

УДК 340.15(477)(063)  
Р64

Р64 **Розвиток правової системи України в умовах сьогодення :**  
міжнародна науково-практична конференція, м. Харків, 1–2 травня  
2020 р. – Харків : Східноукраїнська наукова юридична організація,  
2020. – 144 с.

Подані на конференцію матеріали видаються в авторській редакції.

УДК 340.15(477)(063)

<b>Гуйван П. Д.</b> ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО УНОРМУВАННЯ ДОСТУПУ ДО ІНФОРМАЦІЇ.....	37
<b>Козак М. В.</b> ОГОЛОШЕННЯ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ ПОМЕРЛОЮ ЯК ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ПРЕЗУМПЦЯ.....	41
<b>Демків Р. Я., Кушнір В. С.</b> ОСОБЛИВОСТІ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА БУЛІНГ (ЦЬКУВАННЯ).....	45
<b>Резвова О. В.</b> ИНСТИТУТ ПРАВ И ОБЯЗАНОСТЕЙ РОДИТЕЛЕЙ ПО ВОСПИТАНІЮ РЕБЕНКА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН.....	49
<b>Слижук С. В.</b> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОНТЕЙНЕРНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ ЗАЛІЗНИЧНИМ ТРАНСПОРТОМ.....	52
<b>Смирницька Є. В.</b> ДОКАЗИ ТА ДОКАЗОВИЙ ПРОЦЕС У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ ЯК ОСНОВА СУДОВОГО ПРОЦЕСУ .....	55
<b>СЕКЦІЯ 4. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ</b>	
<b>Грузин В. А., Тимченко Л. М.</b> ПРОБЛЕМАТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	59
<b>Козуб І. Г., Боднарук М. І.</b> ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ЗАСІБ ОХОРОНИ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ .....	63
<b>Сєдих Ю. О., Тимченко Л. М.</b> ПРОБЛЕМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ .....	67
<b>Швачко А. В.</b> ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЇ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ .....	70

Козуб І. Г.

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

Боднарук М. І.

*доктор юридичних наук, доцент кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича  
м. Чернівці, Україна*

## **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ЗАСІБ ОХОРОНИ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

Перш ніж перейти до безпосереднього аналізу трудового договору як одного із засобів охорони трудових прав осіб з інвалідністю, вважаємо за доцільне зазначити щодо способів правового регулювання охорони трудових прав працівників даної категорії. Способами правового регулювання охорони трудових прав осіб з інвалідністю є державне та договірне правове регулювання, а за рівнями його здійснення – централізоване та локальне. Державне правове регулювання охорони трудових прав осіб з інвалідністю здебільшого проявляється шляхом прийняття низки нормативно-правових актів, тому правовими засобами її здійснення виступають норми права. Договірне правове регулювання охорони трудових прав осіб з інвалідністю відображається в укладенні трудових договорів (наприклад, як колективного договору на підприємстві, установі, організації, так і індивідуального трудового договору, що укладається між роботодавцем та найманим працівником).

Трудовий договір – багатоаспектне явище, тому цілком погоджуємося з позицією Чанишевої Г.І., що його потрібно розглядати : 1) як угоду про працю в якості найманого працівника; 2) як основну форму реалізації конституційних прав людини і громадянина на вільну працю, яка регламентує реалізацію інших індивідуальних і колективних трудових прав працівників; 3) як юридичний факт, що є підставою виникнення, існування у часі та розвитку індивідуальних та колективних трудових правовідносин; 4) як центральний інститут галузі та науки трудового права; 5) як правову форму реалізації принципу охорони праці, що характеризує договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; 6) як юридичну форму підбору кадрів роботодавцем [1, с. 138–139]. Тут варто відзначити, що саме трудовий договір є найважливішою юридичною гарантією забезпечення трудових прав працівників. І як слушно зазначає Мельник К., сьогодні світова цивілізація не знає кращої юридичної форми втілення свободи праці та забезпечення прав людини у сфері застосування здатності до праці, ніж трудовий договір. Такий договір сприяє реалізації та

забезпеченню найважливіших трудових прав людини: права на належні, безпечні і здорові умови праці, на оплачувану щорічну відпустку, на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату та своєчасну її виплату в повному розмірі тощо [2, с. 108].

До вищезгаданого переліку проявів трудового договору додамо, що трудовий договір є важливим засобом охорони трудових прав працівників, зокрема й тих, яким встановлена група інвалідності, адже одними з найважливіших функцій трудового договору в сучасний період нестабільної економічної ситуації в країні та й взагалі в умовах ринкової економіки є захисна та соціальна. На що у своїх наукових дослідженнях наголошує Римар Б.А. При чому не менш вагомими є й регулююча та нормативна функції трудового договору, які фактично впливають із договірною формою регулювання трудових відносин, як характерного прояву методу трудового права. Саме договірний спосіб регулювання трудових відносин здебільшого використовує такий засіб правового регулювання як договір. Основним тут є правило, закріплене в статті 9 Кодексу законів про працю України (КЗпП У), що наголошує, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівника порівняно з нормами чинного законодавства вважаються недійсними. Тут варто звернути увагу на те, що саме умови будуть вважатися не дійсними, а не сам договір. Саме на те, що трудовий договір є дійсний локальний нормативний документ, положення якого можуть бути поставлені в основу судового рішення і те, що він фактично виконує нормативну та регулюючу функцію та покликаний виконувати нормативну, регулюючу та захисну функцію у своїх роботах звертає увагу М.Г. Столбов [4, с. 8].

