

КОЗУБ І. Г.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
(Чернівецький національний
університет імені Юрія Федьковича)

ГОДЕЦЬКА М. В.,

магістр кафедри приватного права
(Чернівецький національний
університет імені Юрія Федьковича)

УДК 349.2

ЩОДО ЗМІСТУ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ, ЩО УКЛАДАЮТЬСЯ З ОСОБАМИ ЗІ ЗНИЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

У статті проаналізовано деякі аспекти реалізації права на працю осіб зі зниженою працездатністю на підставі укладення трудового договору. З'ясовано, що однією з особливостей змісту трудового договору з працівниками з інвалідністю є визначення їхньої трудової функції та робочого місця.

Ключові слова: *трудоий договір, особа зі зниженою працездатністю, особа з інвалідністю, трудова функція, робоче місце.*

В статье проанализированы некоторые аспекты реализации права на труд лиц с пониженной трудоспособностью. Определено, что одной из особенностей содержания трудового договора с рабочим с инвалидностью есть определение их трудовой функции и рабочего места.

Ключевые слова: *трудоий договор, лицо с пониженной трудоспособностью, трудовая функция, рабочее место.*

The article analyzes some aspects of exercising their right to work by persons with reduced capacity to labor through concluding employment contracts. It has been figured out that one of the specifics of the contents of an employment contract with an employee having a disability is determining his/her labor function and workplace.

Key words: *employment contract, person with reduced capacity to labor, person with a disability, labor function, work place.*

Вступ. Усвідомлення соціальної цінності людини і громадянина визначає Україну як соціальну державу, в основі політики якої лежить створення умов, які б забезпечували гідне життя і вільний розвиток усіх громадян. В умовах реформування трудового законодавства, у світлі змін економічного і соціального життя нашої держави, які зумовили посилення дискримінаційних тенденцій, актуальним є питання правового регулювання праці осіб, які не можуть на рівних конкурувати з іншими працівниками на ринку праці, та потребують додаткових гарантій зайнятості та працевлаштування.

Незахищеність і брак необхідних правових гарантій, низький рівень умов праці, слабкість механізму захисту трудових прав при масових звільненнях працівників і зростанні безробіття, формально встановлений рівень низки гарантій у сфері праці, який не отримує реального підтвердження, робить указану категорію осіб україн вразливою. У зв'язку із цим



постає питання щодо переосмислення сутності та змісту права на працю працівників зі зниженою працездатністю відповідно до міжнародних стандартів і норм суспільного життя, а також гарантій його реалізації як при працевлаштуванні, так і під час виконання трудової функції та припиненні трудових правовідносин.

Окремі питання реалізації права на працю осіб зі зниженою працездатністю були досліджені видатними ученими радянської доби, а також сучасними українськими та російськими правознавцями, такими як: М.Г. Александров, В.С. Андрєєв, Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, Д.О. Єрмоленко, С.О. Іванов, В.В. Караваєва, І.Я. Кисельов, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О. І. Процевський, В.Ф. Пузирний, О.В. Смирнов, Б.І. Сташків, Г.І. Чанишева, М.Й. Флястер, О.М. Ярошенко та ін. Останнім часом деякі аспекти працевлаштування працівників з інвалідністю були проаналізовані у працях таких науковців, як Н. Білов, Б.П. Капанадзе, І.Г. Козуб, В. Костюк. Разом з тим, не дивлячись на чисельні наукові доробки у даній сфері, досліджуване питання не втрачає своєї актуальності й на сьогодні та потребує подальшого поглибленого аналізу, зокрема щодо особливостей реалізації права на працю осіб зі зниженою працездатністю шляхом укладення трудового договору. Тим більше, що порівняно недавно були внесені зміни до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» [1], що свідчить про зміну ставлення держави до даного кола осіб.

Постановка завдання. Метою дослідження є з'ясування особливостей змісту трудових договорів, що укладаються з особами зі зниженою працездатністю, можливих практичних проблем та шляхів їх вирішення.

