших основоположних прав людини. До таких рекомендацій віднесено наступні:

- політика в галузі охорони здоров'я повинна враховувати не тільки медичні аспекти пандемії, але й правозахисні та гендерні наслідки заходів, які вживаються у сфері охорони здоров'я.

- надзвичайні повноваження мають використовуватися законно, на користь охорони здоров'я громадськості, а не в якості основи придушення інакюдумства чи замовчування діяльності правозахисників чи журналістів;

- заходи обмеження, такі як соціальне дистанціювання та самоізоляція, повинні враховувати потреби людей, які покладаються на підтримку інших людей у їжі, одязі та купанні. Багато людей, у тому числі люди з інвалідністю, покладаються в цих аспектах на сім'ю та соціальні служби;

- вкрай важливо також, щоб будь-яке посилення прикордонного контролю, обмеження на поїздки чи обмеження свободи пересування не перешкождали людям, які змушені втікати від війни чи переслідувань;

- податкові пільги та заходи соціального захисту, спрямовані безпосередньо на тих, хто найменше здатний впоратися з кризою, мають найважливіше значення для пом'якшення руйнівних наслідків пандемії. Негайні заходи економічної допомоги, наприклад, гарантована оплачувана відпустка через хворобу, розширені допомоги по безробіттю, розподіл продовольства та загальний базовий заробіток, можуть допомогти уникнути гострих наслідків кризи;

- державам слід прийняти до уваги особливі концепції здоров'я корінних народів, включаючи їх традиційну медицину, консультиватися та враховувати вільну попередню та усвідомлену згоду корінних народів при розробці профілактичних заходів щодо коронавірусної інфекції COVID-19;

- люди, позбавлені волі, у тому числі у в'язницях, слідчих ізоляторах, імміграційних центрах, установах та інших місцях тримання під вартою, наражаються на підвищений ризик зараження у разі спалаху захворювання. Їхнє становище має бути окремо розглянуте при плануванні та реагуванні на кризові ситуації.

- медичні працівники та відповідні експерти, включаючи вчених, повинні мати можливість вільно говорити та обмінюватися інформацією один з одним та громадськістю [1].

У зв'язку із вищевикладеним можливо зробити висновок про те, що в умовах пандемії захист прав людини здійснюється шляхом встановлення обмежень. Це пов'язано із тим, що кожна людина має право на здоров'я та можливість дбати про нього, одночасно зобов'язуючись не завдавати шкоди чи не наражати на небезпеку інших членів суспільства. Право одного суб'єкта на вільне пересування закінчується там, де починається право інших осіб та суспільства у цілому на безпечні умови навколишнього середовища. Отже, шляхом ухвалення законодавчих обмежень, зокрема, права на вільне пересування, на освіту, на працю тощо, має місце одночасний захист прав та інтересів суспільства у цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Защита прав человека в условиях пандемии COVID-19. URL: <https://www.un.org/ru/coronavirus/protecting-human-rights-amid-covid-19-crisis>. (дата звернення: 01.11.2021).
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text. (дата звернення: 01.11.2021).
3. Криворот В., Мартиненко А. Втручання в права людини під час пандемії. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/vtruchannya-v-prava-lyudini-pid-chas-pandemiyi.html>. (дата звернення: 01.11.2021).
4. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 01.11.2021).

5. Справа «Соломатін проти України»: Рішення Європейського суду з прав людини за заявою № 8191/04 від 15.10.2009 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_529#Text. (дата звернення: 01.11.2021).

Марія Дембіцька,
Студентка 4 курсу.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
наук. керівник: Наталія Процьків,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.protskiv@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-2182-4936

ВПЛИВ ЗАХОДІВ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ КОРОНАВІРУСУ COVID-19 НА ОСОБИСТІ НЕМАЙНОВІ ПРАВА ЛЮДИНИ

Світова пандемія 2020 року стала новим викликом для всієї сучасної цивілізації, тому для боротьби з нею застосовують достатньо жорсткі правові засоби у вигляді обмежень, що обумовлені введенням карантинних заходів.

Першою правовою реакцією на виявлення коронавірусної інфекції та запровадження карантину в Україні є постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» [1] в якій містяться певні обмежувальні заходи, які звужують обсяг особистих немайнових прав людини.

Практика встановлення Кабінетом Міністрів України та місцевими органами публічної влади за неоголошеного надзвичайного стану для запобігання поширенню COVID-19 обмежень низки громадянських і політичних прав людини є недостатньо узгодженою та послідовною, в окремих випадках не відповідає конституційному порядку обмежень прав людини виявляє недостатню обґрунтованість і відповідність деяких істотних обмежень прав людини виключно інтересам охорони здоров'я нації, а також допускає певну дискримінаційність.

Як слушно відзначено в Інструментарії Ради Європи від 07.04.2020 р. № SG/Inf(2020)11 [2], органи виконавчої влади повинні мати можливість діяти швидко та ефективно для протидії COVID-19, але всі відступи від прав людини з метою захисту від свавілля мають бути законними, обґрунтованими, пропорційними та тимчасовими.

Конституційне право на охорону здоров'я, на медичну допомогу потрапило під «карантинний приціл». Карантинні заходи введені для того щоб виконувати ст. 3 Конституції України, оскільки людина її життя і здоров'я є найвищою соціальною цінністю в Україні.

Як би не було дивним, але особисті немайнові права, що забезпечують природне існування фізичної особи (право на охорону здоров'я, медичну допомогу) обмеженні постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 та наказом міністерства охорони здоров'я України від 23 березня 2020 року N 698. У вищезгаданих нормативних актах зазначається, що заклади охорони здоров'я мають забезпечити тимчасове припинення планових госпіталізацій пацієнтів, крім термінових та невідкладних. А в ст. 49 Конституції України зазначено, що держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування.

На мою думку, цей обмежувальний захід є незаконним та необґрунтованим, тому що незаконність полягає в тому що обмеження конституційного права за ст. 49 Основного Закону можливе в умовах воєнного або надзвичайного стану. Необґрунтованість виражається в тому, що держава в особі органів законодавчої, виконавчої влади наполегливо захищає українців лише від коронавірусної інфекції, як показує статистика корона вірусу 2020 році став третьою по частоті причиною смертей українців. Друге місце посідає онкологія — 10,7%. Найчастіша причина незмінна — це серцево-судинні захворювання (66,1%).

Порушення права на свободу пересування полягало в забороні на всій території України перевезення у внутрішньому сполученні пасажирів автомобільним і залізничним транспортом (за деякими виключеннями) та метрополітенами, що стримуючи поширення COVID-19, також істотно обмежує можливості реалізації громадянами права на свободу пересування. До того ж попри

епідемічну обґрунтованість такого заходу його запровадження мало наслідком істотне збільшення навантаження на інший пасажирський транспорт із непоодинокими випадками скупчення громадян на зупинках, перевищення вимог до кількості пасажирів в одному транспортному засобі, що має протилежний ефект і свідчить про безсистемність встановлюваних протіепідемічних заходів [3].

Негативно позначаються на дотриманні прав людини й недоліки формулювання даних урядових заборон. Зокрема, тимчасове закриття більше ніж 90 відсотків пунктів пропуску через державний кордон і пунктів контролю та повне тимчасове припинення пішохідного сполучення у пунктах пропуску [4], втім як і тимчасове припинення роботи контрольних пунктів в'їзду до тимчасово окупованої території та виїзду з неї [5]. Адаже вказане зумовило нерівність громадян України у змозі повернутись в Україну, а за повідомленнями преси – призвело до скупчення громадян у пунктах пропуску через державний кордон, що створило додаткові ризики поширення COVID-19.

Як свідчить судова практика, суди по-різному ставляться до карантинних обмежень і визначають склад правопорушення виходячи як з тлумачень загальноєвропейського права, так і загальноукраїнського, наприклад, цікавою є судова справа Личаківського районного суду м. Львова, де суддя не визнав порушення карантинних обмежень, оскільки «Конституція — вічна, а коронавірус — тимчасовий, тому (суддя, — авт.) погоджується із висловом австрійського імператора Фердинанда I - «Fiat justitia et pereat mundus» (Нехай панує справедливість, якщо навіть від цього загине світ) [6].

Усунення вищенаведених недоліків потребує розгорнутого врегулювання обмежень та гарантій реалізації громадянських і політичних прав людини в умовах пандемії COVID-19 у профільному Законі України "Про запобігання поширенню COVID-19 в Україні", положення якого найбільш всебічно та послідовно доцільно реалізовувати в рамках правового режиму надзвичайного стану.

Не зважаючи на певні прогалини в законодавстві, кожен повинен дбати про своє здоров'я, не наражати на небезпеку оточуючих, бо право одного закінчується там, де починається право іншого, так само право на вільне пересування закінчується там, де починається право іншого на безпечне середовище.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 02.10.2021р.)
2. Respecting democracy, rule of law and human rights in the framework of the COVID-19 sanitary crisis: a toolkit for member states: 07.04.2020 № SG/Inf(2020)11 / Council of Europe. Retrieved from: <https://rm.coe.int/sg-inf-2020-11-respecting-democracy-rule-of-law-and-human-rights-in-th/16809e1d91>.
3. Без масок і понад 10 людей: як у Києві не дотримуються правил безпеки через коронавірус. URL: <https://hromadske.ua/posts/bez-masok-i-ponad-10-lyudej-yak-u-kiyevi-ne-dotrimuyutsya-pravil-bezpekicherez-koronavirus>.
4. Про тимчасове закриття деяких пунктів пропуску через державний кордон та пунктів контролю і припинення в них пішохідного сполучення: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.03.2020 № 288-р. Офіційний вісник України. 2020. № 26. Ст. 975. (дата звернення 02.10.2021р.)
5. Про тимчасове припинення роботи контрольних пунктів в'їзду на тимчасово окуповану територію Автономної Республіки Крим і м. Севастополя та виїзду з неї, спрямоване на запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.03.2020 № 291-р. Урядовий кур'єр. 2020. № 69. (дата звернення 02.10.2021р.)
6. Постанова Личаківського районного суду м. Львова: Справа №463/3580/20 від 18.05.2020р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 02.10.2021р.)

Євгенія Дяченко,

здобувач вищої освіти.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
(Дніпро, Україна)

Наук. керівник: Лілія Тимченко,

доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
ORCID ID:0000-0003-2696-0272

(Дніпро, Україна)

ТЕОРЕТИКО - ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Одним із основних завдань сучасної державної політики виступає реформування внутрішнього законодавства з метою його наближення до світових стандартів. Наразі однією з основних проблем України виступає проблема розвитку трудового права. Забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави. Сьогодні трудове право регулює не просто трудові, а соціально-трудова правовідносини, а це означає, що кожен нормативний акт у системі трудового права України і, передусім, Кодекс законів про працю, повинен розглядати людину - основного суб'єкта правовідносин - як найвищу соціальну цінність.

Проблеми розвитку трудового законодавства розглядали такі вчені, як Н. М. Хуторян, В. В. Лазор, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, Р. І. Кондратьєв, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, А. М. Курінний, М. В. Лушнікова, А. Ф. Нуртдінова, Ю. П. Орловський, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші, на праці котрих ми спиралися.

Повільне проведення оновлення трудового законодавства, як це спостерігається на практиці, не в останню чергу пов'язано зі слабкою науковою розробкою концептуальних засад його реформування. Концепція, передусім, має втілювати в собі обов'язкові положення щодо сфери дії норм трудового права. Актуальність внесення змін у трудове законодавство обумовлена новачами цивільного та господарського права. Опосередкований вплив на звуження сфери розповсюдження норм трудового права має податкове законодавство, яке стимулює застосовувати цивільно-правові інструменти регулювання суспільних відносин [1].

Хоч економічна криза затримує розвинення демократичних інститутів у трудовому праві, тим не менш їх необхідно по можливості розвивати, а фундаментальні гарантії, закріплені у законодавстві, необхідно зберігати. Це є особливо важливим, коли отримання прибутку ставиться за першочергову мету та нерідко здійснюється завдяки різноманітним методам (наприклад, ігнорування охорони праці, безпідставне притягнення до надурочних робіт, простої на підприємстві через вину власника, які не є оплачуваними для працівників, укладення строкових трудових договорів, які суперечать інтересам працівника тощо) [1].

Редагування трудового законодавства буде успішним, якщо воно буде базуватись на суспільній участі та не в супереч державним та суспільним інтересам. Метою покращення трудового права має бути підвищення стабільності суспільства, детальніше окреслення прав як працівників, так і інтересів роботодавців.

Також, основною проблемою у сфері праці виступає невідповідність дійсно існуючих регуляторних актів та їхнього інституційного забезпечення реальним відносинам між працівниками та роботодавцями, властивим демократичному устрою та ринковій економіці.

Крім того, проблемою сучасного трудового права виступає те, що його формою зовнішнього виразу є значна кількість підзаконних нормативних актів, котрі містять неабияку кількість норм. На додаток, іноді вони вступають всупереч з актами, котрі вищі за юридичною силою. Зоб вирішити цю проблему реформи трудового права повинні орієнтуватися на доктрини природничого права, котрі базуються на загальнолюдських та моральних принципах. Вдала кодифікація сприятиме створенню нової системи законодавчих та нормативно-правових актів щодо праці, котра буде наділена цілісним характером, відповідати умовам ринкової економіки та буде сприятливою стосовно всіх сторін трудових відносин [2].

Також проблемою розвитку трудового права в Україні виступає застарілий Кодекс про працю. Необхідно розпочати підготовку нового Кодексу, котрий буде більш комплексно та якісно врегульовувати правовідносини в сфері трудового права. Новий Кодекс має стати основним

законодавчим актом у сфері праці, що сприятиме піднесенню його ролі та значення в регулюванні трудових відносин.

Також, вивчаючи літературу, було виведено, що для успішного розвитку трудового права необхідно звернути увагу на норми трудового договору, котрі вимагають серйозної реформи. Сторонам договору необхідно надати реальну можливість домовлятися про умови праці та заробітної плати. В договорі слід чітко визначити права і обов'язки сторін [3].

Отже, трудове законодавство має цілий ряд недоліків, котрі викликають проблеми у процесі його розвитку. З метою подальшого розвитку трудового права, ринку праці, інтеграції в міжнародну економіку, глобалізації у сфері управління працею, регулювання трудових відносин основна увага повинна приділятися захисту прав людини у сфері трудового законодавства. Необхідно створити актуальний та ефективний ринок праці, котрий забезпечував би роботодавця робочою силою належної кваліфікації, а громадян - високооплачуваною роботою та необхідними умовами праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аспір І.В. Новий трудовий кодекс України: переваги та недоліки. Науковий вісник НЛТУ. 2014. Вип. 24 (5). С. 208-214.
2. Кодифікація трудового законодавства України: Монографія / Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред: д-ра юрид. Наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. Х.: Вид-во «ФІНН». 2009. 432 с.
3. Ярошенко О. Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю. Вісник Академії правових наук України. 2013. Вип. 1 (52). С. 192-199.

Каріна Жданюк,

ЮД-847

Студентка 4 курсу.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна)

Науковий керівник: Марина Поліщук,

доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна)

ПРАВОВИЙ СТАТУС МАЙНА ПОДРУЖЖЯ

Офіційне оформлення шлюбу спричиняє появу нових прав та обов'язків у чоловіка та дружини. На сьогоднішній день в Україні спостерігається велика кількість розлучень, що, в свою чергу, є негативним явищем. Це тягне за собою появу проблемних питань щодо розподілу спільно набутого майна за час сумісного проживання чоловіка та дружини у шлюбі. Не завжди у подружжя, яке виявило бажання розірвати шлюб, виходить добровільно домовитися про поділ майна без залучення до справи суду. Судовий розгляд справ про поділ майна спільного набутого у шлюбі є досить популярною практикою та часто використовується у реальному житті, так як колишні чоловік та дружина не можуть між собою домовитися, кому дістанеться яке майно, і в якій саме кількості. Тому дана проблематика потребує детального та розширеного вивчення, глумачення та аналізу науковцями.