Отже, в трудовому договорі можуть бути передбачені будь-які умови, що й складатимуть його зміст. За допомогою вказаних умов здійснюватиметься регулювання тих відносин між працівником з інвалідністю та роботодавцем, які виникають на підставі укладення трудового договору і які в науці трудового права України прийнято називати «власне трудовими відносинами». Умови трудового договору становлять його зміст, а змістом правовідносин, що виникатимуть на підставі укладення трудового договору, є права і обов'язки сторін. На жаль, КЗпП України не містить переліку тих умов, які повинні в ньому міститися, залишаючи широкі можливості як регулятивного, так і нормативного характеру для сторін трудового договору. Трудове законодавство тільки містить визначення трудового договору, аналізуючи яке можна прийти до висновків, що у ньому повинні міститися такі умови як місце роботи, трудова функція працівника, час початку дії трудового договору, оплата праці та строк трудового договору (строк трудового договору є його обов'язковою умовою тільки

у випадку укладення саме строкового трудового договору, якщо ж законодавством не передбачена можливість укладення трудового договору на відповідний строк, то умова про строк дії договору, буде визначатись не дійсною). Що стосується місця роботи як умови трудового договору, його необхідно чітко відрізнити від робочого місця працівника.

Чітке з'ясування змісту трудового договору, а саме чи передбачено у ньому окрім місця роботи ще й робоче місце важливе з метою охорони та захисту інтересів як працівника, так і роботодавця. Адже пропозиція роботодавця щодо зміни місця роботи відповідно до ст. 32 КЗпП буде розцінюватись як пропозиція до переведення працівника, яке вимагає його згоди. Переведення працівника без його згоди є примусом до праці, який відповідно до ст. 43 Конституції України заборонений. Зміна ж робочого місця працівника, яке не визначено як умова трудового договору, є переміщенням, що враховуючи положення КЗпП України є правом роботодавця, яке він може реалізувати не запитуючи згоди на те у працівника. У випадку, якщо у трудовому договорі передбачається й робоче місце, тоді пропозиція роботодавця щодо зміни робочого місця, буде пропозицією до зміни трудового договору, яка можлива тільки за взаємною згодою його сторін. Розуміючи можливу критику з приводу нібито обмеження, визначеного ст. 32 КЗпП, права роботодавця на переміщення працівника на інше робоче місце у випадку його узгодження сторонами у якості умови трудового договору, наголосимо на наступному. Відповідно до Конституції України (ст. 64) мова йде про конституційні права і свободи людини і громадянина, які не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених безпосередньо Конституцією, а не про права, визначені КЗпП України. Самим же КЗпП України передбачається не дійсність тільки тих умов трудового договору, що погіршують становище працівників, а не роботодавців. Цілком логічно, що ті умови, які погіршують правове становище роботодавця, порівняно з тим, що визначено нормами трудового законодавства (і на які він власне сам дав згоду) визнаються дійсними.

Повертаючись до аналізу трудового договору як засобу охорони трудових прав, повторимо, що фактично до його змісту можуть включатися будь-які погоджені сторонами умови, які не будуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами трудового законодавства. Тому, надзвичайно важливо при укладенні договору з майбутнім працівником з інвалідністю з'ясувати зміст і обсяг законодавчо закріплених прав та гарантій їх реалізації. Особливість реалізації особами з інвалідністю права на працю шляхом укладення трудових договорів виявляється в тому, що для них ця можливість об'єктивно обмежена рамками збереження працездатності, протипоказаннями окремих видів робіт у зв'язку зі станом здоров'я. Разом з тим, на

трудова дієдатність працівника впливає не тільки стан його здоров'я, а й міра його втрати. Саме вказані фактори будуть вагомими при визначенні такої необхідної умови трудового договору, як трудова функція.

На підставі проведеного дослідження можна констатувати наступне. Трудовий договір – багатоаспектне явище, який поряд із функцією регулятора трудових відносин, є засобом охорони трудових прав працівників загалом та працівників із інвалідністю, зокрема. Виступаючи засобом охорони трудових прав працівників, закріпленим на законодавчому рівні, трудовий договір покликаний сприяти реалізації соціального призначення трудового права України, яким є охорона та захист трудових прав працівників, як економічно слабшої сторони трудових відносин із досягненням найбільш оптимального балансу інтересів роботодавців та найманих працівників. Проголошена трудовим законодавством недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно із нормами чинного законодавства дає змогу визнати трудовий договір як засіб охорони трудових прав найманих працівників. Більше того, з такої точки зору, трудовий договір виступає важливою гарантією реалізації права на працю осіб із інвалідністю. Важливість та значущість такої норми складно переоцінити, адже такі особливі гарантії для осіб із інвалідністю надані та визначені саме трудовим законодавством соціальна природа якого в такому випадку є беззаперечною.

### Список літератури:

1. Чанишева Г. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики / Г. І. Чанишева // Наукові праці НУ ОЮА. URL: <http://naukovipraci.nuoua.od.ua>
2. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
3. Столбов М. Г. Трудовой договор (контракт) / М. Г. Столбов. М. : Ось, 2001. 80 с.