

Прасов вважає, що лікарські помилки необхідно розглядати у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні — це є як винні, так і невинні діяння, а у вузькому — лише невинні діяння медичних працівників [4, с. 69]. Потрібно вирізнити поняття «лікарська помилка» та «професійне правопорушення», що включає в себе проступки та злочини, скоєні медичними працівниками. Також варто відмітити, що саме поняття «лікарська помилка» етимологічно включає у себе лише таку категорію медичних працівників, як лікарі. Водночас як допущена вона може бути будь-яким медичним працівником. Тож при застосуванні її у юридичній практиці варто використовувати термін «медична помилка» або «професійна помилка».

Список використаної літератури:

1. Лікарська (медична) помилка: медичне та правове поняття. Адвокатське бюро «Титикало та партнери». *Адвокатське бюро «Титикало та партнери»*. URL: <http://tytykalo.com.ua/presa-pro-nas/likarska-medichna-pomilka-medichne-ta-pravove-ponyattya/> (дата звернення: 02.11.2023).
2. Стеценко С. Г. Хто і коли *відповідатиме за хвороби і передчасне вимирання українців? Ваше здоров'я*. 2007. № 47. С. 60–63.
3. Шерстюк Н. Медичний недогляд. [Електронний ресурс].—Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.org/content/article/2282192.html#hash=relatedInfo> Container.
4. Прасов О. О.. *Право на медичну допомогу та його здійснення* : дис... канд. юрид. наук: 12.00.03. Гуманітарний ун-т "Запорізький ін-т держ. та муніципального управління". Запоріжжя, 2007. 196 с.

УДК 349.23:331.312.4.(447)

Анна ЗАСЛАВСЬКА,

здобувач вищої освіти ННІ №2

Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник:

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Національної академії внутрішніх справ

доктор філософії

Ангела КАЛІНЮК

ПРОСТІЙ І ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

У час збройної агресії запровадження дистанційної роботи набуло ще більшої значущості, щоб і підтримувати економіку країни, і допомогти роботодавцям та працівникам організувати процес праці. Хоча КЗпП України не містить обмежень щодо використання дистанційної праці з-за

кордону осіб, які працюють у вітчизняних роботодавців, утім у воєнний час з'являються окремі законодавчі акти, які вводять такі обмеження (зокрема, щодо державних службовців, працівників суб'єктів господарювання державного сектора економіки).

Дистанційну роботу «легалізували» 17.03.2020 р. як один із заходів, щоб запобігти COVID-19 (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 р. № 530-IX) [6]. Однак лише з 27.02.2021 р. законодавець розділив дистанційну та надомну роботу. Цього дня набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. № 1213-IX [7]. Наразі дистанційну і надомну роботу регулюють окремі статті КЗпП України – 601 і 602 [1].

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 602 КЗпП України [1]).

Ключовими ознаками дистанційної роботи є:

оформляють письмовим трудовим договором. На час загрози епідемії, пандемії, необхідності самоізолюватися та у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру – достатньо наказу (п. 6-1 ч. 1 ст. 24, ч. 11 ст. 602 КЗпП України [1]).

працівник самостійно визначає робоче місце і відповідає за безпечні та нешкідливі умови праці на ньому (ч. 3 ст. 14 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII [2]). Поширена помилка на практиці – зазначати в наказі адресу, за якою працівник працюватиме дистанційно. Працівник самостійно визначає місце роботи та виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця (п. 4 розд. I Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, затвердженої Наказом № 913 [3]).

працівник розподіляє робочий час на свій розсуд (ч. 5 ст. 602 КЗпП України [1]).

працівник може поєднувати дистанційний формат з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця (ч. 6 ст. 602 КЗпП України [1]).

працівнику гарантується вільний час для відпочинку – період відключення (ч. 9 ст. 602 КЗпП України [1]).

Відтак, у час збройної агресії запровадження дистанційної роботи набуло ще більшої значущості, щоб і підтримувати економіку країни, і

допомогти роботодавцям та працівникам організувати процес праці. Наразі ми зіткнулися з надскладними умовами життя та праці. Багато громадян України були змушені покинути свої домівки у пошуках безпеки для себе та своїх родин, а тому виїхали закордон. Хоча КЗпП України [1] не містить обмежень у частині використання дистанційної праці з-за кордону осіб, які працюють у вітчизняних роботодавців, утім у воєнний час з'являються окремі законодавчі акти, які вводять такі обмеження. Так, державні службовці та працівники державного органу на період воєнного стану за рішенням керівника можуть працювати дистанційно, але тільки на території України (постанова КМУ «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 р. № 440 [4]). Чимале занепокоєння викликала постанова КМУ «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022 р. № 481 [5], адже передбачила, що працівники суб'єктів господарювання державного сектору економіки за рішенням виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання можуть працювати дистанційно, але на території України. Члени виконавчого органу або керівник суб'єкта господарювання за рішенням суб'єкта управління об'єктами державної власності, загальних зборів акціонерів/учасників господарських товариств, у статутному капіталі яких 50% акцій/часток належать державі, а також наглядових рад суб'єктів господарювання можуть працювати дистанційно на території України.