Результати дослідження. Перш ніж перейти до безпосереднього дослідження питання, зауважимо, що немає жодного сумніву, що на теперішній день питання «трудового договору» привертає значну увагу юристів-практиків і одержало широке висвітлення у науково-практичній літературі. Це насамперед зумовлено тим фактом, що всього в Україні на умовах трудового договору зайнято і підпадає під дію законодавства про працю 20 млн. осіб віком від 15 до 70 років [2]. Адже саме договір є мотором ефективних вільних господарських зв'язків, а також інструментом вільного самовизначення громадянина [3, с. 76].

З даного приводу К. Гусов вдало зазначає, що словосполучення «трудовий договір» має багатопланове значення, тобто вживається у різних значеннях у законодавстві та практиці, а також у правознавстві. Цілком погоджуємось, що і цю особливість не можна не враховувати під час тлумачення поняття трудового договору.

На думку вищезазначеного науковця, трудовий договір, по-перше, є найважливішим інститутом трудового права, посідає центральне місце в його системі і актах кодифікованого значення – кодексах законів про працю. По-друге, трудовий договір являє собою важливу гарантію права на працю, вибір виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності. По-третє, трудовий договір виступає своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута [4, с. 20–23].

Разом з тим складно однозначно погодитись з останнім проявом трудового договору, визначеного науковцем, адже включення до тексту трудового договору умови про випробувальний строк ставить під сумнів досягнення мети працевлаштування.

І справді, трудовий договір на сьогодні – багатопланове явище, яке з огляду на різні правові явища може трактуватися по-різному. Зокрема, як найважливіший інститут трудового права, як юридичний факт, що зумовлює виникнення трудових правовідносин між працівниками та роботодавцями, як один зі способів реалізації права на працю, як джерело трудового права, як модель договірних правовідносин.

Щодо правового регулювання трудового договору в Україні, то воно здійснюється загальним трудовим законодавством та низкою спеціальних нормативно-правових актів. Основним актом, що закріплює поняття трудового договору, визначає сторони, види та форму, порядок зміни його умов, підстави припинення та розірвання є Кодекс законів про працю,



прийнятий ще 10 грудня 1971 року [5]. У цьому нормативному акті відсутня окрема глава щодо укладення трудового договору з окремими категоріями працівників. Лише деякі розрізнені норми кодексу, зокрема глава XII (праця жінок) та глава XIII (праця молоді) закріплюють особливості умов праці, які враховуються при укладенні трудового договору з цими категоріями працівників. А ось праці осіб з інвалідністю присвячено й того менше – лише ст. 172 КЗпП України та деякі інші, які тільки згадують про особливі умови праці вказаної категорії працівників. Але при цьому потрібно пам'ятати, що такі поняття як умови трудового договору і умови праці – не тотожні.

Переходячи до аналізу особливостей трудових договорів з особами зі зниженою працездатністю (під якими ми розуміємо, осіб з інвалідністю, відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»), зазначимо, що держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Так, згідно зі ст. 43 Конституції України 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, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [6].

Стаття 2 Кодексу законів про працю України конкретизує вказані положення Основного Закону і юридично закріплює принцип рівності трудових прав, що регламентуються й в інших статтях цього Кодексу та законодавчих актах про працю [5].

О.С. Пашков з приводу рівності трудових прав слушно зазначає, що у нормах трудового права, більш ніж у будь-яких інших, повинні враховуватись предмет, способи і методи реалізації прав і виконання обов'язків, але при цьому варто брати до уваги, що менш важливим є суб'єктивний момент: хто реалізовує права і виконує трудові обов'язки, яку реальну особистість розуміють за загальноприйнятим і єдиним для усіх терміном «суб'єкт трудового права» [7, с. 28]. Тому незалежно від того, хто реалізує надане право, воно повинно бути забезпечене такими механізмами реалізації, які б дали змогу на рівні з усіма іншими реалізовуватись.

