

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЦИВІЛЬНОГО,  
ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

<i>Чинна редакція</i>	<i>Пропонована редакція</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
державних актів на право власності на землю.	земельних ділянок та видачі державних актів на право власності на землю.

**Бібліографічні посилання:**

1. Земельний кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 3-4. ст. 27.
2. Постанова Донецького окружного адміністративного суду від 03 червня 2015 року у справі № 805/1248/15-а URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/44788157>
3. Ухвала Донецького апеляційного адміністративного суду від 21 липня 2015 року у справі №805/1248/15-а URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/47350211>
4. Рішення Підволочиського районного суду Тернопільської області від 13 грудня 2010 року у справі № 2-а-518/10 URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/13199687>
5. Про порядок виділення в натурі (на місцевості) земельних ділянок власникам земельних часток (паїв): Закон України від 05.06.2003 № 899-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 38. ст. 314.

**Собакарь Андрій Олексійович,**  
доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри  
загально-правових дисциплін Дніпропетровського  
державного університету внутрішніх справ

**КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ**

Поза всяким сумнівом, вирішальну роль у реалізації та захисті суб'єктивних прав працівників, в тому числі на безпечні умови праці, відіграють конституційні гарантії, соціально-правове значення яких полягає в тому, що вони забезпечують працівникові реальну можливість користуватись певним соціальним благом, яке закріплено трудовим законодавством, безперешкодно реалізувати свої права. Образно говорячи, юридичні гарантії служать тим «надійним містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі, до дійсності.

В сучасній енциклопедичній літературі під поняттям гарантії (від французького «garantie» – забезпечення, запорука) прав та свобод людини і громадянина розуміють умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення у повному обсязі і всебічну охорону прав та свобод особи. Поняття «гарантії» охоплює усю сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав та свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення [1, с. 555].

Юридичні гарантії складають собою систему норм права, призначенням яких є забезпечити уповноваженим суб'єктам реалізацію їхніх прав.

Суттю гарантій права на працю є створення державою умов для здійснення громадянами права на працю, рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності. Змістом гарантій цього права є певна можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає виключне право особи самій розпоряджатися своїми здібностями до праці. Це положення є втіленням у національному законодавстві змісту статті 23 Загальної декларації прав людини [2, с. 88]. А також реалізовано вимоги статті 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, якою заборонено примусову працю в Україні, тим самим гарантується принципова можливість для громадян України обирати собі рід занять, роботу за здібностями, у місці і в час, зручні або прийнятні для них [2, с. 11]. Водночас, як зазначено у Законі України «Про правовий режим надзвичайного стану», у виключних випадках, пов'язаних з необхідністю проведення аварійно-рятувальних робіт, допускається залучення працездатного населення і транспортних засобів громадян до виконання аварійно-рятувальних робіт при умові обов'язкового забезпечення безпеки праці. Формою гарантій права на працю є передбачені Конституцією і законами правові та організаційні форми цих відносин

(трудові, договірні тощо). Стаття 43 Конституції України саме гарантує право кожного на працю.

Держава взяла на себе зобов'язання створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Законом України «Про зайнятість населення» визначені економічні, правові та організаційні основи зайнятості населення України, його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.

Кожний працівник має право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці і не є шкідливими для здоров'я. Це передбачено ч.4 ст. 43 Конституції України. Яка забороняє використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах. Гарантують право на належні, здорові і безпечні умови праці ст.ст. 153-173<sup>1</sup>, 174, 190, КЗпП [3], а також Закон України «Про охорону праці» [4].

Також слід відзначити, що основним нормативним документом, який регулює здійснення права на працю є Кодекс законів про працю України (КЗпП) [3]. Проте такі гарантії реалізації права на працю як: заборона безпідставної відмови у прийомі на роботу (ст. 22 КЗпП); обмежений перелік підстав звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (ст. 40 КЗпП); їх обов'язок надати інше робоче місце при звільненні у разі змін в організації виробництва і праці (ст. 49<sup>2</sup> КЗпП); а також передбачені ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України гарантії забезпечення права громадян на працю в сучасних умовах ринку праці, ще не ефективно виконують захисні функції [3].

Сприяють виконанню вимог трудового законодавства і добровільні об'єднання громадян – професійні спілки. Вони створюються з метою представництва, здійснення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Вітчизняне законодавство передбачає адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю і правил щодо охорони праці. Це відображено у ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення та ст.ст. 172-173 Кримінального кодексу України, що свого роду є адміністративною і кримінальною гарантіями по забезпеченню права на працевлаштування та його охорону.

Окрім того, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», на який робиться посилання у ст. 44 Конституції України, передбачено розділом III порядок здійснення права на страйк. Визначити страйк незаконним може тільки суд у випадках, визначених у статті 22 вказаного Закону (наприклад, якщо страйк оголошений з вимогами про зміну конституційного ладу тощо). Зазначений Закон визначає поняття, сторони, вимоги сторін колективного трудового спору, послідовність розгляду спору, відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори та ін. Згідно статті 15 вищевказаного Закону. В Україні діє Національна служба посередництва і примирення. Її мета – поліпшення трудових відносин, запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню [5].