В українському законодавстві існує принцип, який свідчить про те, що майно, яке було спільно набуто у шлюбі між чоловіком та дружиною вважається спільно набутиим, і у разі розірвання шлюбу має ділитися навпіл між членами подружжя.

Режим спільності майна подружжя базується на таких положеннях:

– майно, набуто подружжям за час шлюбу, вважається спільним, якщо інше не встановлено домовленістю сторін;

– подружжя має рівні права щодо майна, яке належить їм на праві спільної сумісної власності;

– права подружжя на майно визнаються рівними незалежно від того, що один з них не мав з поважної причини (навчання, ведення домашнього господарства, догляд за дітьми, хвороба тощо) самостійного заробітку (доходу);

– майно належить подружжю без визначення часток кожного з них у праві власності;

– до тих пір, поки не буде доведено протилежне, вважається, що кожен з подружжя, який здійснює правочини щодо розпорядження спільним майном, діє в інтересах подружжя [1, с. 633].

У відповідності з частиною другою статті 61 Сімейного кодексу України об'єктом права спільної сумісної власності є заробітна плата, пенсія, стипендія, інші доходи, одержані одним із подружжя [2]. Будь-яке подружжя має певні доходи. Серед них можна відокремити: заробітну плату за місцем роботи, пенсія (з інвалідності, втрати годувальника та інше), стипендія (за місцем навчання), інші соціальні виплати (допомога по безробіттю).

Відповідно до пункту 23 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про право на шлюб, розірвання шлюбу, визнання його недійсним та поділ спільного майна подружжя» спільною сумісною власністю подружжя, зокрема, можуть бути: квартири, жилі й садові будинки; земельні ділянки та насадження на них, продуктивна і робоча худоба, засоби виробництва, транспортні засоби; грошові кошти, акції та інші цінні папери, паєнакопичення в житлово-будівельному, дачно-будівельному, гаражно-будівельному кооперативі; грошові суми та майно, належні подружжю за іншими зобов'язальними правовідносинами, тощо [3].

У судовому порядку можна визнати за одним з подружжя право на отримання частки нагород, премій, заохочень, похвал та іншого, якщо в суді буде доведено юридичний факт того, що особа своїми певними діями допомагала іншій особі отримати будь-які види заохочень, перелічених вище.

При цьому існує таке поняття як «особисте майно подружжя», що включає власність, яка належала дружині та чоловіку до вступу в шлюб, майно отримане в шлюбі в дар або за заповітом, якщо у відповідних документах на перехід права власності не зазначено, що майно увійде до складу загального, майно призначене для особистого користування або здійснення професійної діяльності, майно придбане в якості компенсації збитку, що є допомогою з тимчасової непрацездатності чи

інвалідності, та майно куплене на кошти, виручені від продажу майна, що підлягає держреєстрації, та зареєстрованого на ім'я кожного з подружжя [4, с. 80].

При розлученні, тобто припиненні шлюбних відносин, як за законодавством України так і за нормативно-правовими актами та законодавством ЄС, особисте майно подружжя не підлягає поділу. Якщо чоловік і дружина при розірванні шлюбу вступили в режим роздільного проживання або один з них збанкрутував, режим спільності майна може бути припинений. Крім того за законодавством країн ЄС виділення часток у спільному майні дружини та чоловіка може бути виконано при визнанні одного з них недієздатним, в разі позбавлення одного з них прав володіти певним майном, користуватися і розпоряджатися певною власністю або при неналежному управлінні цим майном. Розділ здійснюється шляхом розподілу активів і пасивів в рівних частках. Частки кожного з подружжя перебувають у його виключної власності. При цьому для нащадків може бути встановлений узурфрукт (право користуватися майном одного з батьків) [4, с. 80].

Нерозв'язаними залишаються також проблеми визначення підстав і строків надання утримання непрацездатному подружжю іншим з колишнього подружжя після розірвання шлюбу, а також можливості вирішення цього питання за рахунок відступлення працездатним подружжям належної йому частки в майні, належному подружжю на праві спільної сумісної власності. На нашу думку, в даному випадку суд може відступити від засади рівності часток подружжя, оскільки надання утримання непрацездатному колишньому подружжю є обставиною, що має істотне значення для справи. Це правило слід закріпити в ст. 70 СК України [5, с. 292].

Питання поділу майна є актуальним тому, що більшість осіб після розлучення ділять спільно набуте майно. Причиною цього є недосягнення згоди один між одним щодо того, кому яке майно дістанеться і в якому розмірі (частці). На мою думку, при вирішенні даних проблем у судовому порядку доцільно буде з боку суду застосувати прийоми медіації, тим самим намагаючись примирити сторони судового процесу, щоб вони вирішили спір мирно та самостійно. Запровадження інституту медіації для вирішення спорів в галузі сімейно-шлюбних відносин та відносин шлюбно-розлучного процесу дасть змогу покращити статистичні дані звернень до суду з позовами осіб щодо поділу майна та допоможе доповнити судову практику України застосуванням прийомів медіації в українському судочинстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чудік Т.В. Особливості поділу майна подружжя. Юридичні науки. «Молодий вчений» № 3 (55). Березень 2018 р. С. 633-637.
2. Сімейний кодекс України. Верховна Рада України. Закон від 10.01.2002 № 2947-III (Редакція станом на 01.01.2021). Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>
3. Постанова Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про право на шлюб, розірвання шлюбу, визнання його недійсним та поділ спільного майна подружжя» від 21.12.2007 №11.
4. Сафончик О.І. Правові наслідки припинення шлюбно-сімейних правовідносин за законодавством України та країн Євросоюзу. Часопис цивілістики. Вип. 24. С. 79-82.
5. Труба В.І. Проблеми вирішення майнових спорів подружжя при розірванні шлюбу. Правова держава. Вип. 21. Розділ 5 «Актуальні проблеми цивільного та трудового права». С. 290-294.
6. Дяченко С.В., Онофрей В.С. Процесуальні особливості розгляду справ про поділ майна подружжя. Юридичний науковий електронний журнал. № 3/2021. С. 91-94.
7. Цюра В. В. Особливості правового регулювання поділу майна подружжя за законодавством України / В. В. Цюра, А. А. Автух // Право і суспільство. 2015. № 4(4). С. 119-124. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis20154\(4\)23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis20154(4)23)

Валерія Глаш,
Студентка III курсу.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
наук. керівник: Наталія Процьків,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.protskiv@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-2182-4936

НОВІ ВИКЛИКИ У СФЕРІ АЛІМЕНТНИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

Відповідно до ст. 180 Сімейного кодексу України (далі – СК) батьки зобов'язані утримувати дитину до досягнення нею повноліття [4]. Частинами 1, 2 ст. 27 Конвенції ООН про права дитини від 20 листопада 1989 року, яка ратифікована Постановою Верховної Ради Української РСР №789-ХІІ від 27 лютого 1991 року та набула чинності для України 27 вересня 1991 року, встановлено, що держава визнає право кожної дитини на рівень життя, необхідний для фізичного, розумового, морального і соціального розвитку дитини. Батьки або інші особи, які виховують дитину, несуть основну відповідальність за забезпечення в межах своїх здібностей і фінансових можливостей умов життя, необхідних для розвитку дитини [1].

Так, аліменти можуть сплачуватися, зокрема, на підставі аліментного договору, у якому батьки за взаємним волевиявленням можуть визначити розмір аліментів, строки їх виплати, а також інші умови утримання дитини, зокрема, участь у додаткових витратах на утримання дитини; основне, щоб такий договір не порушував прав дитини. Такий договір укладається у письмовій формі і потребує обов'язкового нотаріального посвідчення (ст. 189 СК) [4]. Досягнути таких домовленостей допоможе медіація, що стоїть на сторожі забезпечення інтересів обох з батьків і дозволяє досягнути компромісного рішення щодо утримання дитини.

Юристи-практики сходяться на думці, що в умовах карантину, враховуючи обмеженість функціонування судів, у той час як нотаріуси безперешкодно здійснюють свою діяльність, укладення аліментного договору є найбільш оптимальним рішенням. Більше того, притягнути до відповідальності за несплату аліментів недобросовісного батька чи матір стане значно простіше, на підставі виконавчого напису нотаріуса, без потреби звернення до суду.

Відповідальність за прострочення сплати аліментів встановлена ч. 1 ст. 196 СК: «У разі виникнення заборгованості з вини особи, яка зобов'язана сплачувати аліменти за рішенням суду або за домовленістю між батьками, одержувач аліментів має право на стягнення неустойки (пені) у розмірі одного відсотка суми несплачених аліментів за кожен день прострочення від дня прострочення сплати аліментів до дня їх повного погашення або до дня ухвалення судом рішення про стягнення пені, але не більше 100 відсотків заборгованості» [4].

Слід зазначити, що саме по собі введення режиму карантину на території України не скасовує обов'язку щодо виплати аліментів. Але водночас нові виклики часу, зумовлені пандемією, зобов'язують суди звертати увагу на ті обставини, за яких особу можуть звільнити від відповідальності за заборгованість по сплаті аліментів, і пеня не нараховуватиметься.

Ключовою ознакою відповідальності є наявність вини. Так як введення карантину зумовило численні звільнення працівників, а також «урізання» заробітної плати, платник аліментів може звільнитися від відповідальності за наявності підстав, що мають істотне значення. Карантин – це форс-мажорна обставина, тому неспроможність виплатити аліменти вчасно може не залежати від волі платника аліментів.

Відповідно до ст. 197 СК платник аліментів зможе звернутися до суду із позовною заявою про часткове або повне його звільнення від сплати заборгованості по аліментах, зокрема, у зв'язку із обставинами, що мають істотне значення [4].

А як бути із розміром аліментів? Статтею 192 СК передбачено можливість зміни раніше встановленого розміру аліментів за наявності доведених у судовому порядку підстав, а саме: зміни матеріального або сімейного стану, погіршення або поліпшення здоров'я когось із них та в інших випадках, передбачених цим Кодексом [4]. Також Верховний Суд неодноразово підкреслював: «враховуючи зміст статей 181, 192 СК України, розмір аліментів, визначений рішенням суду, не вважається незмінним» [2].

Таким чином, якщо майновий стан платника аліментів значно погіршиться у зв'язку зі зменшенням доходів внаслідок карантинних обмежень, він зможе звернутися до суду із позовною заявою про зменшення розміру аліментів. І навпаки, той із батьків, що проживає з дитиною і отримує на її користь аліменти, внаслідок погіршення свого матеріального стану, зможе просити суд збільшити розмір аліментів. Більше того, як зазначає Верховний Суд у Постанові від 10.07.2019 року у справі №415/4386/16, «у зв'язку із значним покращенням матеріального становища платника аліментів одержувач аліментів може звернутися до суду із заявою про збільшення їх розміру, але всі ці обставини підлягають доказуванню» [3].

До прикладу, зменшення розміру аліментів буде можливим, якщо платник аліментів є дрібним підприємцем, працює на ринку, що закритий на час карантину; працює за трудовим договором у підприємця, який на час карантину припинив свою діяльність. Якщо матеріальний стан погіршився через хворобу, то дослідженню підлягатиме історія хвороби, її тривалість, як вона вплинула на працездатність платника аліментів.

Все ж, без огляду на будь-які обставини, розмір призначених аліментів на одну неповнолітню дитину не може бути меншим за 50% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку (ч. 2 ст. 182 СК) [4].

Отже, можемо зробити висновок, що передбачені чинним сімейним законодавством підстави звільнення платника аліментів від сплати заборгованості по аліментах чи підстави зменшення або збільшення розміру аліментів можна і потрібно застосовувати відповідно обставин, що виникли у зв'язку із введенням режиму карантину на території України і вплинули на платника чи на одержувача аліментів, зокрема на їх матеріальний стан. Важливим є те, що, обґрунтовуючи зміну матеріального стану, потрібно надати суду належні докази, які підтвердять наявність тих чи інших істотних обставин, інакше суд не матиме підстав задовольнити вимоги, на чому наголошує Верховний Суд. Насамкінець, режим карантину у жодному разі не звільняє платників аліментів від їх фундаментального обов'язку утримувати своїх дітей задля забезпечення їх гармонійного і всебічного розвитку, а за злісне ухилення від сплати аліментів на дитину законом передбачена кримінальна відповідальність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенція про права дитини (20 листопада 1989 року) (редакція зі змінами, схваленими резолюцією 50/155 Генеральної Асамблеї ООН від 21 грудня 1995 року).
2. Постанова Верховного Суду України від 23.01.2019 у справі № 346/103/17 (провадження № 61-20178св18). [Електронний ресурс]: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79516702>
3. Постанова Верховного Суду України від 10.07.2019 у справі №415/4386/16 (провадження № 61-21056св18). [Електронний ресурс]: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83056263>
4. Сімейний кодекс України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, № 21-22, ст.135)

Ольга Коваль,

Студентка III курсу.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Наталія Процьків,

кандидатка юридичних наук, доцентка

кафедри приватного права.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

n.protskiv@chnu.edu.ua

ORCID 0000-0002-2182-4936

ПРОБЛЕМИ УСИНОВЛЕННЯ ДИТИНИ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ

Пандемія коронавірусу значною мірою вплинула на життя кожної людини, змусила переглянути життєві пріоритети та цінності, адаптуватись до нового способу та ритму життя. Та, окрім негативних наслідків, ми здобули певний досвід, змогли глибше зануритись у суспільні проблеми, побачити недосконалості та колізії законодавства. І однією зі сфер суспільних відносин, в якій у період пандемії стало важко реалізувати основоположні права людини, є усиновлення дитини.

Конвенція про права дитини, Конституція України, Закон України «Про охорону дитинства» та ще безліч інших нормативно-правових актів гарантують забезпечення, реалізацію та захист прав дитини у нашому суспільстві. Одним із невід'ємних та найважливіших є право дитини на виховання у сім'ї. Адже, як зазначає наш законодавець, сім'я є первинним та основним осередком суспільства.[1]

Кожна дитина повинна зростати у сімейному оточенні, в атмосфері любові, адже тільки так повною мірою забезпечуються її потреби, створюються оптимальні умови для гармонійного розвитку, успішної соціалізації. У житті дитини сім'я відіграє надзвичайно важливу роль. Батьки дають дітям життя, відповідають за їх догляд та виховання, беруть на себе фінансову відповідальність, здійснюють юридичні повноваження.

Загальноприйнято, що діти повинні зростати в сім'ях рідних батьків, але коли це неможливо, альтернативою біологічній родині може слугувати інша сім'я. Звідси, усиновлення є однією з форм влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. У законодавстві ж усиновлення визначено як прийняття усиновлювачем у свою сім'ю дитини на правах сина або дочки, що здійснене на підставі рішення суду.