Саме тому вважаємо, що недарма протягом останніх 20-ти років суспільство особливо зосереджується на проблемах осіб зі зниженою працездатністю. Скрізь лунають гарні промови про рівні можливості, про недискримінацію осіб з інвалідністю. Приймається значна кількість міжнародних документів у цій сфері, які наголошують, що особи з інвалідністю мають такі ж самі права, як і інші люди. Якраз тому, як уже згадувалось, 19.12.2017 р., були внесені зміни до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», яким було змінено назву Закону на «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», що свідчить про зміну ставлення держави та суспільства загалом до вказаної категорії осіб. Їх починають сприймати саме як людей і не просто як біологічних істот, а соціальних – «особи» з інвалідністю.

Відповідно до вищезгаданого Закону особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист. Сама ж інвалідність є мірою втрати здоров'я. Отже, саме стан здоров'я даної категорії працівників та міра його втрати буде відрізняти їх від інших.

КЗпП України заборонено прийняття на роботу осіб, яким за станом здоров'я дана робота протипоказана (ст. 24). Тому, приймаючи на роботу осіб з інвалідністю, роботодавець повинен керуватись висновком МСЕК і індивідуальною програмою реабілітації для з'ясування можливості використання її праці при здійсненні тих чи інших видів робіт, можливості залучення такого працівника до роботи у нічний час, до надурочних робіт та ін. (ст. 172 КЗпП). Вказане положення підтверджується й ст. 18 Закону України «Про



основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», де прямо встановлено обов'язок роботодавців не лише створювати для працевлаштування осіб з інвалідністю робочі місця, а й забезпечувати такі умови праці, які відповідали б вимогам їх індивідуальних програм реабілітації, та надавати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством. Отже, медичний висновок МСЕК та індивідуальна програма реабілітації є вагомими при визначенні трудової функції особи з інвалідністю. Тому на практиці з метою уникнення конфліктних ситуацій чи навіть санкцій, краще було б, якби в індивідуальній програмі реабілітації МСЕК визначила, що робота на відповідній посаді даного працівника з інвалідністю не шкодить його здоров'ю. Останнє необхідно у тому випадку, якщо особа з інвалідністю добровільно не відмовилась від виконання індивідуальної програми реабілітації (п. 10 Положення про індивідуальну програму реабілітації інваліда, затвердженого Постановою КМУ від 23 травня 2007 року).

При визначенні трудової функції працівника з інвалідністю роботодавцю потрібно брати до уваги і той фактор, що особи з інвалідністю, як і будь-які інші працівники, можуть мати такий стан здоров'я, який може небажано позначитись на здоров'ї інших осіб, наприклад, під час виконання ними функцій з обслуговування населення. Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 р. передбачено, що обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди повинні проходити працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєно тощо (ст. 26).

Окрім того, згідно зі ст. 23 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 р. у тому разі, якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, такі особи, за їх згодою, тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо ж зазначених осіб перевести на іншу роботу неможливо, вони відсторонюються від роботи у порядку, визначеному законом [8].

Таким чином, для виконання конкретної роботи, що визначається сторонами, працівник повинен мати належний стан здоров'я. Виконання конкретної роботи повинно не завдавати шкоди не тільки здоров'ю самого працівника, а й не загрожувати здоров'ю інших осіб. Разом з тим, роботодавець може вимагати від працівника документи про його стан здоров'я тільки тоді, коли працівникові необхідно пройти обов'язковий попередній медичний огляд. В усіх інших випадках працівник самостійно вирішує, повідомляти роботодавця про наявність у нього групи інвалідності чи ні. Тому, якщо працівник не повідомив роботодавця про встановлену групу інвалідності й не надав документи, що її засвідчують, роботодавець не можна притягти до відповідальності за ненадання такому працівнику встановлених пільг та гарантій.

Якщо у кримінальному чи адміністративному праві стан здоров'я беруть до уваги, визначаючи особу неосудною, що веде до фактичної втрати правосуб'єктності, а у цивільному праві він може бути використаний під час визнання особи за рішенням суду обмежено дієздатною чи недієздатною, то у трудовому праві стан здоров'я має зовсім інше значення. Йдеться не про стан здоров'я як юридичний факт, що може бути підставою для припинення, наприклад, трудового договору чи переведення на легшу роботу, а власне про стан здоров'я як одну із характерних ознак суб'єкта трудового права – працівника.

