

забезпечення права викривача на конфіденційність та анонімність». URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/03/Rozyasnennya-4-vid-24.02.21.pdf>.

5. Стрільців О.М. Недоліки антикорупційного законодавства в частині розгляду повідомлень про корупцію. *Юридичний електронний журнал*. №9.2022. URL: http://lsej.org.ua/9_2022/90.pdf

6. Шимон О.М. Обмеження та заборони як засоби запобігання адміністративним правопорушенням, пов'язаним з корупцією, у діяльності державних службовців. Дис. канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2020. С. 201.

7. Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо упорядкування окремих питань захисту викривачів: Закон України від 01 червня 2021 р. № 1502-IX. Відомості Верховної Ради України. 2021. № 32. Ст. 259. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1502-20#Text>.

8. Щодо особливостей перевірки повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції»: роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції від 14 липня 2020 р. № 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr007884-20#Text>.

9. Проект Плану відновлення України. Матеріали робочої групи «Антикорупційна політика». URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/anti-corruption-policy.pdf>.

Олександр Бондар

кандидат юридичних наук

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Наразі переоцінити актуальність питання щодо механізму правового регулювання трудових відносин в Україні дуже важко. За останній рік трудове законодавство перетерпіло значних змін та доповнень. Варто зазначити, що у період з 24.03.22 по 11.12.22 було прийнято вісім законів, предметом регулювання яких стали трудові відносини. Зміни які були внесені цими законами у трудове законодавство України можна умовно поділити на ті що діють під час воєнного стану та ті які не обмежені дією правового режиму воєнного стану в Україні. Як відомо в Україні з 24.02.22 року оголошено воєнний стан який діє дотепер. Ця подія стала каталізатором і запустила ланцюжкову реакцію чинників, які призвели до різких змін у суспільному житті нашої країни.

Нажаль оголошення воєнного стану дало можливість певним чином обмежувати права і свободи людей і громадян, про що чітко вказано у ст. 64 Конституції України (далі – Конституція). Говорячи про трудові відносини

треба сказати, що саме їм приділено декілька статей Конституції, а саме статті 42, 43, 44 та 45. Права, свободи та гарантії які зазначені в цих та інших статтях Конституції можуть бути обмежені у випадках встановлених вище згаданою статтею 64 Конституції. Оголошення воєнного стану як раз і є тією конституційною умовою встановлення окремих обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень [1].

Отже, наразі трудові відносини в Україні регулюються Конституцією, Кодексом законів про працю України та іншими законами України. Після початку повномасштабної війни проти України, яку країна – терористично називає «спеціальною операцією» для стабілізації механізму правового регулювання трудових відносин в Україні у березні 2022 року був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі - Закон) який згідно ч. 1 ст. 1 визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі - працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Також цим законом передбачено положення згідно якого у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом [2].

Цілком зрозуміло, що трудові відносини як і будь-які інші виникають, існують та припиняються. З огляду на це у науці трудового права поряд із трудовими розрізняють відносини тісно пов'язані з ними. Як вірно зазначає видатний вчений Венедіктов С.В. «трудові правовідносини самі по собі не класифікуються, вони одноманітні» [3, с. 23].

Цілком погоджуючись із даною позицією варто сказати, що вона пояснюється наступним чином, справа в тому, що єдиним критерієм за яким можна класифікувати трудові відносини виступає – праця. Тобто трудові відносини можуть бути на стільки ж різноманітними на скільки різноманітною може бути сама праця. До такого висновку можна дійти після аналізу положень ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) де стає зрозуміло, що трудові відносини виникають на підставі трудового договору з приводу виконання роботи яка визначена цим договором за що передбачається виплата заробітної праці. Тобто в першу чергу об'єктом трудових відносин є праця та її оплата [4].