У статті 44 Конституції України гарантується право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Сутністю гарантій права на страйк є умови, що створюються державою для захисту економічних і соціальних інтересів. Змістом гарантій права на страйк є система відносин по розв'язанню, врегулюванню трудових спорів, захист соціальних і економічних прав, інтересів, соціальних і економічних благ. Формою гарантій права на страйк є те, що його проведення можливе лише у встановленому законом порядку.

Отже, трудові гарантії є одним із видів юридичних гарантій, серед яких важливе місце займають гарантії прав працівників на безпечні умови праці, адже таке право визнано в Україні одним з конституційних прав людини і громадянина, його забезпечення здійснюється за допомогою системи правових соціально-економічних організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних лікувально-профілактичних заходів та засобів.

Права працівників на безпечні умови праці реалізуються за допомогою відповідних гарантій, вдосконалення яких бачиться за рахунок: приведення норм, які регламентують ці питання, у відповідність до вимог директив ЄС; звернення уваги регіональних служб з охорони праці й інспекції праці на відповідні суб'єкти недержавної форми власності по забезпеченню на них належного рівня охорони праці; приведення нормативної складової змісту розділів з охорони праці і здоров'я в колективних договорах та угодах до належного рівня, адже вони значною мірою декларативні, носять неконкретний характер і практично не містять додаткових прав та гарантій для

## ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЦИВІЛЬНОГО, ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

працівників у сфері охорони праці; забезпечення виконання працівниками лише тих робіт, які не протипоказані їм за станом здоров'я, що забезпечується встановленням законодавчих обмежень при укладенні трудових договорів і переведенні працівників на легшу роботу; заборони укладання трудових договорів з особами, яким за медичними висновками протипоказана запропонована робота за станом здоров'я; встановлення юридичної відповідальності за порушення приписів нормативно-правових актів про охорону праці та нестворення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, представників професійних спілок, найманих працівників; подальшого застосування заходів економічного впливу до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників за порушення вимог про її охорону, адже персоніфіковані матеріальні санкції до порушників відображають вдосконалення правового регулювання охорони праці.

### **Бібліографічні посилання:**

1. Юридична енциклопедія: В 6т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко та ін. К.: «Укр. Енциклопедія», 1998. Т.1: А–Г. 672 с.
2. Права людини і професійні стандарти для юристів у документах міжнародних організацій / Упоряд. Т. Яблонська. Амстердам–Київ: Сфера, 1999. 342 с.
3. Кодекс законів про працю України. Кодекси України. 2002. № 6. К.: Преса. 139 с.
4. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року. *Відомості Верховної Ради України* від 14.10.1992. № 49. Ст. 669.
5. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.

**Юнін Олександр Сергійович,**  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри  
цивільного права та процесу  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

### **ПРАВОВИЙ СТАТУС ПОМІЧНИКА ДІЄЗДАТНОЇ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ ЗА ЦИВІЛЬНИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ**

Однією із новел чинного Цивільного кодексу є передбачення у статті 78 можливості надання дієздатній фізичній особі допомоги у здійсненні її прав та виконанні обов'язків. Таку допомогу покликаний надавати помічник, який перебуває у договірних відносинах із фізичною особою, що потребує допомоги. Запровадження такої норми у цивільному законодавстві зумовлене необхідністю захисту прав та охоронюваних законом інтересів повнолітніх дієздатних осіб, які за станом здоров'я (інвалідність, похилий вік тощо) не можуть самостійно реалізовувати права та обов'язки.

На відміну від опіки та піклування, головним призначенням яких є доповнення недостатньої дієздатності фізичних осіб, особа, яка потребує помічника, є повністю дієздатною, а необхідність надання їй допомоги зумовлена станом фізичного здоров'я цієї особи. Оскільки завданням помічника є лише надання допомоги дієздатній фізичній особі у здійсненні її прав та виконанні обов'язків, то можна зробити висновок про певну відмінність помічника від опікуна та піклувальника, метою яких є безпосередній захист прав та інтересів підопічної особи.

Н.А.Аблягіпова розглядає інститут «надання допомоги» або «інститут помічників» як особливий вид віносин у галузі опіки та піклування і вказує, що правила ст.78 Цивільного кодексу України є випадком рецепції положень римського приватного права [1, с.125-126].

В науковій літературі зазначається, що віносини надання допомоги дієздатній фізичній особі помічником засновані на волі особи, якій надається допомога і яка володіє дієздатністю у повному обсязі, а також на договірних відносинах між цією особою та її помічником [2, с.85].

Розглядаючи питання про те, які вимоги цивільне законодавство ставить до особи помічника, слід сказати, що ст. 78 ЦК України передбачає лише те, що помічником може бути