9 травня 2021 року Міністерство соціальної політики звітувало про роботу у 2020 році на засіданні Комітету гуманітарної та інформаційної політики Верховної Ради України. У даному звіті було зазначено, що понад 17 тисяч дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, перебувають на обліку з усиновлення в нашій країні. У 2020 році в Україні нові сім'ї знайшли 1239 дітей, 992 дитини усиновили українці, 247 дітей – родини з інших країн. Водночас у 2019 році усиновлених було більше – 1419 дітей.[2]

Міністр соціальної політики Марина Лазебна зазначила, що зменшення усиновлень у 2020 році зумовлено тим, що 2 квітня 2020 року в Цивільному процесуальному кодексі України набрало чинності доповнення, яким було передбачено, що строки, визначені для апеляційного оскарження, продовжуються на строк дії карантину. У зв'язку із цим до 6 серпня 2020 року місцеві загальні суди не видавали (більше 4,5 місяця) повне рішення, що стосувалось подальшої долі дитини (позбавлення батьківських прав, усиновлення), або видавали такі рішення з відміткою про те, що вони не набули законної сили у зв'язку із коронавірусною хворобою (COVID-19).[2]

Проте, це не єдина перешкода, що стала на заваді усиновленню дітей. Під час пандемії, а особливо в період введення червоної зони на всій території України, всі інтернати були зачиненими. Кандидатам у батьки доводилось нерідко знайомитись з дітьми за допомогою соціальних мереж: скайпу чи вайберу. Крім того, за словами очевидців, неналежним чином працювали і служби у справах дітей, адже навіть наявність масок, захисних халатів та негативних тестів на коронавірус не допомагали майбутнім батькам, тому, що адміністрації закладів відмовляли за будь-яких умов у зустрічі. Також на офіційному сайті Міністерства соціальної політики України були опубліковані рекомендації, щодо особливостей проведення знайомства усиновлювачів та дітей в період карантину, в яких зазначалось,

що перші дві зустрічі із дітьми проводяться онлайн і третя, у разі успішності перших двох, проводиться очно на подвір'ї закладу, з дотриманням протиепідемічних заходів безпеки. Передача дитини новим батькам здійснюється відповідно на подвір'ї закладу. [3]

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України №905 «Про затвердження Порядку провадження діяльності з усиновлення та здійснення нагляду за дотриманням прав усиновлених дітей», після знайомства з дитиною для встановлення з нею контакту кандидати в усиновлювачі мають право щодня протягом строку дії направлення відвідувати дитину за місцем її проживання (перебування) та спілкуватися з нею у час, визначений керівником закладу, прийомними батьками, батьками-вихователями, опікунами, піклувальниками, але не менш як три години на день. Після встановлення контакту з дитиною та подання до служби у справах дітей заяви про бажання її усиновити, кандидати в усиновлювачі мають право продовжувати щоденне спілкування з дитиною до набрання чинності рішенням суду про усиновлення. Отже, згадані вище рекомендації Міністерства соціалітики та обмеження, які встановлюються закладами для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування не дають можливості кандидатам в усиновлювачі встановити контакт із дитиною належним чином, адже як, наприклад, переконати 4-річну дитину, сидючи на стільчику і дивлячись у камеру відповідати на запитання людей, які посміхаються їй з екрану, як усиновлювачам зрозуміти, що саме цю дитину вони хочуть називати донькою чи сином? Відсутність зорового контакту, тактильності, незрозуміле вираження емоцій та їх сприйняття унеможливають та відстрочують встановлення контакту із дітьми.[4]

Міністерство соціалітики у 2019 році запровадило обов'язкову вимогу про проходження громадянами України, які бажають усиновити дитину, курсу підготовки з питань виховання дітей. Даний курс було створено з метою допомогти громадянам, які виявили бажання усиновити дитину, але не мають досвіду у вихованні дітей, порозумітись із останніми, підготувати майбутніх батьків до проблем, які можуть виникнути у процесі виховання та навчити, як їх долати, щоб не травмувати дитину та запобігти поверненню дітей батьками-усиновлювачами. Однак через карантинні обмеження в одному приміщенні могли перебувати не більше 10-ти, а в певний період – 20-ти людей, що теж гальмувало процедуру. Звісно, люди також хвилювались за своє здоров'я, за здоров'я оточуючих, тому було менше запитів пройти це навчання.

Усиновлення дітей стало справжнім випробуванням не лише для усиновлювачів-українців, але й іноземних кандидатів у батьки також. Адже процедура усиновлення для громадян інших держав складніша і займає значно більше часу. Лише перші етапи, які безпосередньо складаються зі збору та перевірки необхідної документації можуть тривати близько року (подача заяви про взяття на облік, перевірка заяви Департаментом соціальної політики, становлення на облік усиновлювачів), а скільки часу ще доводиться чекати у черзі, для отримання інформації про дитину, яку можна усиновити саме іноземцю. В багатьох випадках, аби пришвидшити процес усиновлення, іноземні кандидати у батьки погоджувались на усиновлення дитини, яка має важку хворобу, в надії, що у своїй країні вони зможуть швидко відновити її здоров'я та забезпечити усім необхідним. Проте, через введення локдаунів та закриття кордонів державами, аби зменшити поширення COVID-19, безліч сімей-усиновлювачів втратили можливість не лише познайомитися з дитиною, а й завершити процес усиновлення, перевезти дитину до вже нового дому, врятувати життя дитини, якій могли надати допомогу лише закордонні лікарі, а в деяких випадках, взагалі відмовлялись від розпочатої процедури.

Підсумовуючи усе вищезазначене, можна зробити висновок, що впроваджуючи карантинні обмеження наша держава не передбачила та не розробила алгоритму реалізації прав людини та їх захисту в таких умовах, а особливо не допрацювала у забезпеченні прав тих, кого ми називаємо майбутнім нашої країни – дітей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сімейний кодекс України, ч.1, ст.3. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>
2. Офіційний веб-сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>
3. Національна суспільна телерадіокомпанія України. URL: <https://suspilne.media/130807-persiv-zustrici-mi-praktikuvali-onlajn-ak-usinoviti-ditinu-v-ukraini-pid-cas-pandemii/>
4. Постановою Кабінету Міністрів України №905 «Про затвердження Порядку провадження діяльності з усиновлення та здійснення нагляду за дотриманням прав усиновлених дітей», пункт 63. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/905-2008-%D0%BF#Text>

Поліна Кравчук,

ЮД-847

Студентка 4 курсу.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

(м.Дніпро, Україна)

Науковий керівник: Марина Поліщук,

доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

(м.Дніпро, Україна)

ВИЗНАННЯ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ БЕЗВІСНО ВІДСУТНЬОЮ АБО ОГОЛОШЕННЯ ЇЇ ПОМЕРЛОЮ

Зникнення особи у багатьох випадках викликає багато проблем для її родичів та людей, які мають з нею правові відносини, оскільки за її відсутності неможливо реалізувати певні можливості, пов'язані з цією особою. За таких обставин необхідно звернутися до суду з проханням визнати особу безвісно відсутньою або оголосити її померлою.

Ця категорія справ оцінюється судом у спеціальному провадженні. Мета судового засідання щодо заяви про визнання громадянина безвісно відсутнім або про оголошення громадянина померлим - з'ясувати факти, що мають юридичне значення, а не вирішувати спір щодо закону. Отже, у справах цієї категорії заявник не заявляє жодних істотних вимог, внаслідок яких відповідач був би відсутній.

Відповідальний згідно ч. 1 ст. 43 Цивільного кодексу України (далі - ЦК України), фізична особа визнається судом, який відсутній, якщо протягом одного року з моменту її постійного проживання немає інформації про її фактичне знаходження [1].

На відміну від визнання зниклого безвісти відсутньою, оголошення смерті можливе, якщо протягом трьох років немає інформації про його місцеперебування. Хоча є обставини, де це можна зробити раніше, якщо вона втратила себе в обставинах, які загрожували її вбити або дали підстави вважати, що вона загинула внаслідок певної аварії, - протягом шести місяців, і якщо це можливо, розглянути особа, яка загинула внаслідок нещасного випадку або інших обставин внаслідок надзвичайної ситуації, спричиненої людьми та природою, - протягом одного місяця після завершення роботи спеціальної комісії, створеної внаслідок надзвичайної ситуації, спричиненої людьми та природою, відповідно до частини 1 Ст. 46 Цивільного кодексу України. Порядок оголошення особи безвісно відсутньою та оголошення її померлою встановлено ст. 246-250 ЦПК України Так, відповідно до ст. 305 ЦПК України [1], щоб визнати фізичну особу зниклою або оголошено померлою, вам необхідно звернутися до суду за місцем проживання заявника або за останнім відомим місцем проживання (перебування) фізичної особи, місце проживання якої невідоме або місце його майна. У декларації має бути зазначено:

- мета, з якою заявник повинен оголосити фізичну особу зниклою або оголосити її померлою;
- обставини, що підтверджують невідому відсутність фізичної особи, або обставини, що загрожують смертю зниклої фізичної особи, або обставини, що встановлюють припущення про її смерть внаслідок нещасного випадку.

Порядок визнання фізичної особи зниклою безвісти встановлений статтею 43 Цивільного кодексу України: суд може визнати фізичну особу зниклою безвісти, якщо протягом одного року у місці її проживання немає інформації.

Якщо неможливо визначити дату отримання останньої інформації про місце проживання особи, початком її відсутності є перший день місяця, наступного за місяцем, у якому інформація була отримана, і якщо ця дата не може бути отримана бути встановленим.

Порядок впізнання зниклої особи встановлено ЦПК України [2].

Вищезгадані інститути «оголошення громадянина безвісно відсутнім» та «оголошення громадянина померлим» не поширюються на осіб, які зникли з їхньої волі, зокрема їх зникнення є протиправною поведінкою. Це трапляється у випадках, коли громадянин переховується від суду та розслідування або ухиляється від виконання зобов'язань сімейного права: сплати аліментів тощо.

Проаналізувавши провадження у справах про визнання фізичної особи безвісно відсутньою або оголошеною померлою, ми з'ясуємо наявність тих ознак, які суттєво відрізняють її від провадження в інших категоріях справ. Ми з'ясували склад осіб, які беруть участь у розслідуваних справах, особливості підготовки до судового розгляду та предмет доказів. Отже, ми робимо висновок, що

необхідно доповнити КПК України новими правилами, які мають закріплювати ці характеристики, щоб однаково застосовувати їх на практиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. ЦИВІЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
2. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435– IV станом на 06 вересня 2018 року / Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40 – 44. Ст. 356 (із змінами). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
3. Шиманович О. М. Процесуальні особливості розгляду судом справ про визнання фізичної особи безвісно відсутньої та оголошення її померлою: URL: http://sn-law.cfuv.ru/wpcontent/uploads/2016/12/12_shimanovich.pdf .
4. Корчак Т.В. Цивільно-правові наслідки Оголошення фізичної особи померлою за законодавством України: дисертація. Харків. 2017. 178с. URL: http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Korchak/d_Korchak.pdf.
5. Ніколаєв А.Н. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України / А.Н. Ніколаєв, О.В. Дзера. К. : Юрінком Інтер, 2016. Т. 1. 1327 с.
6. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР, зі змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141
7. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січня 2002 року № 2947-III в редакції від 9 грудня 2012 року, зі змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. 2002. № 21–22. Ст. 135.
8. Єфімов О. Апеляційні та касаційні провадження. Роль суддів в правових наслідках. Юридичний журнал «З любов'ю до права»- Київ, 12.2017

Дарина Крамаренко,

здобувач вищої освіти.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна)

Наук. керівник: Лілія Тимченко,

доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
ORCID ID:0000-0003-2696-0272

(м. Дніпро, Україна)

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРАВОВІДНОСИН

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що сучасне господарське законодавство і право регулює умови створення і діяльності різних видів суб'єктів господарювання. Будь-який вид має законодавче визначені назву і правове становище. Класифікація суб'єктів господарського права на види здійснюється згідно із об'єктивним матеріальним критерієм, яким законодавець вважає зміст діяльності чи функції суб'єкта, які він виконує в економічній системі України.

Наразі питання видів суб'єктів господарського права конкретизувалося акумулюючи і врахувавши тенденції сучасності, зокрема, Євроінтеграції.

Актуальність теми проведеного дослідження зумовлена також недостатністю та недосконалістю норм чинного національного законодавства в контексті правового забезпечення перетворення й функціонування сучасних господарських правовідносин, наявністю прогалин у нормативно-правовому регулюванні. Надзвичайної важливості зазначені проблеми набувають в контексті регламентування господарських правовідносин. В контексті інтеграції України до правового простору ЄС зумовлює необхідність докладного аналізу господарського законодавства. Винятком не є у цьому контексті також і характеристика суб'єктів господарювання.

Зазначене питання набуває важливості в контексті вивчення дисципліни «Господарське право України» та інших юридичних дисциплін. Серед вітчизняних та іноземних вчених та інших освітніх діячів, увага яких зосереджена на визначеній тематиці та її проблемних аспектах, слід виділити А. Ониськів, В. Андрущенко, В. Щербіну, О. Черв'якову, Р. Стефанчук, О. Харитонову, І. Кучеренко, О. Вінник, І. Булгакову, В. Насонкіна та інших.

Під час дослідження слід враховувати, що юридична сфера господарювання є досить складною з огляду на різноманітність відносин, що складаються між її суб'єктами та іншими учасниками господарювання. Елементами господарських, як і геть усіх правовідносин, є їх зміст, суб'єкти та об'єкти. Загальну характеристику поняття суб'єктів господарювання слід почати з дефініції поняття «суб'єкт», який у філософському аспекті визначається як джерело цілеспрямованої активності, носій практичної діяльності, яким є насамперед індивід. Слід також зазначити, що суб'єкт – це колектив у різних організаційно-правових формах, державний орган або суспільство взагалі.

Як зазначає В. Мачуський, головними його ознаками є те, що він здатний учиняти дії, обирати й усвідомлювати мету та наслідки своєї діяльності [1].

Господарські правовідносини - це врегульовані загальними нормами господарського права суспільні відносини, котрі виникають у сфері господарювання щодо організації та безпосереднього здійснення господарської діяльності, характеризуються окремим суб'єктним складом, поєднанням організаційно-правових майнових елементів, вагомим ступенем регулювання як з боку держави, так і суб'єктів визначених відносин. У господарському праві поняття «суб'єкта» визначається тим, що він є безпосереднім учасником господарських відносин [2].

Враховуючи зазначене вище, суб'єктами господарювання, або суб'єктами господарського права в цілому, слід вважати юридичні або фізичні особи, що на основі юридично відокремленого майна на власний розсуд здійснюють передбачену законодавством та їх статутом господарську діяльність і як наслідок несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна.

Як наголошує В. Щербіна, суб'єкти господарювання як феномен реалізують власну господарську компетенцію на основі прав:

- власності;
- господарського відання;
- оперативного управління;
- оперативно-господарського використання майна.

Головна класифікація суб'єктів господарського права доцільно здійснюється за змістом їх діяльності. За визначеним критерієм розрізняють такі види суб'єктів господарювання:

- господарські організації - підприємства та об'єднання підприємств, а також деякі інші організації, передбачені Господарським кодексом України, що утворені для здійснення господарської діяльності та зареєстровані в установленому порядку як суб'єкти господарювання;
- фінансові та посередницькі установи;
- органи державної виконавчої влади, які здійснюють управління сферою економіки;
- громадяни України та інші громадяни, що в межах власної компетенції здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці;
- філії, представництва, інші відокремлені підрозділи господарських організацій (структурні одиниці), утворені ними для здійснення господарської діяльності [3].

Отже, суб'єктами господарювання визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючі господарську компетенцію, мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством.

Підприємство являє собою основну організаційну ланку народного господарства, самостійний суб'єкт господарювання, який має права юридичної особи і виконує виробничу, науково-дослідну і комерційну діяльність з метою отримання відповідного прибутку.

Видовою ознакою підприємств є також їх організаційно-правова форма. Підприємство є юридичною особою, має відособлене майно, самостійний баланс, рахунки в банках, печатку з своїм іменуванням.

Відзначимо, що наразі питання видів суб'єктів господарського права конкретизувалося акумулюючи і врахувавши тенденції сучасності, зокрема, Євроінтеграції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мачуський В.В. (ред.) Правове регулювання господарської діяльності: Навч. посіб. [В. В. Мачуський, Л. О. Кожура, Ю. В. Сагайдак та ін.] ; за заг. Ред. Доц., К.Ю.Н. В. В. Мачуського. К. КНЕУ, 2015. 152 с.
2. Смолин Г.В. Державне регулювання господарської діяльності. Львів. Львівський державний університет внутрішніх справ, 2016. 528 с.
3. Щербина В. С. Суб'єкти господарського права: монографія / В. С. Щербина. К. Юрінком Інтер, 2010. 264 с.