Поряд з трудовими відносинами існують тісно пов'язані з ними відносини, до них наука трудового права відносить: ті що передують

трудовам; ті що супроводжують трудові; ті що впливають з трудових. До відносин які передують трудовим відносять відносини із зайнятості та працевлаштування, тому що для того щоб виконувати якусь роботу спочатку треба її отримати тобто працевлаштуватись.

Зайнятість та працевлаштування. Питання щодо зайнятості та працевлаштування наразі регулюються Конституцією, ЗУ «Про зайнятість населення», ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», КЗпП України тощо, аналіз цих нормативно-правових документів дозволяє зробити висновок про те, що наразі в умовах воєнного стану порядок працевлаштування особи не зазнав суттєвих змін, є певні уточнення згідно яких при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників, а з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Всі інші процедурні питання такі як наприклад; заборона необґрунтованої відмови при прийнятті на роботу; можливості встановлення вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника згідно законодавства; перелік документів які необхідно подати при укладанні трудового договору залишилася без змін.

Відносини які супроводжують трудові. Ця категорія відносин характеризується тим, що вони існують паралельно з трудовими і включають в себе відносини: організаційно-управлінські; щодо навчання і перекваліфікації на виробництві; з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; щодо матеріальної відповідальності; з розгляду (вирішення) трудових спорів. Аналізуючи ті зміни які на протязі останнього часу були внесені до трудового законодавства можна сказати, що у сфері регламентації даних питань в умовах воєнного часу суттєвих змін не відбулось.

Відносини, які впливають з трудових. Ці відносини здебільшого виникають після припинення трудових відносин. Їх можна окреслити як такі, які мають імперативний характер. Сюди в основному входять відносини з вирішення трудових спорів. В даному випадку з огляду на оновлене трудове законодавство треба зазначити, що питання вирішення трудових спорів наразі регламентоване КЗпП України, ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ЗУ «Про медіацію». На законодавчому рівні введення воєнного стану не вплинуло на порядок вирішення трудових спорів. Зараз трудові спори можуть бути вирішені шляхом їх розгляду: комісією по трудових спорах; примирною комісією; трудовим арбітражем; судом; шляхом проведення процедури медіації.

Отже, підсумовуючи вище викладене варто зазначити, що наразі трудові відносини в Україні в умовах воєнного стану регулюються як з

урахуванням норм загального характеру так і з урахуванням норм які діють під час воєнного стану, які в цей момент мають пріоритет над загальними нормами.

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 06.02.2023).

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 06.02.2023).

3. Трудове право України: підручник / С. В. Венедіктов. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с.

4. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text> (дата звернення: 06.02.2023).

Юрій Вапсва

кандидат юридичних наук, доцент
*(Харківський національний
університет внутрішніх справ)*

ЩОДО КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЛІКАРСЬКУ ПОМИЛКУ

Існування людини завжди тим або іншим чином пов'язане з медициною. Співвідношення морального аспекту та питань здоров'я, життя, смерті завжди будуть актуальними. Актуальним також залишається питання притягнення до кримінальної відповідальності медичних працівників за причинення шкоди пацієнту.

В Україні статистика лікарських помилок практично недоступна. Щодо офіційної статистики Генеральної прокуратури України, за період 2014–2016 рр. щодо медичних працівників порушено 2319 кримінальних проваджень. Кількість звернень щодо якості надання медичних послуг збільшилась з 1400 у 2014 р. до біля 2000 у 2016 р. [1].

Зарубіжна статистика лікарських помилок заставляє замислитись. По різним даним, в США від необачності медиків кожного року вмирають 50-100 тис. чоловік, у Великобританії – 70 тис., у Німеччині – 100 тис., в Італії – 90 тис. пацієнтів. Більше того, в США помилки медиків займають 5-е місце серед причин смертності: кожні 15 хвилин в цій країні з вини лікарів чи медичного персоналу вмирають п'ятеро людей. [2].

Помилка в кримінальному праві – це неправильне уявлення винного щодо юридичних і фактичних ознак діяння і його наслідків (або неправильне представлення винного щодо приписів закону і фактичних ознак діяння та