Хмельницький інститут
імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Актуальні питання державотворення та захисту прав людини в Україні

Випуск 6

Хмельницький – 2018

УДК 342.7
ББК 67.9 (4Укр)
А 43

А 43 Актуальні питання державотворення та захисту прав людини в Україні: зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. – Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ін-ту ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2018. – Вип. 6. – 208 с.

У збірнику наукових праць вміщено статті з тематики «Актуальні питання державотворення і захисту прав людини в Україні». Авторами статей розкрито такі питання: конституційні права та свободи людини та громадянина; система захисту праві і свобод людини; шляхи вдосконалення законодавства України та проблеми його адаптації до правової системи Євросоюзу.

Редакційна колегія:

Білий Л. Г., директор Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП», кандидат педагогічних наук, доцент (головний редактор); **Авсієвич А.В.,** доктор філософії в галузі права (Хмельницький економіко-правовий коледж ПрАТ «ВНЗ «МАУП»); **Андрушко А.В.,** кандидат юридичних наук, доцент (Хмельницький університет управління і права); **Мота А.Ф.,** кандидат юридичних наук, доцент (Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького); **Охман О.В.,** кандидат юридичних наук (Хмельницький інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»); **Олійник В.В.**, кандидат педагогічних наук, доцент (Хмельницький інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»); **Парандій В.О.,** кандидат історичних наук, доцент (Хмельницький економіко-правовий коледж ПрАТ «ВНЗ «МАУП»); **Трембіцький А.М.,** кандидат історичних наук, старший науковий співробітник (Хмельницький інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»); **Циганюк Ю.В.,** кандидат юридичних наук (Хмельницький інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»).

Рецензенти:

Дем'янова О.В., кандидат юридичних наук, доцент (м. Хмельницький)
Рабовська С.Я., кандидат юридичних наук, доцент (м. Київ).

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
Хмельницького інституту
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
(протокол № 6 від 25 червня 2018 р.)

© Хмельницький інститут
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»,
©автори статей,
2018

А.В. Ткаченко,
старший викладач
(м. Полтава)

НЕДОЛІКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Передусім варто зазначити, що цій проблематиці достатньо уваги приділено такими відомими вченими, як Н.Болотіна, С.Венедиктов, В.Венедиктова, Л.Геращенко, Г.Гончарова, В.Жернаков, І.Зуб, Д.Карпенко, О.Процевський, В.Ротань, Б.Стичинський, Г.Чанишева та ін.

Проте, незважаючи на достатню науково розробку існуючі недоліки законодавцем не усунуті ні в чинному КЗпП Україні, ні в проекті Трудового кодексу України.

Одним з найбільших недоліків є відсутність визначення поняття «відпустка», що ускладнює сприйняття та застосування законодавства про відпустки.

Ще одним недоліком є відсутність визначення правової конструкції «ненормований робочий день», хоча закон встановлює право на додаткову щорічну відпустку за роботу з ненормованим робочим днем.

Крім того, існує суперечність між Законом України «Про відпустки» [4] і Кодексом законів про працю [2] з одного боку та іншими нормативними актами з іншого боку, що стосується надання відпусток в календарних днях. На сьогоднішній день існує цілий ряд законів, якими передбачена тривалість відпусток в робочих днях, а також в добах. Прикладом таких законодавчих актів є Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. [5], Закон України «Про статус ветеранів військової служби і ветеранів органів внутрішніх справ та їх соціальний захист» від 24 березня 1998 р. [6].

Ще одна невідповідність виникає між Законом України «Про відпустки» [4], згідно якому до стажу, що дає право на додаткову щорічну відпустку зараховується час фактичної роботи з важкими або шкідливими умовами або особливим характером праці і підзаконними нормативно-правовими актами. Норма Закону України «Про відпустки» [4] вказує на те, що стаж зараховується, якщо працівник