Ярослав Крикніцький,

Студент IV курсу.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Оксана Щербанюк,

професорка кафедри процесуального права.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

o.shcherbanyuk@chnu.edu.ua

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРАВОСУДДЯ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

На сьогодні, пандемія спричинила та виявила значну кількість проблем, які існують в правосудді як України, так і світових держав. Так, внаслідок поширення захворюваності на COVID-19 велика кількість судів припинила свою роботу, а частина значно скоротила своє навантаження. Це у свою чергу призвело до зростання порушення прав людини у всьому світі. Внаслідок цього гостро постає питання щодо цифровізації правосуддя в Україні.

Так, у Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, зазначається, що однією з основних проблем, які зумовлюють необхідність подальшого удосконалення організації функціонування судової влади та здійснення правосуддя є: «недостатній рівень впровадження цифрових технологій у здійсненні правосуддя» [1].

Дана проблема також знайшла своє вираження у доповіді Управління Верховного комісара ООН з прав людини про вплив пандемії COVID-19 на права людини, оприлюдненій у грудні 2020 року. Так, встановлено: «Результати онлайн-опитування, проведеного УВКПЛ серед 121 адвокатів, які практикують у різних регіонах України, свідчать про те, що деякі суди застосовували рекомендації у спосіб, який створював невинуваті перешкоди у доступі до правосуддя», а саме: «відсутність доступу до канцелярій судів та матеріалів справ, а також затримку судових проваджень, які в деяких випадках були спричинені судьями, які переконували сторони подати клопотання про перенесення засідань. Адвокати також скаржились на поганий функціонал «Електронного суду»»[2].

У доповіді УВКПЛ про вплив пандемії COVID-19 на систему правосуддя з 1 серпня 2020 р. по 31 січня 2021 року зазначається, що було виявлено негативний вплив пандемії COVID-19 на систему правосуддя, що призвів до порушення права на розгляд справи судом упродовж розумного строку [3].

В Україні цифрова трансформація у сфері здійснення правосуддя здійснюється в основному через впровадження «Електронного суду», а саме: Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи(ЄСІТС). Так, згідно із ст.15-1 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів»: у судах, Вищій раді правосуддя, Вищій кваліфікаційній комісії суддів України, Державній судовій адміністрації України, їх органах та підрозділах функціонує Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система, що забезпечує: ведення електронного діловодства, в тому числі рух електронних документів у межах відповідних органів та установ та між ними, реєстрацію вхідних і вихідних документів та етапів їх руху; централізоване зберігання процесуальних та інших документів та інформації в єдиній базі даних; захищене зберігання, автоматизовану аналітичну і статистичну обробку інформації; збереження справ та інших документів в електронному архіві; обмін документами та інформацією (надсилання та отримання документів та інформації, спільна робота з документами) в електронній формі між судами, іншими органами системи правосуддя, учасниками судового процесу, а також проведення відеоконференції в режимі реального часу тощо [4].

На нашу думку, повноцінне функціонування такої системи дозволить значно пришвидшити процес здійснення правосуддя та дасть змогу особам краще захистити свої права. Зокрема, це найбільш актуально у час пандемії.

1 квітня 2021 року Вищою радою правосуддя було ухвалено рішення «Про надання уніфікованих рекомендацій для судів усіх інстанцій та юрисдикцій щодо безпечної роботи в умовах карантину». Зокрема, було рекомендовано проводити онлайн-трансляції судових засідань і/або невідкладно розміщувати у відкритому доступі відеозапис судового засідання; запровадити ознайомлення учасників судового процесу з матеріалами судової справи в дистанційному режимі

шляхом надсилання сканкопії матеріалів судової справи на електронну адресу, зазначену у відповідній заяві, заяви про ознайомлення приймати засобами поштового та електронного зв'язку; з метою уникнення скупчення людей додатково рекомендувати працівникам апаратів судів попередньо узгоджувати час відвідування суду для ознайомлення з матеріалами справи; за можливості здійснювати розгляд справ без участі сторін, у порядку письмового провадження, крім випадків, коли участь сторін є обов'язковою. Важливим є встановлення необхідності прискорити роботу над Єдиною судовою інформаційно-телекомунікаційною системою/ підсистемою «Електронний суд»[5].

Відповідна реакція була і в зарубіжних країнах. Так, федеральні окружні та апеляційні суди США проводили судові засідання дистанційно, використовуючи різні технології конференц-зв'язку: Skype for Business, Court Call, Cisco Jabber, Zoom тощо.

Якщо розглядати Великобританію, то тут був створений «Суд у сімейних справах із віддаленим доступом». Даний орган дозволив проводити слухання з використанням різних платформ, зокрема Skype for Business.

В Італії Верховний суд встановив «заходи з електронного судочинства для будь-якого виду судової діяльності, як цивільної, так і кримінальної». Для здійснення електронного судочинства використовуються виключно «захищені онлайн платформи»[6, с. 101-102].

Першим та найвідомішим в цифровізації правосуддя виступив Китай. Тут ще у 2018 році були створені відповідні інтернет суди, які працювали з використанням технології blockchain та штучного інтелекту.

Перехід на використання в основному онлайн платформ здійснився у більшості країн світу. Тим не менше, цифрова трансформація судів має свої недоліки. Насамперед, не кожен має доступ до інформаційно-телекомунікаційних технологій, які давали б можливість оперативно вчиняти дії у власних інтересах. Також, звершення правосуддя значною мірою буде залежати від справності техніки та стабільності зв'язку, а тому, суди повинні забезпечуватися відповідним обладнанням. Гостро постає питання про безпеку даних, оскільки збільшується кількість злочинів у сфері кібербезпеки. На нашу думку, необхідно встановити баланс між використанням інформаційних технологій та застосуванням інших шляхів здійснення правосуддя для найкращого захисту прав і свобод людини і громадянина, зокрема і з потребою забезпечення безпеки здоров'я людей в умовах пандемії.

Цікавою є ідея впровадження додатку «eСуд», що передбачається ЗУ «Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України щодо запровадження інформаційно-телекомунікаційної системи досудового розслідування» від 01.06.2021 р. № 1498-IX. Ним встановлюється створення інформаційно-телекомунікаційної системи досудового розслідування - системи, яка повинна забезпечувати створення, збирання, зберігання, пошук, оброблення і передачу матеріалів та інформації (відомостей) у кримінальному провадженні [7]. Зазначається, що мобільний застосунок "eСуд" дозволяє слідкувати за рухом документів у судовій справі, отримувати процесуальні документи та судові повідомлення на власний смартфон. Дане IT-рішення покликане спростити доступ до правосуддя як мешканцям віддалених населених пунктів та непідконтрольної уряду України території, так і всім іншим жителям України.

Застосунок "eСуд" дозволяє: отримувати пуш-повідомлення про надходження до електронного кабінету нових документів та зміну стану справ, у яких користувач є учасником чи учасницею; переглядати справи, провадження, процесуальні документи, що надіслані судом до кабінету; переглядати заяви, клопотання та інші документи, які користувач створив в своєму кабінеті; переглядати довіреності та ордери, що знаходяться в кабінеті користувача; анулювати довіреності та ордери, які видав користувач.

Отже, на сьогодні, правосуддя в Україні потребує значних змін, а саме проведення його цифровізації для кращого забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Проте, у даному аспекті варто дотримуватися балансу між використанням інформаційних технологій та застосуванням інших способів захисту інтересів особи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 – 2023 роки : Указ Президента України від 11 червня 2021 року No 231/2021. URL. : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#Text> (дата звернення 12.10.2021 р.).

2. Доповідь про вплив COVID-19 на права людини в Україні Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини (УВКПЛ) за грудень 2020 р. URL: <https://ukraine.un.org/uk/104994-vpliv-covid-19-na-prava-lyudini-v-ukraini>.

3. Доповідь Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини про вплив COVID-19 на права людини в Україні з 1 серпня 2020 р. по 31 січня 2021 р. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/31stReportUkraine-ukr.pdf>

4. Закон України "Про судоустрій і статус суддів" від 02 червня 2016 р. № 1402-VIII, URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення 11.10.2021 р.).

5. Про надання уніфікованих рекомендацій для судів усіх інстанцій та юрисдикцій щодо безпечної роботи в умовах карантину. Рішення вищої ради правосуддя від 01.04.2021 № 763/0/15-21. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0763910-21#Text> (дата звернення : 12.10.2021 р.).

6. Каламайко А. Ю. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРАВОСУДДЯ ТА ДОСТУП ДО ПРАВОСУДДЯ ПІД ЧАС COVID / Андрій Юрійович Каламайко. // ЮРИДИЧНИЙ БЮЛЕТЕНЬ. – 2020. – №14. – С. 98–108.

7. Закон України «Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України щодо запровадження інформаційно-телекомунікаційної системи досудового розслідування» від 01.06.2021 р. № 1498-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1498-20#Text> (дата звернення 12.10.2021 р.).

Аліна Максимова,

Студентка 5 курсу.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Ніна Гетьманцева,

докторка юридичних наук, доцентка,

завідувачка кафедри приватного права

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

n.getmantseva@chnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6143-1627>

ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

COVID-19 – це подія номер один в сьгоднішньому суспільстві. Не кажучи вже і про те, що дане явище вплинуло на життя кожної людини у світі, змінивши буденність та спокійне існування на щоденний звіт про величезну кількість хворих.

Безперечно, пандемія вплинула на реалізацію прав людини і сьогодні, як ніколи, є актуальним питанням захисту прав людини і громадянина в умовах карантинних обмежень.

Звертаючись до позиції Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ – далі), варто зазначити, що будь-яке обмеження прав людини в тій чи іншій ситуації має бути виправданим і необхідним. Загальновідомим є факт: коронавірус несе загрозу та є суспільно небезпечним, тому обмеження деяких прав людини може бути виправданим, однак постає проблема стосовно оцінки адекватності заходів та законності таких обмежень, це є гострим та дискусійним питанням, яке на даний час в Україні [1].

Варто наголосити на тому, що права осіб, котрі перебувають на карантині, повинні поважатися і захищатися. Зокрема, це стосується права на гуманне поводження, права на здоров'я, права на інформацію, права на доступ до питної води, свободи релігії чи переконань, а також свободи вираження поглядів.

Проаналізувавши чинне українське законодавство, можна виділити ті права, які найбільше зазнають обмежень, а саме: права на повагу до приватного життя; обмеження права на свободу та особисту недоторканність, що проявляється у примусовому поміщенні людей у місця обсервації; обмеження права громадян на свободу пересування: заборона для певних категорій переміщуватись через державний кордон та контрольно-пропускні пункти пропуску, скасування транспортного сполучення; обмеження права на свободу мирних зібрань, шляхом заборони збиратись більш ніж певна кількість осіб; обмеження права на освіту – заборона відвідувати навчальні заклади; обмеження права на свободу релігії – заборона проведення релігійних заходів; обмеження права доступу до медичної допомоги – тимчасове припинення проведення планових заходів з госпіталізації та планових операцій, крім термінових та невідкладних.

На думку деяких науковців, потребують правової оцінки факти порушень соціальних прав особи, адже в Україні було зафіксовано випадки відмови лікарів госпіталізувати хворих осіб, у котрих було виявлено коронавірусну інфекцію, що є безсумнівним порушенням прав людини на медичну допомогу і в сьгоднішніх реаліях є незаконним і необґрунтованим [2]. Власне, це стосується також створення мобільного додатку «Дій вдома». Без сумніву, створення такого додатку є актуальним і в зарубіжних країнах використовується, але, в той же час, складно спростувати, що подібні засоби не є прямим механізмом обмеження громадянських прав особи.

В останні дні досить гостро постає питання позбавлення людей їх прав на працю, свободу пересування через відсутність вакцинації. Безліч роботодавців прямо заявляють своїм співробітникам: «не буде сертифікату про вакцинацію – не буде роботи». Це є абсолютним порушенням і дискримінацією прав людини [3]. Проте необхідно пам'ятати, що сутність принципу свободи праці проявляється у належності особи виключної можливості розпоряджатися своєю здатністю до праці, обирати рід діяльності і професію та такий принцип, що передбачає недопущення дискримінації у сфері праці і заборону примусової праці та державна політика якого спрямована на його забезпечення [4, с. 517]. Зараз фактично відбувається залякування людей, примушування їх до того, чого більшість

не хочуть робити. За законодавством України вакцинація – добровільна, а по факту - людям не залишають вибору.

Звернемося до практики ЄСПЛ, яким раніше вже було надано висновок про дотримання балансу між обов'язковою вакцинацією і правом на приватне життя. У квітні 2020 року ЄСПЛ визнав обов'язкову вакцинацію дітей в Чехії такою, що не порушує право на повагу до приватного життя. Справа стосувалася стандартної вакцинації дітей від хвороб, добре відомих медичній науці, шляхом введення апробованої і добре вивченої вакцини. В даній справі суд наголосив на тому, що таке втручання влади у недоторканність приватного життя мало під собою виправдану мету, адже було викликано нагальною соціальною необхідністю [5]. Однак необхідно зазначити, що ЄСПЛ наголосив на тому, що відступ від права на добровільну вакцинацію, можливий лише у тому випадку, коли щеплення є плановою вакцинацією від добре вивченої хвороби, ефективною і безпечною вакциною. У випадку із COVID-19 – це не досить вивчена хвороба, а вакцину неможливо назвати безпечною [6].

Тому, можна зробити висновок, що дійсно, на тлі суцільної пандемії в Україні порушуються права людини і ці порушення не є адекватними. Однак, варто пам'ятати: людина, її права та свободи є пріоритетом для держави! Без сумніву потрібно боротися із поширенням хвороби, однак робити це правильно, шляхом роз'яснення, інформування людей, знаходження компромісів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Форми захисту прав та інтересів господарюючих суб'єктів. Український юридичний портал: сайт. URL: <http://radnuk.info/pidrychnuku/gospodarpravo/36-kravchuk/586-92.html>.
2. Хмель Ю.О., Клименко С.В.. Обмеження особистих немайнових прав людини під час карантину в Україні. *Tendenze attuali della moderna ricerca scientifica*. 2020 р. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/3438/3357>.
3. Пандемія і права людини: не обмеження, а захист. Укрінформ : сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2913022-pandemia-iprava-ludini-ne-obmezenna-a-zahist.html>.
4. Гетьманцева Особливості правового регулювання трудових відносин: Монографія. Чернівці: Технодрук. 2015. 592с.
5. ЄСПЛ став на захист обов'язкової вакцинації: сайт. URL: <https://www.dw.com/uk/yespl-stav-na-zakhyst-oboviazkovoї-vaktsynatsii/a-57135597>.
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 02.10.2013 № 995_004. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

Ксенія Малофій,
студентка III курсу.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
наук. керівник: Наталія Процьків,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.protskiv@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-2182-4936

УМОВИ ДОТРИМАННЯ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

Починаючи з 11 березня 2020 року весь світ охопила нікому невідома раніше пандемія коронавірусної хвороби під назвою «COVID-19». Україна, як і інші європейські країни, відчула на собі потужний вплив цієї пандемії. Вже 17 березня 2020 року українська влада активно почала запроваджувати заходи карантину, спрямовані на максимально можливу ізоляцію кожного. COVID-19 виявився тестом для нашого українського суспільства, під час якого кожний намагається адаптуватися, реагуючи правильно на вірус. Одним із найпроблемніших питань, яке постало перед кожним українцем в умовах карантину, стало питання дотримання прав та свобод людини в умовах пандемії, адже карантин повинен вводитися з дотриманням безпеки, належною повагою та за можливості на добровільних засадах. Права осіб, які перебувають на карантині, повинні поважатися і захищатися, зокрема право на гуманне поводження, право на здоров'я, право на інформацію, право на доступ до питної води, свобода релігії чи переконань, а також свобода вираження поглядів. Однак, в умовах пандемії постали деякі правові питання, які потребують свого висвітлення та тлумачення.