Стан здоров'я враховується з метою встановлення фізичної та психічної придатності особи за конкретно визначеною професією, спеціальністю і посадою, тобто її працездатності. Працездатність – це соціально-правова категорія, що відбиває здатність людини до праці, яка визначається рівнем її фізичного і духовного розвитку, а також станом здоров'я, професійними знаннями, уміннями і досвідом [9, с. 75]. Закон не встановлює межі непрацездатності працівника.



Але якщо вести мову про працівників з інвалідністю, то не просто стан здоров'я впливає на їх працездатність та трудову дієздатність, а міра його втрати. Так, згідно зі ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. здоров'я – це стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів [10]. З даного визначення складно уявити при сучасній соціально-економічній ситуації у країні «здорових» людей. Тим не менш, як уже згадувалось, інвалідність – міра втрати здоров'я, яка визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України.

Медико-соціальна експертиза визначає ступінь обмеження життєдіяльності людини, причину, час настання, групу інвалідності, сприяє проведенню ефективних заходів щодо профілактики інвалідності, реабілітації осіб з інвалідністю, пристосування їх до суспільного життя.

Цій експертизі підлягають особи, які втратили здоров'я внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежує їх життєдіяльність, а також особи, які за чинним законодавством мають право на соціальну допомогу, компенсацію втраченого заробітку або звільнення від виконання відповідних обов'язків тощо.

Крім того, зазначена експертиза виявляє компенсаторно-адаптаційні можливості особи, реалізація яких сприятиме функціональній, психологічній, соціальній, професійній реабілітації та адаптації осіб з інвалідністю. Залежно від ступеня втрати здоров'я інвалідність поділяється на три групи (I, II та III).

Тому, з огляду на вказане можна констатувати, що на трудову дієздатність працівника впливає не тільки стан його здоров'я, а й міра його втрати. Саме вказані фактори будуть впливати на таку необхідну умову трудового договору як трудова функція, яка певним чином залежатиме від висновку МСЕК (чи ЛКК для неповнолітніх осіб) і індивідуальної програми реабілітації. Так, МСЕК і ЛКК проводять експертизу професійної придатності осіб з інвалідністю, що здійснюється насамперед для професій (спеціальностей), за якими вони працювали, навчалися, а також для професій (спеціальностей), здобуття яких можливе у майбутньому.

Вказується перелік професій і рівень кваліфікації, який збережений у тому чи іншому ступені професійної придатності. Обов'язково вказуються відомості про придатність до відповідної професії:

- у повному обсязі;
- з обмеженням обсягу виконуваних робіт та визначенням тривалості робочого дня.

Зазначається перелік професій, спеціальностей, що рекомендується до освоєння при професійному навчанні, перепідготовці.

МСЕК та ЛКК здійснюють докладний опис усіх чинників та елементів майбутньої трудової діяльності особи з інвалідністю, в якому обов'язково зазначаються протипоказання за станом здоров'я людини з інвалідністю до певних видів професійної діяльності, зазначені умови праці (важкість, напруженість, режим праці та відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники) тощо [11].

Повертаючись до змісту трудового договору, то його обов'язковою умовою, окрім трудової функції, як відомо, є місце роботи. Так, особи зі зниженою працездатністю можуть працювати як на спеціалізованих підприємствах (наприклад, ЦТОС, ЦТОГ), так і звичайних, а також у фізичної особи – роботодавця. Тим більше, що квота щодо їхнього працевлаштування визначається законодавством. Роботодавці, в яких за основним місцем роботи працює 8 і більше осіб, реєструються у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю за своїм місцезнаходженням і щороку подають цим відділенням звіт про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю (у разі неподання до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю звіту про зайнятість та працевлаштування таких осіб несуть відповідальність у встановленому законом порядку).