зайнятий в таких умовах не менш половини тривалості робочого часу, встановленого для працівників даного виробництва, цеху чи посади. Міністерство праці та соціальної політики затвердило Порядок застосування Списку виробництв, цехів та посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову щорічну відпустку [7], а також Порядок застосування Списку виробництв, цехів, професій та посад працівників, робота яких пов'язана із підвищеною нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних та геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці. [8] В деяких випадках зазначено «постійно зайнятий» або «постійно працюючий», через що до стажу, що дає право на додаткові щорічну відпустку, включаються лише ті дні, коли працівник в таких умовах був зайнятий повний робочий день. В даному випадку я цілком погоджуємось з думкою авторського колективу під керівництвом доктора юридичних наук професора В.Г.Ротаня [9, с. 266], і вважаю, що ця норма суперечить положенням пункту 1 частини другої статті 82 КЗпП [2] та пункту 1 частини другої статті 9 Закону України «Про відпустки» [4], яка дає працівнику право на додаткову щорічну відпустку, якщо працівник зайнятий не менш половини тривалості робочого часу, встановленого для працівників даного виробництва, цеху та посади на роботах із шкідливими та важкими умовами праці або з особливим характером праці. Законодавство вищу юридичну силу надає законам, яким повинні відповідати підзаконні акти, а ні в якому разі не суперечити їм, як досліджує наука про державу і право. Якщо ж такі випадки трапляються, то керуватись слід саме законами. Власне, підприємства, які не отримують дотації із бюджетів мають право надавати додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими та важкими умовами праці або з особливим характером праці не менш половини тривалості робочого часу, встановленого для працівників даного виробництва, цеху або посади.

Ще одна проблема: одинока мати – статус, який викликає суперечки в трудовому праві, пов'язані з тим, що при різних обставинах цей статус змінюється. Законодавство про відпустки надає право одиноким матерям на додаткову відпустку як працівникам, які мають дітей, а також закріплює за ними право на отримання відпусток в зручний для них час.

В даному випадку, при визначенні черговості надання відпусток одиноким матерям, Законом України «Про відпустки» надається право на відпустку в зручний час не лише матерям, але й одиноким батькам. Саме прирівнювання батьків до матерів свідчить про те, що тут маються на увазі не лише матері, в свідоцтві про народження дітей яких запис про батька зроблено за вказівкою матері, а також жінки, які розлучені, а тим паче вдови. Для виникнення права на додаткову відпустку як працівнику, яка має дітей, вирішального значення також набуває ознака «виховує без батька», а не факт утримання дитини. Недоліком за таких обставин є відсутність в законодавстві про відпустки визначення статусу одинокої матері.

Прогалиною в законодавстві про відпустки я вважаю суперечність частини 7 статті 10 Закону України «Про відпустки» [4] по суті по відношенню до частини 6 вказаного Закону, що закріплює право на відпустки в перший рік роботи до настання шестимісячного терміну пропорційно відпрацьованому часу на даному підприємстві, установі, організації. Так, у випадку надання щорічних основної та додаткової відпусток на підставі колективного або трудового договору до шестимісячного терміну безперервної роботи, відпустки можуть надаватись повної тривалості. Отже, при тому, що працівнику надано право на використання щорічної відпустки до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на підприємстві, законодавством не встановлено вимог до тривалості роботи на даному підприємстві. Фактично працівник має повне право вже в перший день роботи подавати заяву на щорічну відпустку практично з другого дня роботи. При цьому в роботодавця, відповідно, виникає обов'язок надати такому працівникові цю відпустку.

Ще однією нормою, яка, на мою думку, недостатньо правильно регулює відносини щодо надання відпусток, є норма чистини 8 статті 10 Закону України «Про відпустки». [4] Останнім нововведенням є право працівників, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їх бажанням, використовувати щорічну відпустку або її частину, для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотньому напрямі. При цьому за наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини. Нормою частини восьмої статті 10 Закону України «Про відпустки» [4] встановлено, що частина зазначеної відпустки може бути не менш як 12 календарних днів. Виникає логічне

запитання: чому працівник при зазначених обставинах не має права на частину відпустки меншої тривалості, ніж 12 календарних днів? Я вважаю, що за таких обставин порушується інша норма Закону України «Про відпустки» [4], що дозволяє працівникові ділити відпустку на частини будь-якої тривалості, а значить брати навіть один день відпустки. На мою думку, якщо законодавець надав право на відпустку повної тривалості батькам з метою супроводження своїх дітей до навчальних закладів, то вона тим більш може бути і меншої тривалості, ніж 12 календарних днів, як зазначено в Законі України «Про відпустки». [4]

Наступна рекомендація стосується порядку надання щорічних відпусток, а саме стосовно частини 13 статті 10 Закону України «Про відпустки» [4], яка встановлює перелік осіб, які мають право отримати відпустку у зручний для них час. Перелік працівників, яка мають право на відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну, передбачає надання зазначеної відпустки особам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування. Здоров'я людини дійсно охороняється будь-якою соціальною державою, в тому числі і Україною, тому за необхідності лікування законодавець дозволяє використати відпустку повної тривалості працівникам до настання шестимісячного терміну. Але, частина 12 цієї ж статті надає перелік осіб, яким щорічна відпустка надається в зручний для них час, і для цієї категорії працівників законодавець такого права не передбачив. Звичайно, законом віддано право надати таким працівникам відпустку у зручний час самим роботодавцем, але за умови, коли це передбачено колективним договором. На жаль, далеко не кожний колективний договір передбачає таке право, а тому працівники, які дійсно потребують лікування, фактично втрачають можливість пройти курс лікування. У зв'язку з викладеним, вважаю за необхідне, доповнити перелік працівників, які мають право на відпустку у зручний для них час, ще однією категорією осіб – працівниками, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування.