Посилаючись до Основного Закону України, робимо акцент на статті 27, відповідно до якої кожна людина має невід'ємне право на життя. Згідно ч.1 ст. 49 кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Основним гарантом даних конституційних прав є держава, в особі державних органів усіх трьох гілок влади, які зобов'язані вживати нагальні та ефективні заходи адміністрування з метою високого ступеню захисту здоров'я населення[2].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №211 від 11.03.2020 року «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» органами державної влади було вирішено встановити на території України наступні обмеження, а саме: відвідування закладів освіти, проведення масових заходів, обмеження роботи контрольно-пропускних пунктів, запровадження нових підходів до відповідальності за порушення карантинних норм тощо. Перераховані обмеження вплинули на реалізацію прав та свобод людини і громадянина, зокрема відбулось обмеження права на повагу до приватного життя, права на свободу та особисту недоторканність, права на свободу пересування, права на освіту, права доступу до медичної допомоги [3].

Як нам відомо із позиції дотримання основоположного принципу верховенства права, таке втручання та обмеження прав людини в період карантину, повинно бути доцільним та обґрунтованим. В першу чергу, необхідно звернути увагу на те, що в контексті обмеження прав на території України та виправданості меж втручання в такі права, треба дійсно встановити чи мала місце суспільна небезпека, чи були вжиті заходи адекватними по відношенню до загрози, чи було достатнім національне законодавство.

Беручи до уваги практику та правові позиції Європейського суду з прав людини (далі – Суд) щодо втручання держави в права особи, Суд зазначає, що для того аби втручання було виправданим необхідна наявність 3 чинників: якісний закон (національне законодавство повинне бути чітким, передбачуваним і доступним); законна виправдана мета (встановлення конкретних, вимірних, досяжних, реалістичних та часопрямованих цілей на зміну та покращення ситуації в майбутньому); суспільна необхідність (відповідність відношення балансів прав однієї людини з балансом прав всієї нації на здорове існування та безпечне середовище).

Отже, правильний правовий механізм дотримання прав та свобод людини в умовах пандемії

залежить від наявності якісного закону, оскільки його відсутність автоматично свідчить про недотримання виправданої мети та суспільної необхідності. Зараз якість законодавства досить сумнівною, так як законодавство не містить чіткого визначення механізму впровадження та дотримання обмежувальних заходів, що, наприклад, стосується запланованої примусової госпіталізації при цьому не визначено на якому та ким має бути забезпечена така госпіталізація тощо[1].

Таким чином, встановлення та реалізація в рамках запобігання поширенню COVID-19 обмежень основних прав людини у демократичній, соціальній, правовій державі мають відповідати критеріям правомірності, обґрунтованості, пропорційності та тимчасовості. Нагальність прийняття нормативного акту, не може бути визнано виправданням неякісності, тому на даний час законотворці повинні цілодобово працювати відразу у всіх напрямках, бо всі дії мають наслідки і недосконале впровадження карантину може мати надзвичайно пагубний вплив. Однак, незважаючи на певні прогалини в законодавстві, кожен повинен дбати про своє здоров'я, не наражати на небезпеку оточуючих, бо право одного закінчується там, де починається право іншого.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Зозуля О.І. Громадянські та політичні права людини в умовах запобігання поширенню COVID-19 в Україні. *Форум права*. 2019. Вип. 61 (2). С. 6-22;
2. Конституція України від 08.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.10.2021);
3. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020. № 211.

Анастасія Мірошніченко,

ЮД-847

Студентка 4 курсу.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна)

Науковий керівник: Марина Поліщук,

доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна)

ОПТИМАЛЬНІ ШЛЯХІ ОНОВЛЕННЯ ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Постановка проблеми загалом та її відношення до важливих науково - практичних завдань полягає у пошуку оптимальних шляхів оновлення цивільного процесуального законодавства з точки зору вдосконалення апеляційних скарг у цивільному процесі. Аналіз багатьох досліджень та наукових публікацій дозволяє зробити висновок, що предметом їх експертизи є ті чи інші проблеми процедури оскарження.

Закон України від 2 червня 2016 р. «Про судоустрій та статус суддів» передбачає зміни в інстанціях судів, зокрема у цивільній юрисдикції. Однією з фундаментальних новинок нормативного регулювання основних принципів перегляду судових рішень є створення апеляційних округів, які підлягають юрисдикції апеляційних судів. Водночас у вищезгаданому нормативному праві законодавець повернувся до Верховного Суду, здійснюючи повноваження касаційної інстанції щодо оцінки цивільних справ. На додаток до вищезазначеного, Закон також передбачає функціонування Великої палати Верховного Суду, правова природа повноважень якої визначена у ст. 45.

Незважаючи на нормативне закріплення погляду нового законодавця щодо інстанційного перегляду судових рішень у законі, ЦПК України наразі не забезпечує впровадження цих змін до інстанційної структури судів цивільної юрисдикції. Законодавчі ініціативи з цих питань не завжди отримували належну підтримку з боку законодавця. У цьому контексті А. Грабовий зазначає, що нововведення, зазначені у пропозиції № 6232 нещодавно набрав лише 164 голоси депутатів і тому не був включений до порядку денного шостої сесії Верховної Ради України щодо скликання VIII [2].

Водночас шляхом анкерування у ст. 355 проекту Цивільного процесуального кодексу України, строк оскарження судового рішення та ухвали протягом тридцяти днів, суб'єкт законодавчої ініціативи на нашу думку необґрунтовано намагається продовжити строк для оскарження правосуддя. Це затримує набрання законної сили рішенням суду. У цьому контексті доцільно запропонувати механізм оскарження акта правосуддя, закріпленого чинним цивільним процесуальним законодавством. Оскарження є одним із найпоширеніших способів оскарження судових рішень, які не набрали законної сили у вищому цивільному суді (апеляційному суді) у сучасному цивільному процесі. Такий спосіб оскарження судових рішень існує особливо у Великобританії, Франції, Бельгії, Німеччині, Австрії, США тощо. Новизна правил оскарження, відсутність термінологічної ясності та визначеності у законодавстві нашої держави спричиняють суперечності у тлумаченні цього правового інституту у практиці правоохоронних органів.

Тому зазначається, що саме в процесі практичного застосування цього правового інституту реалізується конституційне право громадян оскаржувати рішення суду першої інстанції як один із способів захисту їх прав. Створення належної та єдиної практики судів можливе лише за умови внесення відповідних змін до чинного законодавства з метою усунення існуючих прогалин та суперечностей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грабовий А. Новачі цивільного процесу [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2017/5/26/160298.htm>
2. Курс цивільного процесу: підручник / В.В.Комаров, В.А.Бігун, В.В.Баранкова та ін.; за ред. В.В.Комарова. – Х.: Право, 2017. – 1352
3. Комаров, В. В. Цивільне процесуальне законодавство у динаміці розвитку та практиці Верховного Суду України [Текст] / В. В. Комаров. — Х. : Право, 2016. — 624 с.

3. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: проект Закону України від 23 березня 2017 р. № 6232. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61415

Вікторія Нікітенко,

здобувач вищої освіти.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна)

Наук. керівник: Лілія Тимченко,

доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ORCID ID:0000-0003-2696-0272

(м. Дніпро, Україна)

РОЗ'ЯСНЕННЯ ДЕЯКИХ АСПЕКТІВ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Питання «незадекларованої праці» на сьогодні є вкрай актуальним. В Україні дане поняття є відомим лише у вузькому колі зацікавлених фахівців. За відсутності належного контролю незадекларована праця створює загрозу негативного впливу на спроможність країни досягати своїх цілей в сфері зайнятості.

Відсутність офіційного визнання терміна «незадекларована праця» в Україні обумовлює брак досліджень щодо її масштабів та особливостей. Явища близькі до тих, що описуються терміном «незадекларована праця», вивчаються в Україні, але для цього використовується різна термінологія, методологія оцінки якої не завжди обґрунтована та визнана. Так, поняття «незадекларована праця» часто використовується разом з іншими термінами ринку праці, а інколи як синонім «нелегальної праці», «нерегулярної праці», «нелегальної зайнятості», «незарєєстрованої зайнятості», «прихованого безробіття», «чорної» праці тощо, якщо навіть їхній зміст може бути принципово відрізнитися [1].

Тож, під незадекларованою працею слід розуміти оплачуваний вид діяльності, котрий є законним за характером, але незадекларований в органах державної влади[2].

На практиці єдиним регулярним та методологічно витриманим джерелом інформації щодо окремих форм прояву незадекларованої праці є результати обстеження економічної активності населення України, зокрема в частині обстеження неформальної зайнятості, яке на регулярній основі проводить Держстат України, а також дані системи національних рахунків, які використовує Мінекономрозвитку для оцінки обсягів тіньової економіки.

Основними та найактуальнішими формами прояву даного явища є [3]:

- 1) неформальна зайнятість у формальному секторі;
- 2) зайнятість у неформальному секторі;
- 3) приховування фактично відпрацьованого робочого часу та виплата заробітної плати, «в конверті»;
- 4) заміна наявних трудових договорів цивільними та господарськими, а також штучне використання механізмів для приховування найманої праці;
- 5) не оформлена належним чином вторинна зайнятість осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи.

За результатами незалежного обстеження, близько 7% респондентів визнали, що вони самі працюють неофіційно (займаються незадекларованою працею) протягом останніх 12 місяців, тоді як приблизно 46% респондентів знають тих, хто працює незадекларовано, і близько 33% респондентів вважають, що не менш ніж 50% населення України зайняті незадекларованою працею. Серед основних незарєєстрованих видів діяльності переважають надання послуг з технічного обслуговування, ремонт житла, продаж продукції сільського господарства, садівництва, ремонтування автомобілів та інше [3].

Основними причинами, котрі детермінують незадекларовану працю, виступають труднощі з пошуком постійного місця зайнятості та робота сезонного характеру. Основними мотивами незадекларованої праці є отримання економічних та інституційних переваг як роботодавцями і самозайнятим, так і найманими працівниками. Використовуючи незадекларовану працю з'являється можливість ухилитися від сплати податків та соціальних внесків, недотримуватися вимог стосовно безпеки праці та інших соціальних гарантій. Інституційні переваги обумовлені ухиленням від дотримання жорстких регуляторних правил і бажанням забезпечити більшу гнучкість на ринку праці.

Тож, з метою подолання даного явища необхідно належним чином оцінювати масштаби незадекларованої праці в Україні, доцільно визнати поняття «незадекларована праця» та розробити методологію її вимірювання задля розроблення національної політики і плану дій для її подолання. Це дозволить долучитися до діалогу з країнами та організаціями ЄС щодо подолання незадекларованої

праці, а також гармонізувати національні зусилля із зусиллями європейської спільноти. Це сприятиме дотриманню трудових прав і соціальних гарантій для працівників, і в той же час, подоланню недобросовісної конкуренції на ринку та усуненню фінансових ризиків для державного бюджету і системи соціального забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Торжевський М.В. Європейський досвід боротьби з тіньовою зайнятістю / М.В. Торжевський . *Україна: аспекти праці*. 2015. №4. С. 34-38
2. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення [Наказ Держстату України від 23.01.2013 № 16]. К. Державна служба статистики України, 2013. URL. ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2013/16/metod_16.zip
3. Розроблення інспекційної кампанії з подолання незадекларованої праці URL. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_554091.pdf 181.

Тетяна Осадчук,

Здобувачка 1 курсу магістратури.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
t.osadchuk@chnu.edu.ua
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Ніна Гетьманцева,
докторка юридичних наук, доцентка,
завідувачка кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.getmantseva@chnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6143-1627>

ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

У контексті реформування національного трудового законодавства одними з актуальних у науці трудового права та правозастосовній практиці є практичні та теоретичні проблеми правового регулювання трудових прав жінок, вагітних жінок, жінок, які мають дітей, та їх правовий захист.

Основний Закон проголошує рівність прав жінки і чоловіка і гарантує рівні можливості, у тому числі у сфері праці та винагороди за неї; передбачає спеціальні заходи з охорони праці та здоров'я жінок, створення умов, що дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством [1]. Не менш актуальним є трактування статті 2-1 Кодексу законів про працю України в якому держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [2].

Жінки потребують особливої уваги, оскільки саме вони порівняно з чоловіками частіше бувають обмежені у використанні конституційних прав. Тому чинне трудове законодавство України, міжнародні нормативно-правові акти (Конвенція про політичні права жінок 1952 р.[3]; Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 1951 р.[4]; Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р.[5]), передбачає ряд норм захисту трудових прав жінок, а також ліквідацію дискримінації жінок за ознакою статі, надання їм рівних прав з чоловіками під час вступу на державну службу, прийомі на роботу або навчання, на рівну оплату праці тощо.

Ми бачимо, що гендерне законодавство в Україні та на міжнародному рівні досить непогано розвинене, однак не зважаючи на всі вищенаведені законодавчі заходи для забезпечення доступу до працевлаштування, найчастіше саме жінки стають жертвами скорочення штату, дискримінації під час прийому на роботу, нерівності в оплаті праці, великої кількості робіт, не оформлених офіційно, і нестабільних робочих умовах, а також, що є дуже актуальним, незаконних звільнень під час декретних відпусток. Наведене може бути наслідком усталеної думки, що основним завданням жінок є виключно домашня робота. Дослідження показує, що не тільки жінкам відмовляють у працевлаштуванні, але й уся практика нерівної оплати праці жінок заснована на переконанні, що жінки не являються основними годувальниками.

Одним із основних прав жінок - не зазнавати дискримінації на робочому місці та на ринку праці. Це право закріплене в міжнародно-правових актах, зокрема в вищенаведеній Конвенції ООН, а також у національному законодавстві. Проте, на превеликий жаль, реальність показує протилежність дотримання законодавства, і навіть у Європі жінки підлягають дискримінації різноманітних видів на ринку праці, чи то на робочому місці.

Сьогодні показує великий відсоток зменшення працевлаштування жінок. Менше половини жінок брали участь в трудовому процесі - 47,7% (станом на 2020 рік) проти 50,9% (станом на 2000 роки). Також, відомим є факт, що жінки на сьогодні становлять 60% усіх фахівців із середньою і вищою освітою, та, втім це не впливає на їхню конкурентоздатність на ринку праці, зазвичай, вони одержують менш престижні й менш оплачувані посади [6].

Підприємства, що подають в служби зайнятості та публікують оголошення про прийняття на роботу, якщо і не обумовлюють статі, перевагу усе ж таки віддають чоловікам. У той же час коли ст.

22 КЗпП [2] збороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Будь-яке пряме або не пряме обмеження прав чи встановлення прямих або не прямих переваг при укладанні, зміні і припиненні договору залежно від статі не допускається. 55% керівників задають жінкам, які бажають вступити на роботу додаткові запитання, наприклад, ті що стосуються сімейного життя, сімейних обов'язків, що в свою чергу тягне за собою порушення ст. 25 КЗпП [2] та ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[7], що забороняє вимагати від осіб будь-які дані надання яких не передбачено законом.

Актуальним в наш час є розвиток інтернет індустрії, де оголошення про вакансії із зазначенням бажаної статі кандидатів з'являються в будь-яких українських засобах масової інформації. Чи то газета, чи то Web-сайти із працевлаштуванням. Державні служби зайнятості, приватні рекрутингові фірми та агенції з працевлаштування дуже часто публікують оголошення такого роду, - «молода жінка від 18-30 років, приваблива зовнішність», що є дуже поширеним явищем.

Тим не менш, поява та процвітання нових професій на ринку праці є чи не одним із найбільш поширених способів працевлаштування для будь-яких категорій осіб нашої планети. До таких професій відносяться ІТ-сфера та SMM- спеціалісти. Велике охоплення таких професій спостерігається серед жінок, цьому є підтвердження, де жіноче «українське» ІТ збільшилася в 3 рази за 9 років. Якщо на початку 2012 року в цій сфері жінок було близько 7%, то у 2021 - понад 22%. Кількість спеціалісток в ІТ-індустрії в середньому зростає на 15% щороку. Спеціалістки в Україні обіймають 40% усіх нетехнічних позицій. Це маркетологині, менеджерки, дизайнерки, бізнес-аналітикині, технічні перекладачки тощо. Серед усіх тестувальників в Україні жінки становлять 33%, а серед розробників індустрії - 8%. Такий же відсоток розробниць у світі. 47% жінок в українському ІТ співпрацюють із сервісними компаніями. Крім того, збільшилася й кількість жінок-бенефіціарів бізнесу. Зокрема, у Києві станом на кінець лютого 2018 року відсоток жінок-власниць компаній дорівнював 23%, а зараз сягає 26%. У Дніпрі й Одесі три роки тому жінок-бенефіціарів було по 25%, а станом на 2021 рік маємо по 27%. Збільшилася кількість підприємниць і у Львові: було 24% стало 26%. А от у Харкові лише на 1% зросла кількість жінок-власниць бізнесу: з 25% до 26% [8].