Від місця роботи слід відрізняти робоче місце. Під робочим місцем розуміють певну ділянку виробничої площі, обладнаної механізмами, інструментами, агрегатами,



пристосованими для роботи, місце безпосереднього виконання трудової функції. Поняття місця роботи ширше поняття робочого місця. У випадку відсутності на своєму робочому місці, працівник водночас може знаходитись за місцем роботи (в іншому цеху). У такій ситуації відсутність без поважних причин, навіть якщо вона продовжувалась понад 3 годин, буде не прогулом, а звичайним порушенням трудової дисципліни [12]. У межах місця роботи, роботодавець вправі переміщати працівника з одного робочого місця на інше без його згоди, але не має права переміщати на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я (ст. 32 КЗпП України).

Спеціальне ж робоче місце осіб з інвалідністю – це окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо. Якщо МСЕК у своїх висновках чи індивідуальній програмі реабілітації чітко не визначає, що особа з інвалідністю може працювати тільки на спеціальному робочому місці, це означає, що працю даної категорії працівників можна використовувати на звичайному робочому місці. Спеціальне ж робоче місце може створюватись як на виробництві, так і вдома у працівника, якщо він виконуватиме надомну роботу. В останньому випадку необхідно, щоб особа з інвалідністю мала необхідні житлово-побутові умови. Обстежувати житлово-побутові умови має право представник підприємства, де особа з інвалідністю працює, представник профспілки, а також представники санітарного та пожежного нагляду. За фактом такого обстеження складається акт.

При цьому, з мотивів забезпечення охорони праці, роботодавець має надавати працівнику, що виконує надомну роботу, всі необхідні матеріали та обладнання, має забезпечувати їх ремонт, а також відшкодовувати витрати за комунальні послуги (наприклад, за спожиту у процесі виконання роботи електроенергію) або за використання обладнання, яке має працівник (шляхом виплати компенсації за його зношення).

Під час створення спеціального робочого місця слід враховувати рекомендації МСЕК, професійні навички і знання, якими володіє працівник з інвалідністю, а також безперечно мають враховуватись «обмежені можливості» самої особи (певні анатомічні дефекти чи нозологічні форми захворювання). Крім того, слід відповідно до цих потреб вжити додаткових заходів безпеки праці, які відповідатимуть потребам працівника і слугуватимуть засобом попередження настання травм на виробництві тощо [13].

Отже, стан здоров'я, а особливо міра її втрати зумовлюють особливості укладення трудового договору з особами зі зниженою працездатністю. Роботодавець, укладаючи трудовий договір з даною категорією працівників, повинен враховувати висновки МСЕК, програми реабілітації та інтереси самих осіб з інвалідністю. Окрім того, додаткові особливості трудової дієздатності, мають особи зі зниженою працездатністю унаслідок психічного розладу. Так, за ст. 9 Закону України «Про психіатричну допомогу» особа може бути визнана тимчасово (на строк до п'яти років) або постійно непридатною внаслідок психічного розладу до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих. З метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я вона підлягає обов'язковому попередньому (перед початком діяльності) та періодичним (у процесі діяльності) психіатричним оглядам. Перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих, затверджується Кабінетом Міністрів України і підлягає періодичному (не рідше одного разу на п'ять років) перегляду. Так, Наказом Міністерства охорони здоров'я України та Служби безпеки України було затверджено Перелік психічних захворювань (розладів), які можуть завдати шкоди охороні державної таємниці, і за наявності таких громадян допуск до державної таємниці не надається. Отже, для осіб зі зниженою працездатністю внаслідок психічного розладу встановлюються ще й додаткові обмеження щодо реалізації наданого їм права на роботу.



Висновки. Таким чином, особливість реалізації особами зі зниженою працездатністю права на працю шляхом укладення трудових договорів виявляється у 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 трудову дієздатність 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, яка певним чином залежатиме від висновку МСЕК (медико-соціальна експертна комісія) (чи ЛКК (лікарсько-консультативна комісія) для неповнолітніх осіб) і індивідуальної програми реабілітації. Так, МСЕК і ЛКК проводять експертизу професійної придатності осіб з інвалідністю, що здійснюється насамперед для професій (спеціальностей), за якими вони працювали, навчалися, а також для професій (спеціальностей), здобуття яких можливе у майбутньому.