Як підсумок виконаної роботи та проведеного аналізу існуючого законодавства про відпустки, наводжу перелік своїх пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства, що регулює правовідносини між роботодавцем та працівником в сфері здійснення права останнього на відпустки.

Отже, вважаю доречним:

а) з метою чіткості та точності сприйняття норм трудового законодавства про відпустки ввести в законодавство України про відпустки визначення поняття «відпустка». Я пропоную такий варіант визначення:

відпустка – це гарантоване державою право на час відпочинку визначеної тривалості, що обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи та посади, а також заробітної плати або виплатою допомоги у визначених законом випадках з метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, виховання дітей, задоволення власних потреб та інтересів, важливих для подальшої життєдіяльності та всебічного розвитку особистості;

б) ввести в Кодекс законів про працю [2] та в Закон України «Про відпустки» [4] визначення поняття «ненормований робочий день» і визначити його таким чином:

ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу, який передбачає надання додаткової щорічної відпустки;

в) трудове законодавство про відпустки має дуже розгалужену систему нормативно-правових актів, які визначають види відпусток, а також регулюють порядок надання та оплати відпусток. Це спричиняє незручності використання основних нормативно-правових актів – Кодексу законів про працю [2] та Закону України «Про відпустки». [4] Пропоную ввести в Закон України та в КЗпП всі види відпусток, а також систематизувати норми, якими регулюється надання та оплата відпусток;

г) привести у відповідність з нормою, яка визначає тривалість відпусток виключно в календарних днях, всі нормативно-правові акти, оскільки надання відпусток рядом законів передбачається робочими днями, а також добами;

д) привести у відповідність із Закону України «Про відпустки» [4] Порядок застосування Списку виробництв, цехів та посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову щорічну відпустку [8], а також Порядок застосування Списку виробництв, цехів, професій та посад працівників, робота яких пов'язана із підвищеною нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних та геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я,

що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці [7] в частині, що стосується зарахування до стажу, що дає право на додаткову щорічну відпустку, часу фактичної роботи в цих умовах не менше половини тривалості робочого часу. Тобто, в зазначених Списках фрази «постійно зайнятий» та «постійно працюючий» замінити на «зайнятий» та «працюючий»;

е) ввести в законодавство про відпустки України поняття статусу одинокої матері, оскільки цей статус у відношенні надання відпусток має особливості:

одинока мати – жінка, яка виховує дитину без батька незважаючи на факт отримання аліментів, розлучена жінка, вдова, а також жінка, яка не знаходиться в шлюбі і відомості в Книзі реєстрації народжень про батька дитини зроблено з її слів або відсутні;

є) виключити із частини восьмої статті 10 Закону України «Про відпустки» [4] обмеження при наданні частини відпустки працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, яке становить не менш як 12 календарних днів. На мою думку, таким чином право працівників на поділ відпустки частинами будь-якої тривалості, гарантоване статтею 12 Закону України «Про відпустки» [4], буде дотримане.

ж) передбачити право при визначенні черговості надання щорічних відпусток у зручний для них час працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування.

Таким чином, висвітлені недоліки існуючого трудового законодавства про відпустки, а також запропоновано своє бачення виправлення цих недоліків.

Звичайно, теперішній проект Трудового кодексу України, який прийнято Верховною Радою України за основу, значно кращий та більш скомпонований. До того ж, на мою думку, зазначений Трудовий кодекс забезпечує максимально сприятливі умови для реалізації працівників законного права на відпочинок.

Але, не зважаючи на це, дозволю собі зробити зауваження щодо проекту Трудового кодексу України.

Отже, на мою думку, існує наступний недолік нового законопроекту. Мається на увазі пункт 1 статті 169, який зазначає, що працівник використовує надану йому відпустку за власним розсудом. Однак, пункт 2 цієї ж статті встановлює обмеження, за яким певна

категорія працівників повинна сповіщати роботодавця про місце, де він буде перебувати під час відпустки. Така вимога є дискримінаційною, так як під час відпустки працівник зобов'язаний буде підтримувати постійний зв'язок з роботодавцем, сповіщаючи його про своє місце знаходження.