Все ж таки вищесказане показує позитивний рівень працевлаштування жінок, але якби однією з головних проблем не виступала дискримінація жіночого віку. Адже прийняття на роботу жінок від 18 до 30 років є дуже поширеним явищем. Жінки, яким більше тридцяти п'яти років, стикаються зі значними перешкодами до працевлаштування, оскільки більшість вакансій, розрахованих на жінок, - секретарки, менеджерки, дизайнерки, бізнес-аналітикині, технічні перекладачки - типово вважаються «підходящими» лише для молодих жінок та дівчат. Роботодавці регулярно вказують вимоги до віку в оголошеннях про вакансії і можуть відмовити жінці в прийомі на роботу, дізнавшись про її вік під час співбесіди.

Головною причиною всіх проблем є обмеження доступу на ринок праці, відмінностей у її оплаті та існування «скляної межі» - дискримінація віку жінок, а саме своєї статевої належності, будучи матерями. Велика кількість роботодавців помилково побоюються витрат і труднощів, які тягне за собою материнство. Насправді ж, як свідчать недавні дослідження МОП, додаткові витрати, пов'язані з наймом на роботу жінок, становлять менше 1% від сумарного місячного заробітку працівниць. Проте жінки підлягають дискримінації не тільки з економічних причин - в основі дискримінації лежать соціальні стереотипи та забобони, що вводять в оману стосовно призначення і здібностей жінок, виконання ними своїх обов'язків і їх методів керування [9].

Очевидним є той факт, що від дискримінації, потерпають не тільки жінки середньостатистичного віку. Дискримінація жінок, на ринку праці і на робочому місці, гальмує економічне зростання, зменшує податкові надходження і призводить до збільшення витрат на підтримку безробітних і соціальне забезпечення. Тому усунення дискримінації стає важливим політичним завданням і сприяє нашому суспільному згуртуванню.

Необхідно підкреслити, що дискримінація на робочому місці не зникне сама собою, а ринкові відносини не можуть забезпечити її усунення. Тому усунення дискримінації вимагає довгострокових цілеспрямованих, продуманих та послідовних зусиль, в тому числі і прийняття політичних рішень усіма зацікавленими сторонами.

Ми вважаємо, що насамперед для отримання позитивного результату необхідно вжити таких заходів:

- в публічному порядку засудити дискримінацію стосовно жінок в усіх сферах зайнятості, включаючи оголошення про вакансії;

- переглянути існуючі і розробити нові законодавчі акти та угоди, в яких не тільки буде встановлена юридична заборона дискримінації жінок, але й передбачено обов'язок вживати активних заходів щодо її запобігання і сприяння рівності;
- зосередитись на усуненні дискримінаційної практики прийому на роботу до державних установ та закладів, в тому числі припинення практики обумовлення статі працівників в оголошеннях про вакансії;
- прийняти законодавчі акти, що встановлюють дієву адміністративну відповідальність з метою покарання компаній та державних установ, що є причетними до дискримінування жінок;
- з метою протидії дискримінації жінок на ринку праці і робочому місці гарантувати більш якісне та обов'язкове виконання існуючих законів, правил і нормативів на загальнодержавному рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон від 01.01.2020 №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.10.2021)
2. Кодекс законів про працю України: кодекс від 14.08.2021 №322-08. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed19960723#Text> (дата звернення: 11.10.2021)
3. Конвенція про політичні права жінок: Конвенція від 07.07.1974 № 995_156. *Відомості Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156#Text (дата звернення: 12.10.2021)
4. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція від 29.06. 1951 № 100. *Відомості Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 12.10.2021)
5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція від 06.10.1999 № 995_207. *Відомості Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 12.10.2021)
6. Жіночий день близько. А рівність у зайнятості?. *Відомості Державного центру зайнятості*. 2021. URL: <https://dcz.gov.ua/novyna/zhinochyy-den-blyzko-rivnist-u-zaynyatosti> (дата звернення: 12.10.2021)
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 07.01.2018 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/ed20050908#Text> (дата звернення: 12.10.2021)
8. Ринок праці України, гендерна нерівність та трудова міграція: досвід карантину. Економічна правда. 2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/ed20050908#Text> (дата звернення: 12.10.2021)
9. Шароватова О.П. Особливості реалізації прав жінок на захист від дискримінації за ознакою статі у процесі трудової міграції. Гендер. Екологія. Здоров'я: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 18-19 квітня 2019 р.). Харків: ХНМУ, 2019. С. 177-178.

Ярина Паш,

Студентка V курсу.

Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

yaruna.pash15@gmail.com

(м. Київ, Україна)

Науковий керівник: Наталія Майданик,

кандидатка юридичних наук, доцентка,

професорка кафедри цивільного та трудового права.

Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана

(м. Київ, Україна)

natalimaydanyk@ukr.net

ORCID: orcid.org/0000-0002-8277-7256

Doi: 10.37635/jnalsu.28(2).2021.150–159.

ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Дослідження права фізичної особи на охорону здоров'я з розвитком новітніх технологій, удосконаленням методів та засобів лікування, застосування штучного інтелекту в процесі проведення хірургічних операцій, виникнення нових хвороб і мутування наявних вірусів і бактерій, що вражають організм людини, проведення медичної реформи в Україні, викликало велику увагу як доктринологів-дослідників, так і практиків-правників, - однак з кінця 2019 - початку 2020 року, коли на арену вийшов невідомий до цього часу вірус (COVID-19) питання охорони здоров'я, та право людини на медичну допомогу стало номером 1, у світі загалом, та в Україні зокрема.

Окремі питання визначення права на охорону здоров'я як особистого немайнового права досліджено в працях таких науковців, як Т. Блащук, О. Дроздова, М. Стефанчук, Р. Стефанчук, І. Сенюта, Т. Ямненко, А. Янчук та інші. Разом із тим актуальним залишається питання реалізації права охорону здоров'я в умовах пандемії COVID-19.

Стаття 49 Конституції України [1] зазначає, що кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу й медичне страхування. Зміст цього права закріплюється також і в статті 283 Цивільного кодексу України. Під цим правом переважно розуміють можливість реалізації людиною і громадянином широкого кола заходів згідно з основами законодавства України про охорону здоров'я, зокрема щодо підвищення життєвого рівня, включаючи якість їжі, одягу, житла тощо; забезпечення медичного догляду і безпечності для життя і здоров'я навколишнього середовища; безпечних і здорових умов праці; кваліфікованої медико-санітарної допомоги, включаючи вільний вибір лікаря і закладу охорони здоров'я, правовий захист від будь-яких форм дискримінації, пов'язаних із станом здоров'я; відшкодування заподіяної здоров'ю шкоди та інші. [2, с. 443]

Як можна побачити з зазначеного вище визначення право на охорону здоров'я розуміється як збірне та широке поняття правомочностей людини у сфері охорони здоров'я, яке до цього всього може розглядатися в розширеному тлумаченні. З початку карантинних обмежень, проведення вакцинавання, зміни умов праці (зокрема лікарів, а також віддалена робота широкого кола спеціалістів), введення особливого порядку виїзд за кордон тощо, простежується тенденція обмежень певною мірою суміжних правомочностей із правом на охорону здоров'я зокрема, а також прав, що становлять структуру права на охорону здоров'я загалом.

Одним із прикладів обмежень прав, суміжних із правом на охорону здоров'я, є обмеження права на свободу пересування та обробку інформації про осіб. Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 13.04.2020 № 555-IX, яким серед іншого дозволяється обробка персональних даних без згоди особи, зокрема даних, що стосуються стану здоров'я, місця, госпіталізації або самоізоляції, прізвища, імені по батькові, дати народження, місця проживання, роботи (навчання) з метою протидії поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) у порядку, визначеному в рішенні про встановлення карантину, за умови використання таких даних виключно з метою здійснення протиепідемічних заходів. Пункт 2 Прикінцевих та перехідних положень цього нормативно-правового акту передбачає, що такий режим обробки персональних даних установлено:

«на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), і протягом 30 днів з дня його скасування. Протягом 30 днів після закінчення періоду встановлення карантину такі дані підлягають знеособленню, а в разі неможливості знищенню» [3].

Отже, ми зіткнулися із ситуацією, коли обробка персональних даних медичного характеру дозволена без згоди особи й за умови, що законодавець чітко не визначив критеріїв, за якими визначається коло осіб, щодо яких обробка даних здійснюється без їхньої згоди, а також не визначив подальшу долю таких даних після завершення карантину, але до завершення обмежувальних заходів.

Ще одним не менш важливим питанням у сфері охорони здоров'я та надання медичної допомоги є проблематика права на вакцинування, особливо після видання наказу МОЗ від 04.10.2021 № 2153,[4] яким передбачається обов'язок вакцинуватися для визначеного кола працівників. Згідно ст.10 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [5] зазначено, що кожен громадянин повинен піклуватися про своє здоров'я і здоров'я дітей, не шкодити здоров'ю інших громадян, проходити профілактичні медичні огляди і робити щеплення. А в статті 43 зазначено вище закону, [5] йдеться про те, що пацієнт повинен дати згоду на будь-яку медичну допомогу, зокрема й на щеплення (крім прямої загрози життю, як от у випадку сказу, коли вакцинація здійснюється незалежно від волевиявлення хворого). Отже, як передбачено основоположним актом з питань охорони здоров'я, вакцинуватися чи ні вирішує сам пацієнт, адже це його право, а не обов'язок.

Однак варто пам'ятати, що в питанні вакцинування фігурують не лише права однієї людини (право на відмову від нього), а й інтереси суспільства загалом та держави зокрема. Саме тому, Закони України «Про захист населення від інфекційних хвороб» та «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя» передбачають обов'язковість щеплень від туберкульозу, поліомієліту, дифтерії, коклюшу, правця та кору. Закон допускає відмову від профілактичного щеплення лише за медичними показниками (до прикладу: особам хворим на ВІЛ, які отримують хіміотерапію, тому що їхня імунна система слабка та ін.). До того ж відмова працівника від профілактичних щеплень і проти інших інфекційних хвороб може бути підставою для відсторонення його від виконання робіт на підприємствах та установах, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників чи поширення ними інфекцій. У разі відмови або ухилення від щеплень ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт (ст.12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб») [5, с. 345].

Вимога про обов'язкову вакцинацію населення проти особливо небезпечних хвороб з огляду на потребу охорони громадського здоров'я, а також здоров'я зацікавлених осіб, є виправданою. Тобто, принцип важливості суспільних інтересів ставиться вище над особистими. І якщо відмова від вакцинації може спричинити негативні наслідки для суспільства загалом, держава встановлює санкції за відмову. Такого ж висновку доходить і ЄСПЛ.

Наразі вакцинація від COVID-19 в Україні є добровільною, до вступу в законну силу наказу МОЗ України від 04.10.2021 № 2153 [4]. Згідно з цим наказом, зробити щеплення від коронавірусу обов'язково повинні працівники: центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів; місцевих державних адміністрацій та їх структурних підрозділів; закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності. У випадку відмови від вакцинації цими категоріями працівників, до них будуть застосовані такі засоби відповідальності, як відсторонення від роботи без збереження заробітної плати.

Отже, в умовах пандемії COVID-19 законодавство України дозволяє обробку персональних даних медичного характеру без згоди особи, законодавець чітко не визначив критеріїв, за якими визначається коло осіб, щодо яких обробка даних здійснюється без їхньої згоди, а також не визначив подальшу долю таких даних після завершення карантину, але до завершення обмежувальних заходів. Також дискусійним залишається питання про обов'язкову вакцинацію проти коронавірусу визначеної категорії працівників, зважаючи на відсутність такого обов'язку на законодавчому рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96ВР. Законодавство України : база даних / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 17.10.2021)

2. Права людини у сфері охорони здоров'я: практичний посібник / І. Берн, Т. Езер, Дж. Коен, І.Я. Сенюта; ред. І.Я. Сенюти. Львів : ЛОБФ «Медицина і право», 2012. 552 с.

3. Про внесення змін до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» : Закон України від 13.04.2020 № 555-ІХ. Законодавство України: база даних / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/> (дата звернення: 17.10.2021).

4. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 04.10.2021р. № 2153. URL: <https://osvita.ua/legislation/other/84650/> (дата звернення: 17.10.2021).

5. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-ІІІ. Законодавство України: база даних / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/> (дата звернення: 17.10.2021).

Сергій Процьків,
студент 2 курсу магістратури.
Інститут права, Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)
наук. керівник: Оксана Кіріяк,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
ORCID 0000-0001-8850-805X
Scopus ID 57221994153

ПРАВА ПІДПРИЄМЦІВ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

Пандемія – це інфекційна хвороба, що швидко поширюється і становить глобальну загрозу. Пандемія може створити соціальний та економічний хаос. Пандемія COVID-19 порушила плани, змінила пріоритети, порушила існуючі мережі і змусила всіх нас чітко усвідомити той факт, що ми не можемо передбачити майбутнє. Наслідком пандемії стала економічна криза, яка викликала проблеми для бізнесу і посилила можливість порушення прав людини. Найбільше в даній ситуації постраждали власники малого бізнесу. Сотні малих і середніх підприємств закрилися минулого року по всій країні через вплив пандемії. У результаті були втрачені тисячі робочих місць і сім'ї втратили засоби до існування. З 12 березня 2020 року до 31 грудня 2021 року на усій території України встановлено карантин відповідно до постанов Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2"[1].

Правила карантину загрожували конституційним свободам. Однак, закони також можуть бути потужним інструментом для стримування впливу наслідків пандемії на наше життя та зменшення її економічних ризиків. Для досягнення цієї мети правила, розроблені для звичайних часів, адаптували до «кризового режиму», принаймні тимчасово. Особливо важливу функцію в цьому контексті виконують закони про встановлення тимчасових пільг для підприємництва.

Зокрема, Закон «Про соціальну підтримку застрахованих осіб та суб'єктів господарювання на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» № 1071-IX [2] передбачає надання одноразової матеріальної допомоги у розмірі 8 тис. грн. найманам працівникам, які втратили частину заробітної платні внаслідок запровадження карантинних обмежень, та фізичним особам-підприємцям (ФОП), які втратили частину доходу внаслідок карантину. Також були внесені зміни до Податкового Кодексу, які стосуються списання податкового боргу платникам податків, а також звільнення від сплати податку, в тому числі і податку на землю. Основною умовою для звільнення від сплати земельного податку та орендної плати для земельної ділянки є використання таких земельних ділянок у своїй господарській діяльності. Законодавством передбачений мораторій на планові перевірки малого бізнесу. Карантинний мораторій поширюється на дві категорії податкових перевірок — документальні й фактичні.

З моменту встановлення карантину плата за користування нерухомим майном (його частиною) підлягає зменшенню за вимогою наймача, який здійснює підприємницьку діяльність з використанням цього майна, впродовж усього часу, коли майно не могло використовуватися в підприємницькій діяльності наймача в повному обсязі через запроваджені обмеження та (або) заборони.

Національний банк України рекомендував банкам ввести особливий пільговий період обслуговування кредитів в період дії карантину для бізнесу. Можливість реструктуризації кредитів передбачена постановою Правління НБУ №39 "Про особливості застосування вимог Положення про визначення банками України розміру кредитного ризику за активними банківськими операціями у зв'язку із запровадженням обмежувальних заходів". Але дана Постанова НБУ мала лише тимчасову дію і на сьогоднішній день втратила чинність.