Тому, визначаючи трудову функцію працівника з інвалідністю, роботодавець повинен керуватись не тільки його професійними якостями та знаннями, а й в обов'язковому порядку дотримуватись висновків МСЕК та індивідуальної програми реабілітації, а також враховувати інтереси самої особи з інвалідністю. При цьому роботодавцю потрібно брати до уваги й той аспект, що стан здоров'я такого працівника не повинен негативно впливати на здоров'я інших осіб (як учасників трудового колективу, так і тих, з ким буде контактувати під час виконання трудової функції вказаний працівник).

Саме стан здоров'я, висновки МСЕК та індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю, будуть визначальними при бажанні роботодавця реалізувати одне з наданим йому прав на переміщення працівника на інше робоче місце. При цьому перемістити працівника з інвалідністю, якому за висновком МСЕК передбачена можливість працевлаштування на спеціальне робоче місце, можна знову ж таки тільки на спеціальне робоче місце, а не на звичайне. Хоч і переміщення працівника не потребує від нього згоди, роботодавець не може перемістити його на роботу, протипоказану працівникові за станом здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року, № 875-ХІІ. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
2. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян»: Постанова Верховної Ради України від 15.01.2009р. / ВВР України. 2009. №28. Ст. 370.
3. Соловьев В.С., Поляков А.В., Козлихин И.Ю. Предварительные замечания о праве вообще. Власть и право. Л.: Издат. дом С.-Петербург. гос. ун-та, 1990. 76 с.
4. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 1993. 420 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Конституція України від 28 червня 1996 р. ВВР України. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Пашков А.С. Советское трудовое право: учебное пособие. Л.: Изд-во ЛГУ, 1966. 238 с.
8. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 р. № 1645-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14>.
9. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. Трудове право України: академічний курс / за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Ін Юре, 2006. 275 с.
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992р. № 2801-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/la>.
11. Працевлаштування людей з інвалідністю, осіб з інвалідністю 1, 2, 3 групи. URL: <http://naiu.org.ua/useful/jobs/>.
12. Пашуто В.П. Організація, нормування і оплата праці на підприємстві: навч.-практ. посіб. М.: КНОРУС, 2005. 320 с.



13. Білова Н. Робоче місце інваліда: усе, що потрібно знати. Податки та бухгалтерський облік. 2016. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/august/issue-67-68/article-20923.html>.

КОЛОСОВ И. В.,
аспирант кафедри трудового права
(Национальный юридический
университет
имени Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

НОВШЕСТВА ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ ОТ 15.12.2017 ГОДА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО СУДЕБНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В предлагаемой статье рассматривается проблема качества и скорости рассмотрения индивидуальных трудовых споров судами Украины после внесения изменений в Гражданский процессуальный кодекс и начала работы нового Верховного Суда 15 декабря 2017 года.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, Гражданский процессуальный кодекс, Верховный Суд, трудовая юстиция, Трудовой процессуальный кодекс.

У пропонованій статті розглядається проблема якості та швидкості розгляду індивідуальних трудових спорів судами України після внесення змін до Цивільного процесуального кодексу та початку роботи нового Верховного Суду 15 грудня 2017 року.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, Цивільний процесуальний кодекс, Верховний Суд, трудова юстиція, Трудовий процесуальний кодекс.

In the article proposed the problems of Civil Processual Code's changes on December, 15, 2017 & new Supreme Court's start impact on labor disputes' resolving quality are discussed.

Key words: individual labor disputes, Civil Processual Code, Supreme Court, Labor Justice, Labor Processual Code.

Введение. Эффективное судебное разрешение трудовых споров невозможно представить без надлежащего процессуального инструментария – норм права, которые регламентируют порядок разбирательства по делу и вынесения по нему соответствующего судебного решения.

В этой связи представляется весьма актуальным проанализировать те изменения, которые коснулись трудовых споров, в контексте реформирования отечественной системы правосудия и, соответственно, процессуального законодательства в 2016 – 2017 гг.