Стаття 187 Трудового кодексу, яка передбачає, що до настання шестимісячного строку безперервної роботи у перший рік роботи відпустка може надаватись особам з обмеженими фізичними можливостями. Така характеристика осіб, на мій погляд, є недоречною, так як не наведено ні характер таких фізичних обмежень, ні їх ступінь, тобто визначення «обмежені фізичні можливості» законодавець не дає.

Отже, українське законодавство про відпустки, як чинне, так і проект Трудового кодексу України, в цілому відповідає нормам міжнародних конвенцій та угод. Однак, незважаючи на ці позитивні моменти, необхідно усунути недоліки та прогалини в діючому законодавстві з метою ефективного правового регулювання відпусток для забезпечення прав працівників на відпочинок.

Список використаних джерел та літератури:

1. Конституція України. - від 28 червня 1996 № 254 к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1996.- № 30.- Ст.141.

2. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 - 1971 р., № 50, Ст. 375.

3. Проект Трудового кодексу України: Проект Закону № 1108 // (Електронний ресурс) – Режим доступу: http:// w1. c1. rada. gov. Ua / pls / zweb 2 / webproc4_1 ? pf 3511 = 30947.

4. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. // ВВРУ. – 1997. - № 2. – Ст. 4.

5. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. // Зібрання законодавства України. – т. 1.

6. Закон України «Про статус ветеранів військової служби і ветеранів органів внутрішніх справ та їх соціальний захист» від 24 березня 1998 р. № 203/98/ВР. – ОВУ. – 1998. - № 15.

7. Порядок застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана із підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних та геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий

характер праці, затверджений наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 30 січня 1998 р. № 16. – ОВУ, - 1998. - № 5.

8. Постанова КМУ «Про затвердження списку виробництв, цехів, професій і посад, із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість працівників на умовах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку» від 17 листопада 1997 р. № 1290. – ОВУ. – 1997, - № 5.

9. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С.: Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – К.: А.С.К., 2006. – 653 с.

А.М. Трембіцький,
кандидат історичних наук, снс
(м. Хмельницький)

ПРАВО ГРОМАДЯН НА ДОСТУП ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

У сучасному світі досить важливим завданням усіх, хто володіє інформацією, є надання «загалові правдиві і вичерпуючі інформації про події в багатогранному сьогодні суспільному, політичному і господарському та культурному житті дома і закордоном». Значення правдивої та об'єктивної інформації є досить важливим, адже вона є «наче жилами, в яких кружляє кров народною життя, вона є передумовою прогресу і його контролем, вона є базою публічної опінії і справді двосічною зброєю, яка може або промощувати шлях прогресові, або його відгороджувати, залежно як буде використана». «Фальшива чи тенденційна інформація може принести шкоди, якої нічим не дасться направити», «може ввести в блуд публічну опінію» та стати «базою фальшивих заключень і висновків, що з черги можуть стати причиною катастрофи». Неправдива, неперевірена, перекручена інформація чи непоінформованість громадян, може мати трагічні наслідки для людей, але, на щастя, вона «не в силі здержати природного розвитку» людства. Дуже важливим є те, щоби інформація «була правдива і об'єктивна, без огляду на те, чи вона для нас приємна, чи прикра» [4].

Одним із ключових конституційних прав людини є право на доступ до публічної інформації в сучасному інформаційному суспільстві. Відповідно до ст. 34 Конституції України, яка відповідає Міжнародному пакту про громадянські і політичні права, кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження

Охман О. В.
ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ОСОБИСТІСТЬ ЗЛОЧИНЦЯ» **132**

Парандій В.О.
СПРАВА «ГОНГАДЗЕ ПРОТИ УКРАЇНИ» – БЕЗКАРНІСТЬ ВБИВАЄ **136**

Рапацька О.А.
ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ АДВОКАТА ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ АДВОКАТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ **140**

Рижук І.В.
ОКРЕМІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ОМБУДСМЕНІВ В УКРАЇНІ **144**

Слободзяний О.А.
МОБІНГ: ПОНЯТТЯ, РІЗНОВИДИ, ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ **149**

Соловйова О.О.
ПРАВОВЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ПРИМИРНОЇ КОМІСІЇ У ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ **155**

Ткаченко А.В.
НЕДОЛІКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ **157**

Трембіцький А.М.
ПРАВО ГРОМАДЯН НА ДОСТУП ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ **164**

Циганюк Ю.В., Мевша Д.В.
КОРОТКА ХАРАКТЕРИСТИКА ШЛЮБУ, ЙОГО УКЛАДАННЯ ТА РОЗІРВАННЯ, ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ ПОДРУЖЖЯ. **178**