Банки мають декілька варіантів реструктуризації кредитів:

- повне або часткове звільнення від сплати тіла кредиту на час карантину з відповідним продовженням позики;

- капіталізація відсоткових платежів.

У різних галузях промисловості компаніям довелося адаптувати свою діяльність, щоб дотримуватися протоколів соціального дистанціювання.

Однак, вказані преференції не завжди могли допомогти зберегти бізнес. На нашу думку, варто і надалі через державні інституції надавати малому бізнесу часткові компенсації втрат, пов'язаних з карантинними обмеженнями, наприклад, державні замовлення або кредити на пільгових умовах, пільги по оподаткуванню сферам, які найбільше і сьогодні страждають від таких обмежень (установи культури, підприємства, які займаються перевезенням пасажирів, приватні установи позашкільної освіти, спортивні клуби).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Постанова КМУ від 11.03.2020 № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>

2. Про соціальну підтримку застрахованих осіб та суб'єктів господарювання на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Закон України від 04.12.2020р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1071-20#Text>

Катерина Роскрут,

Студентка III курсу.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

Наук. керівник: Олег Орловський,

кандидат юридичних наук, доцент

кафедри приватного права.

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

(м. Чернівці, Україна)

o.orlovskyy@chnu.edu.ua

ORCID 0000-0001-6107-3471

ResearcherID D-9648-2016

ВАКЦИНАЦІЯ ДЛЯ ПРАЦЮЮЧИХ: ПРАВО ЧИ ОБОВ'ЯЗОК?

Глобальна пандемія COVID-19 внесла свої корективи у різні сфери повсякденного життя людей. Задля недопущення поширення випадків захворювання та появи нових форм коронавірусу, виникла гостра потреба у формуванні імунітету до збудника. Чимало фармацевтичних компаній, таких як AstraZeneca plc, Pfizer, Inc. та інші почали розробку вакцин і їх широкомасштабне ретельне тестування на добровольцях задля виявлення ефективності їх дій. Відомо про побічні ефекти цих препаратів, а також про позитивні результати, яких вдалося досягти у результаті проведення масових вакцинацій. Проте, не всі громадяни повністю довіряють закордонним вакцинам, тому відмовляються проходити щеплення у зв'язку із особистими переконаннями. У цій доповіді ми прагнемо звернути увагу на одну із найбільш вразливих верств населення у період пандемії – працівників багатьох підприємств, установ та організацій.

Від 04.10. 2021 року на офіційному сайті МОЗ з'явився для ознайомлення наказ «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» №2153, який передбачає обов'язкову вакцинацію для наступних категорій осіб: працівники центральних органів влади та їх територіальних підрозділів; працівники місцевих державних адміністрацій, працівники закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти. [4] У наказі міститься посилання на статтю 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», яка містить у собі таку норму: у разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень у порядку, встановленому цим Законом, ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт. [1] Рішення про проведення обов'язкових профілактичних щеплень за епідемічними показаннями на відповідних територіях та об'єктах приймають головний державний санітарний лікар України, інші головні державні санітарні лікарі. Тим не менш, вищевказана стаття 12 містить ще одну важливу норму: профілактичні щеплення проводяться після медичного огляду особи в разі відсутності у неї відповідних медичних протипоказань. Тобто, якщо в особі виникає серйозна алергічна реакція на першу дозу вакцини, що призводить до анафілактичного шоку, набряку Квінке та інших небезпечних для життя наслідків, то її не можна примусити до вакцинації.

Обговорюваний нами наказ викликає чимало дискусій у суспільстві щодо його відповідності конституційним положенням про повагу до приватного та сімейного життя. Пропонуємо розібратись у цьому питанні. Згідно статті 284 ЦК України, повнолітня дієздатна фізична особа, яка усвідомлює значення своїх дій і може керувати ними, має право відмовитися від лікування. [6] Кожна людина несе особисту відповідальність за своє здоров'я та життя, тому переконувати її у неправоті – складно і марно. Також, у ч. 6 с. 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» передбачено, що повнолітнім дієздатним громадянам профілактичні щеплення проводяться за їх згодою після надання об'єктивної інформації про щеплення, наслідки відмови від них та можливі поствакцинальні ускладнення. Наразі у ЗМІ, на сайтах міністерств та в інших легальних джерелах, як національних так і зарубіжних, у відкритому доступі міститься повна інформація про вакцини від різних виробників, їх склад, медичні протипоказання та ін. Таким чином кожен громадянин має можливість ознайомитися із офіційними даними та зважити усі «за» і «проти». Одним із основних нормативно-правових актів, що регулює трудові відносини є Кодекс Законів про Працю, тому не можемо не звернути увагу на наступну

його норму: будь-яка дискримінація у сфері праці, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно, зокрема від стану здоров'я, не допускається. [2] Конституція України у статті 43 гарантує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. [3] Громадянам також гарантується захист від незаконного звільнення. Зауважимо, що наказ МОЗ передбачає лише відсторонення працівника, а не його звільнення з роботи. Це особливий запобіжний захід, який застосовується у виняткових випадках, і має за мету відвернення та/або попередження негативних наслідків. Відсторонення особи в такому випадку не тягне за собою обов'язкове припинення трудових відносин. При цьому на період усунення від роботи за працівником зберігається його робоче місце. На сьогодні чинний КЗпП чітко не передбачає відмову від обов'язкового профілактичного щеплення як одну з причин, що допускає відсторонення, проте у санкції норми ст. 46 цього Кодексу передбачено таку підставу як «інші випадки, передбачені законодавством». Отже, після набрання чинності наказом через один місяць з дня його офіційного опублікування, власники виробництв та організацій або уповноважені ним органи зможуть в законному порядку відсторонювати від роботи працівників, що відмовилися виконувати владні приписи. Крім того, КМУ ухвалив зміни до постанови №1236, що встановлюють нові карантинні обмеження для запобігання поширенню COVID-19. [5] Вони передбачають привілеї для осіб, які пройшли повний курс вакцинації або отримали першу дозу щеплення. У разі введенні жовтого чи червоного рівня епідемічної небезпеки, обмеження не будуть поширюватися на ті заклади, в яких колектив і відвідувачі мають «жовті» або «зелені» COVID-сертифікати. Так, обмеження жовтого рівня не торкатимуться працівників та організаторів масових заходів, у тому числі релігійних, працівників кінотеатрів, музеїв, ТРЦ, закладів освіти та ін. за умов наявності в 80% працівників «зеленого» чи «жовтого» сертифікату. Щодо червоного рівня епідемічної небезпеки – обов'язковим є наявність «зеленого» сертифікату у 100% працівників. Виникає питання, чи не є це одним із проявів дискримінації, зокрема у сфері трудових відносин? Адже міністр охорони здоров'я Віктор Ляшко заявив про те, що працівників, незгідних вакцинуватися, будуть відстороняти від роботи без збереження заробітної плати на період дії карантину. «Врятуватись» від таких суворих санкцій можуть лише ті, чия професія дозволяє перейти на дистанційну форму трудових відносин, передбачену статтею 60² КЗпП. Таким чином працівник виконуватиме роботу безпосередньо з дому або місцезнаходження, яке він визначив. Але що ж робити у такій ситуації робітникам технічних, військово-облікових та інших спеціальностей, які об'єктивно не можуть виконувати свої трудові обов'язки у дистанційному режимі? Позиція Заходу є доволі неоднозначною з питання обов'язковості вакцинації. Парламентська асамблея Ради Європи у пункті 3 своєї Резолюції 2361 (2021) від 27.01. 2021 року закликає та рекомендує інформувати громадян про те, що вакцинація не є обов'язковою і що ніхто не може зазнавати політичного, соціального чи іншого тиску для проходження вакцинації, а також забезпечити, щоб ніхто не піддавався дискримінації за те, що не пройшов вакцинацію. [8] Проте, менше ніж через півтора місяці Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) визнав правомірною обов'язкову вакцинацію. [7] Вона може бути необхідною в демократичних суспільствах і має на меті захист кожної людини проти серйозних хвороб. Адже щеплення захищає не лише того, хто його отримує, а і того, хто не може бути вакцинованим з медичних показань і тому має розраховувати на колективний імунітет. В даному випадку має місце баланс прав окремої особистості та інтересів суспільства. Проте, варто пам'ятати, що рішення Європейського суду не є джерелом права, а швидше носять рекомендаційний характер.

Зважаючи на вищевказане, хочемо зробити наступні висновки. Примушування до щеплення не є позитивним засобом впливу на людей. Проте, якщо мова іде про загрозу життю та здоров'ю всього суспільства із врахуванням невтішної COVID-19 статистики кількості померлих, хворих та число їх госпіталізації, виникає потреба у пошуку дієвих способів запобігання поширенню нових випадків і летальності. Отже, будемо спостерігати за змінами, які принесе наказ МОЗ про обов'язкову вакцинацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» : Закон України від 06.04.2000 № 1645-III. Дата оновлення: 16.06.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text> (дата звернення: 02.10.2021).

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 02.10.2021).

3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.10.2021).

4. Наказ МОЗ України «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» від 04.10.2021 №2153 URL: <https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-04102021--2153-pro-zatverdzhennja-pereliku-profesij-virobnictv-ta-organizacij-pracivniki-jakih-pidljagajut-obovjazkovim-profilaktichnim-sheplennjam>

5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236 і від 29 червня 2021 р.» від 13.09.2021 № 954. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/954-2021-%D0%BF#top> (дата звернення: 02.10.2021).

6. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Дата оновлення: 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 02.10.2021).

7. Case of Vavříčka and Others v. the Czech Republic (08.04.2021). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-209039%22%5D%7D>

8. Resolution 2361 (2021) Covid-19 vaccines: ethical, legal and practical considerations. URL: <https://pace.coe.int/en/files/29004/html>

Світлана Тарасенко,

здобувач вищої освіти.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна)

Наук. керівник: Лілія Тимченко,

доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ORCID ID:0000-0003-2696-0272

(м. Дніпро, Україна)

ВИКОРИСТАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК МЕТОДУ ЗАХИСТУ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРАВ

З кожним роком тенденція застосування медіації все більш активізується, адже на протипагу іншим методам вирішення спорів, медіація вважається більш дієвою та актуальною для учасників господарського спору. Актуальність інституту медіації при вирішенні господарських сутичок полягає у тому, що обидві сторони можуть в короткий проміжок часу вирішити свою суперечку, зекономити фінанси, а також розвантажити досить щільний графік господарських судів.

Незважаючи на значні переваги, інститут медіації все ж таки залишається досить недослідженим. Для детального розгляду поняття «медіація» необхідно надати визначення цьому поняттю. В романо-германській правовій системі, медіацією називають процес вирішення конфліктних питань у сфері цивільного, господарського чи трудового права за участі незацікавленої особи – медіатора. Особливістю медіації є те, що вирішення суперечки повинно відбуватися до судового розгляду [2, с. 34].

На сучасному етапі розвитку української держави запровадження альтернативних несудових методів вирішення спорів сприятиме зменшенню навантаження на судову систему, позитивно вплине на правову культуру та свідомість, пришвидшують вирішення спорів, дасть можливість вимірювати справедливість самостійно. З огляду на те, якого розголосу на сьогоднішній день набуло поняття медіації, тим більше у вирішенні господарських спорів, висвітлення цього питання є дуже важливим та актуальним [1, с. 24]. Вважаємо, що через декілька років, інститут медіації буде конкурувати з судовим вирішенням господарських питань.

Звернемося до судової практики, яка свідчить про те, що нині, суди досить завантажені. Це впливає на строк розгляду спору, який через завантаженість судових установ може затягуватися на декілька місяців, років. Обидві сторони господарського спору повинні звертатися до юристів, аби отримати кваліфіковану консультацію. Послуги таких фахівців є досить вартісними й недоступними для пересічних громадян. Окрім цього, не спрацьовує й механізм примусового виконання рішень часто не спрацьовує, особливо коли боржники не бажають виконувати вимоги суду. Проблеми судочинства пов'язують також і з недоліками бюджетного фінансування. В сукупності перераховані вище проблеми спонукають громадян до пошуку нових способів вирішення конфліктів [4, с. 78].

В свою чергу, застосування медіації як альтернативного методу вирішення конфлікту у сфері господарювання дає змогу населенню використовувати більш доступні методи, які б допомогли подолати усі суперечності та знайти правильний вихід із ситуації для кожної зі сторін. Науковці зазначають, що альтернативні способи вирішення конфлікту у досудовому порядку свідчать про реалізацію закріпленого у Конституції України права на вибір шляху врегулювання конфлікту з метою захисту своїх прав та інтересів.

Стосовно медіації, це досить новий та ефективний інститут розв'язання конфліктів у сфері господарювання. На теренах України медіатори з'явилися досить нещодавно, років 15 тому. На практиці цей інститут залишається недослідженим через те, що суспільство не розуміє, хто такий медіатор, та яким чином за допомогою медіації вирішується той, чи інакший спір.

У процесі вирішення спору за участі медіатора, медіатор ставить питання щодо причини суперечки та суми вимог кожної зі сторін. Досить часто, виявляється, що реальна сума втрат однієї зі сторін – це лише 1/3 від загальної суми спору, яка й виступає предметом спору. Решта суми – вимоги сторони щодо відшкодування моральної шкоди. А способів, яким чином можна задовільними моральну шкоду, - значна кількість [2, с. 35].

Проаналізуємо переваги застосування медіації при вирішенні господарського спору:

- Добровільність. Медіатор на добровільній основі бере участь у вирішенні того чи іншого конфлікту. Сторони конфлікту мають право відмовитися від переговорів.

- Медіаторство не вимагає фінансових затрат.
- Рівність. Залучення незацікавленої особи – медіатора полягає у взаємовигідному вирішенні конфлікту. Тобто, медіатор є нейтрально налаштованою особою та не може надавати перевагу одній зі сторін конфлікту.

Більш детально розглянемо сторін, які беруть участь у досудовому вирішенні господарських спорів. У процесі досудового вирішення спору беруть участь: сторони спору - суб'єкти господарювання, та медіатор. В певних випадках у вирішенні спору можуть брати участь експерти, перекладачі та аудиторі.

Щодо законодавчого закріплення питання досудового вирішення господарських спорів, то порядок та стратегія вирішення цих спорів регулюється ст. 222 ГК України. Зокрема, ст. 222 «Досудовий порядок реалізації господарсько-правової відповідальності» встановлює правила досудового вирішення спорів. Учасники господарських відносин, що порушили майнові права або законні інтереси інших суб'єктів, зобов'язані поновити їх, не чекаючи пред'явлення їм претензії чи звернення до суду. У разі необхідності відшкодування збитків або застосування інших санкцій, суб'єкт господарювання чи інша юридична особа - учасник господарських відносин, чії права або законні інтереси порушено, з метою безпосереднього врегулювання спору з порушником цих прав або інтересів, має право звернутися до нього з письмовою претензією, якщо інше не встановлено законом [3, с. 12]. Тобто, все ж таки практика вирішення господарських судів в досудовому порядку існує. Проаналізоване означає, що беручи до уваги наявний досвід та реалії законодавства, медіацію можна використовувати при вирішенні господарських спорів, що виникають між суб'єктами господарювання з приводу укладання, зміни чи розірвання господарських договорів, земельних чи корпоративних спорів та інші. Необхідно враховувати, що медіація буде дієвою за умови, що медіатор допоможе сторонам досягти згоди та мирно вирішити питання. Але існує нагальна проблема, яка потребує вирішення, в Україні відсутній нормативно-правовий акт, який би повністю регулював інститут медіації та деталізував порядок та умови застосування цього інституту на практиці.

Отже, інститут медіації – ефективний спосіб вирішення господарських спорів в досудовому порядку. Медіація як альтернатива судового розгляду має ряд переваг: добровільність, ефективність, швидкість та прозорість процедури. На порядку денному, повинно постати питання про законодавче закріплення інституту медіації, з метою розвантаження судової системи та забезпечення ефективного вирішення господарських спорів в умовах сьогодення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Канарик Ю.С., Костюченко А.М. Медіація як спосіб вирішення господарських спорів та регіони. 2017. №4 (58). С. 24-27
2. Островська О.А. Медіація як альтернативний спосіб урегулювання конфліктів та консалтингова послуга. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2018. Вип. 21. С. 34-38.
3. Резнікова В. Медіація (посередництво) як спосіб вирішення господарських спорів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2012. №90. С. 10-15.
4. Шевчук О., Теслюк І. Особливості розвитку та застосування альтернативних способів вирішення спорів суб'єктів господарювання в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. № 3 (15). С. 77-81.

Каріна Федорова,
Студентка II курсу.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
наук. керівник: Марія Гудима-Підвербецька,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права.
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
m.gudyma@chnu.edu.ua,
ORCID 0000-0003-2024-5171

ДОПУСТИМІСТЬ ОБМЕЖЕННЯ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ПРАВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

2020 рік став для людства великою несподіванкою. Ніхто не очікував, що поширення гострої респіраторної хвороби поділить світ на «до» і «після». 11 березня ВООЗ охарактеризувала спалах COVID-19 у світі як пандемію. Медична система не була готова до вірусу такого масштабу, тому зустріти коронавірус в повній готовності людству не вдалось, і окрім медичних та економічних питань, ситуація не могла не оголити і низку правових проблем, насамперед, проблему забезпечення особистих немайнових прав особи в умовах пандемії, що вимагає переосмислення традиційних підходів до неї через швидкі темпи поширення респіраторного вірусу та необхідність у зв'язку з цим захисту людських життів.

Жодній країні достеменно невідомо правильного алгоритму дій для боротьби з пандемією та збереження людських життів, але необхідність протистояння вірусній загрозі, призвели до встановлення урядами більшості країн світу цілої низки обмежень звичайного життя, які безперечно, впливають на здійснення прав і свобод фізичної особи. Українська влада теж вимушена була здійснити такі втручання, що виглядало виправданим через відсутність дієвих протівірусних засобів, неймовірно стрімке розповсюдження вірусу та високу смертність внаслідок нього на фоні неготовності закладів охорони здоров'я прийняти на лікування таку кількість хворих. Запровадженні карантинні заходи в березні 2020 р. [1] на всій території України привели до суттєвого обмеження (а в окремих випадках – до тимчасового припинення дії) низки особистих немайнових прав фізичної особи: обмеження права на повагу до приватного життя; обмеження права на свободу та особисту недоторканність – примусове поміщення громадян в обсервації; обмеження права громадян на свободу пересування: заборона для певних категорій переміщуватись через державний кордон та контрольні пункти пропуску, скасування транспортного сполучення; обмеження права на свободу мирних зібрань – заборона збиратись більш ніж певна кількість осіб; обмеження права на освіту – заборона відвідувати навчальні заклади; обмеження права на свободу релігії – заборона проведення релігійних заходів; обмеження права доступу до медичної допомоги – тимчасове припинення проведення планових заходів з госпіталізації та планових операцій, крім термінових та невідкладних [2]; обмеження права на вільний розвиток своєї особистості – заборона щодо проведення всіх масових (культурних, розважальних, спортивних, релігійних, тощо) заходів, роботу суб'єктів господарювання, яка передбачає приймання відвідувачів, зокрема закладів громадського харчування, торговельно-розважальних центрів, фітнес центрів.

Нагадаємо, що згідно зі ст. 21 Конституції України, права людини є невідчужуваними і непорушними, а відповідно до ч. 2 ст. 22, конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. В той час Основний Закон містить застереження щодо можливості обмеження прав і свобод людини й громадянина у випадках, передбачених самою Конституцією, а в умовах воєнного чи надзвичайного стану – можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень (ст. 64 Конституції). Ч. 1 ст. 15 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод теж дає право державі відступати від цих зобов'язань під час суспільної небезпеки, яка загрожує життю нації, а статті 8, 9, 10 і 11 допускають втручання в основні права де це є «необхідним у демократичному суспільстві для захисту здоров'я».

Проаналізуємо окремі найбільш обговорювані проблеми в ракурсі теми дослідження. Так суттєвих обмежень зазнало право фізичної особи на свободу пересування та вільний вибір місця проживання, що має первинне закріплення у ст. 33 Конституції України, ст. 13 Загальної декларації прав людини, ст. 2 Протоколу 47 № 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ст. 12 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права. Крім того правове регулювання відносин з вільного пересування людини міститься в статті 313 Цивільного кодексу України та в Законі України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання». Ст. 12 цього закону містить перелік підстав для обмеження свободи пересування, однак звертає увагу те, що надзвичайну ситуацію в країні не визнано в цьому законі як підставу для обмеження чи позбавлення свободи пересування. Також зазначається, що свобода пересування може обмежуватися виключно на підставах, зазначених в законі. Натомість в нашій державі таке обмеження відбулося Постановою КМУ № 255 [1].

Приділимо дещо уваги і звичному нам праву на освіту, що виступає одним із базових прав людини, адже освіта є важливим фактором в житті суспільства, бо її доступність та якість мають прямий вплив на доходи, зайнятість, розвиток, здоров'я та соціалізацію людей, економіку та на майбутнє людства в цілому. Держава зобов'язана забезпечити закріплене у Конституції право на освіту, але чи здатна держава забезпечити реалізацію даного права в умовах карантину? Весною 2020 року всі навчальні заклади в Україні перейшли на дистанційне навчання. Через кілька місяців в Україні було запроваджено «адаптивний карантин», який передбачав поділ України на зони епідеміологічної безпеки і залежно від яких заклади загальної середньої освіти постійно переходили з дистанційного на змішане навчання та навпаки, натомість заклади вищої освіти переважно залишалися на дистанційному навчанні. Можемо простежити певні обмеження щодо права на освіту, які полягають у забороні під час карантину відвідувати заклади освіти її здобувачами. Відзначимо, що в освітньому процесі перехід на дистанційне навчання породив нерівний доступ до навчального процесу і нижчі навчальні досягнення у осіб для яких недоступне комп'ютерне обладнання, відсутнє робоче місце, якісний Інтернет-зв'язок (особливо у віддалених селах), мають причини психологічного характеру, або особливості сприйняття інформації [3], або ж вчителі яких не володіють навиками користування технічними засобами дистанційного навчання. Все ж незважаючи на певні недоліки, отримання освіти шляхом дистанційного навчання може мати місце, з огляду на ситуацію з епідеміологічною безпекою в суспільстві, однак державою мусять бути вжиті заходи для забезпечення рівного доступу до освітнього процесу осіб з різними матеріально-технічними можливостями.

При цьому слід пам'ятати основну мету запровадження карантинних заходів – збереження життя і здоров'я людей, що становлять фундаментальні конституційні цінності, які опинились під загрозою через поширення коронавірусу. Очевидно, що державі прийдеться ухвалити рішення, необхідні для забезпечення інфекційної безпеки населення, зокрема й ті, які обмежують особисті немайнові права фізичних осіб. На скільки глибоким може бути державне втручання в реалізацію особистих немайнових прав фізичної особи в умовах карантину? – питання, яке зараз гостро стоїть в суспільстві. Очевидно, що критерієм встановлення обсягу та глибини таких втручань має виступати співвідношення публічного інтересу та приватного інтересу в сфері інфекційної безпеки та здоров'я населення. Тому запровадженню обмежувальних заходів повинно передувати чітке наукове і медичне обґрунтування вжитих заходів. ЄСПЛ в своїх роз'ясненнях щодо застосування ст. 15 Конвенції вказував, що належна увага приділяється таким факторам, як: характер прав, що постраждали у зв'язку з відступом від зобов'язань, обставини, що призводять до виникнення надзвичайної ситуації, та її тривалість; чи було б звичайне законодавство достатнім, щоб впоратися із загрозою, що спричинена суспільною небезпекою; чи є заходи дійсною реакцією на надзвичайну ситуацію; чи були заходи використані з тією метою, для якої вони були санкціоновані; чи були передбачені гарантії проти зловживань [2]. Тому в контексті виправданості меж втручання в особисті немайнові права осіб необхідно встановити чи дійсно мала місце суспільна необхідність, законна виправдана мета, адекватність вжитих заходів щодо існуючої загрози та здатність національного законодавства впоратися із загрозою без обмежень особистих немайнових прав, наявність чіткого закону як підстави таких втручань, що містить обсяг і спосіб реалізації відповідних повноважень, строковість обмежень.

Отже, масштаб пандемії COVID-19 досяг рівня загрози здоров'ю населення, що може виправдовувати обмеження особистих немайнових прав фізичної особи, без чого подолати епідемію не вдасться. Не може не тішити той факт, що все ж більшість осіб це усвідомлюють (за результатами соціологічних досліджень відносна більшість (48%) опитаних вважають, що неможливо ефективно протидіяти поширенню коронавірусної інфекції, не вдаючись до обмежень конституційних прав і

свобод людини і громадянина, протилежної точки зору дотримуються 37% респондентів [4, с.12]). Однак такі обмеження повинні бути не довільними, а необхідними й науково обґрунтованими, здійснюватися на законній підставі, в законному порядку, чітких часових межах; без будь-яких дискримінацій та посягань на людську гідність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-26: Постанова КМУ від №211 від 11.03.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення 19.10.2021).

2. Криворот В., Мартиненко А. Втручання в права людини під час пандемії. Юридична Газета online: всеукраїнське професійне юридичне видання. URL: <https://yur-gazeta.com/> (дата звернення 19.10.2021).

3. Освіта в умовах пандемії у 2020/2021 році: аналіз проблем і наслідків. URL: <https://cedos.org.ua/researches/osvita-v-umovah-pandemiyi-analiz-problem-i-naslidkiv/> (дата звернення 19.10.2021).

4. Забезпечення прав і свобод людини в умовах поширення коронавірусної інфекції (COVID-19): особливості і шляхи удосконалення. Київ, 2020. 62 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_covid_prava.pdf (дата звернення 19.10.2021).

Анна Федченко,
магістр 2 року навчання.
Національний транспортний університет
(м. Київ, Україна)
anetta.fedchenko@gmail.com
наук. керівник: О. Чебан,
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри конституційного та адміністративного права.
Національний транспортний університет
(м. Київ, Україна)
o.cheban@ntu.edu.ua

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ І ДОСВІД ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ В СІМ'І ТА ЙОГО ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Сімейні стосунки завжди були, є і будуть однією з найважливіших сфер життя, яка включає в себе як соціальні, так і правові аспекти. Законодавче регулювання сімейних відносин вкрай важливе для цивілізованого суспільства, як і вжиття заходів до зростання відповідальності громадян за взяті на себе сімейні зобов'язання. В Україні сьогодні багато питань і проблем щодо сімейних відносин включені в законодавство, але є і такі, які вимагають пильної уваги та більш детального правового врегулювання. Однією з таких проблем, безумовно, є домашнє насильство. Враховуючи прагнення нашої держави стати рівноправним членом світового співтовариства, що закріплене у Преамбулі до Основного Закону – Конституції, подальше реформування вітчизняного законодавства з питань протидії домашньому насильству, на нашу думку, має відбуватися на підставі міжнародних стандартів і з урахуванням міжнародного досвіду та національної правової традиції.

До розгляду обраної теми у своїх працях зверталися досить широке коло вітчизняних правників. Так, аспекти протидії домашньому насильству розглядали Ю.М. Антонян, О.М. Бандурка, І.Г. Богатирьов, О.В. Бойко, В.В. Вітвіцька, О.Г. Колб, Д.В. Коломоєць, А.А. Піонтковський та інші науковці.

В юридичній літературі науковці використовують різні категорії: «сімейне насильство», «насильство в сім'ї», «побутове насильство» тощо, хоча вітчизняне законодавство оперує саме поняттям «домашнє насильство». Не вдаючись до етимології слів «дім», «сім'я» та «побут», вважаємо за можливе використання термінів «сімейне насильство», «насильство в сім'ї» як синоніми «домашнього насильства».

Вітчизняна нормативно-правова база з питань протидії домашньому насильству включає досить широке коло актів. Сюди входять, зокрема, Кримінальний кодекс України, Закони України «Про Національну поліцію», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», інші закони та підзаконні нормативно-правові акти. Проте, враховуючи євроінтеграційні процеси, які в останні роки активізувалися в Україні, національне законодавство з даного питання має бути приведено у відповідність до високих світових стандартів з урахуванням позитивного досвіду розвинених держав.

Вищезгаданий спеціальний Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» визначає дане явище як діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь [1].

Протидії та запобіганню домашньому насильству присвячено вражаюче коло міжнародних актів, що обумовлено глибоким усвідомленням світовою громадськістю неприпустимості подібного насильства, яке являється грубим порушенням прав людини. Сюди можна включити Загальну декларацію прав людини, Конвенцію ООН про права дитини, Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенцію Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенцію Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства тощо. Важливе місце серед вказаних актів посідає Конвенція Ради Європи про запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами або так звана Стамбульська конвенція.

Стамбульська конвенція набула чинності 1 серпня 2014 року. Вона є результатом багаторічних зусиль Ради Європи, її Парламентської асамблеї та громадянського суспільства. Головною її метою проголошується захист і підтримка жінок, які постраждали від усіх видів насилля та викорінення останнього в цілому [2, с. 104]. Україною Стамбульська конвенція досі не ратифікована. Проте, варто відмітити, що Стамбульська конвенція – це новаторський документ. Вона є першим юридично зобов'язуючим документом, відкритим для будь-якої країни у світі, який націлений не лише на попередження, а й на подолання насильства над жінками у будь-якій формі. Ратифікація цього документу стане важливим кроком на шляху включення України до Європейської спільноти.

Звертаючись до досвіду розвинених європейських держав у питанні протидії домашньому насильству, варто звернути увагу на інноваційний досвід Франції з питань застосування сучасного інструментарію правового впливу на домашнє насильство. Так, французьким законодавством, а саме Декретом № 2020-1161 від 23.09.2020 визначено організаційно-правові засади впровадження мобільного електронного пристрою, який зокрема, застосовується для контролю за дотриманням заборони особі, яка вчиняє насильство в сім'ї, наблизитися до жертви на відстань, встановлену судом [3, с. 34].

Цікавим є також досвід Великої Британії, де передбачено Схему розкриття інформації про домашнє насильство. Дану Схему розроблено для потенційних жертв домашнього насильства, які мають право запитувати та знати інформацію про історію насильства партнера [3, с. 36].

Підводячи підсумки, вважаємо, що вітчизняне законодавство з питань протидії насильству в сім'ї потребує подальшого вдосконалення з урахуванням позитивного міжнародного досвіду. Суттєвим кроком у даному напрямку є ратифікація Україною Стамбульської конвенції. Окрім того, вважаємо, що вищенаведені інноваційні заходи, впроваджені у Франції та Великій Британії, можуть бути успішно реалізовані і в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення 09.10.2021).
2. Чайка В.В. Соціальна обумовленість криміналізації насильства в родині. *Молодий вчений*. 2018. № 4 (56). С. 104-107.
3. Зінсу О.І. Міжнародно-правові стандарти та зарубіжний досвід у сфері запобігання, протидії домашньому насильству. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2021. № 1 (118). С.

Далі буде...



Наукове видання

**ПРАВОВІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ: ЗАХИСТ ПРАВ
ЛЮДИНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ**

МАТЕРІАЛИ

II Міжнародної науково-практичної онлайн конференції

22 жовтня 2021 року

м. Чернівці

Комп'ютерна верстка: Осадчук Т.В.

Контакти:

Кафедра приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Адреса: 58000, м. Чернівці, вул. Університетська, 19

Тел. +38 (0372) 58-47-58

Електронна адреса: privatelawdep@chnu.edu.ua