Відповідно до вимог ст. 34 КЗпП простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами [1].

Законодавством не встановлено чітких умов (підстав) оголошення простою на конкретному підприємстві. Також не встановлено і жодних обмежень, тому вирішення питання щодо оголошення простою повною мірою залежить від об'єктивних обставин, які склалися на підприємстві, та бажання роботодавця [8].

Обов'язкова умова – наявність обставин, які спричинили повну зупинку роботи підприємства або його структурних підрозділів. Крім того, простій може бути застосовано до окремих працівників з огляду на неможливість виконання ними своїх трудових обов'язків, до прикладу, у зв'язку з втратою/пошкодженням засобів виробництва, з якими вони працювали. При цьому, працівники цього ж структурного підрозділу, які в процесі праці не використовують втрачені/пошкоджені засоби виробництва (або результат роботи працівників, які використовували такі засоби) та не мають інших перешкод для виконання своєї трудової функції, можуть продовжувати роботу [8].

Найчастіше під час воєнного стану причинами (підставами) для запровадження простою є розташування підприємства на тимчасово окупованій території; розташування підприємства в зоні бойових дій; руйнування підприємства повне або часткове внаслідок бойових дій [9].

Роботодавці таких підприємств не можуть забезпечити працівникам нормального робочого процесу та гарантувати відсутність загрози їхньому життю, тому мають повне право запровадити простій.

Щодо інших роботодавців, які територіально розташовані в більш-менш спокійних регіонах країни, то вони повинні працювати й тим самим піднімати економіку країни в такий складний час. Зрозуміло, що це не стосується підприємств, які тим чи іншим чином постраждали від військової агресії й не можуть нормально функціонувати або неможлива робота їх окремих структурних підрозділів.

Разом із тим на законодавчому рівні не встановлено жодних вимог та умов, які б забороняли або обмежували роботодавців у питанні прийняття ними рішення про запровадження простою під час війни. Це вказує на те, що право вирішувати, чи оголошувати простій під час війни чи ні, має кожний роботодавець [9].

З початком війни значна кількість українських громадян, у т. ч. працівники підприємств, переїхали в спокійніші місця на території нашої країни чи виїхали за кордон. Якщо працівник-переселенець (біженець) не розірвав із роботодавцем трудового договору, то трудові відносини тривають. За новим місцем перебування (як на території України, так і за кордоном) працівник може продовжувати працювати дистанційно, якщо дозволяє специфіка його роботи. Також протягом дії воєнного стану трудовий договір з працівником-переселенцем (біженцем) може бути призупинений із його власної ініціативи або ініціативи роботодавця [9].

Якщо роботодавець оголошує простій для всього підприємства або для структурного підрозділу, в якому працює працівник, що евакуювався в інше місце, то цей режим роботи підприємства має поширюватися і на такого працівника. Але важливим є наявність контакту із працівником, оскільки роботодавець має повідомити йому про запровадження простою [9].

Якщо є зв'язок із працівником, що евакуювався (в інше місце на території нашої країни або за кордон), до його відома доводять, з якої дати та на який час (якщо його можна вирахувати або пов'язати з якоюсь подією) на підприємстві або в структурному підрозділі оголошено простій. Це дає кадровій службі підставу проставляти в таблиці обліку робочого часу щодо такого працівника позначку, передбачену для часу простою, — «П» («23») [9].

Якщо із працівником зв'язок втрачено, роботодавець не має можливості ані дізнатись про те, де працівник перебуває, ані повідомити йому про запровадження простою. У такому разі до моменту контакту із

працівником у таблиці обліку використання робочого часу проставляють позначку «І» («30») — інші причини неявок [9].

Ще одна можлива ситуація: бойові дії в населеному пункті не проводяться, підприємство працює, але працівник без попередження роботодавця евакуйовувався (в іншу місцевість на території України або за кордон) і при цьому своєї роботи не виконує. Для такого працівника не можна запровадити простій, оскільки він залишив робоче місце за власною ініціативою, а це не є підставою для запровадження простою [9].

Звільняти такого працівника за прогул без поважної причини також не варто, зважаючи на те, що в країні йде війна й люди залишають свої домівки у зв'язку з непередбачуваною небезпечною ситуацією, а це, однозначно, є поважною причиною. З таким працівником можна призупинити дію трудового договору (робоче місце зберігається, але зарплати не нараховують) [9].

Простій і дистанційна робота є актуальними темами для дослідження в умовах воєнного стану, яка вимагає адаптації трудових відносин до нових реалій. Обидві ці ситуації потребують належного правового регулювання та захисту трудових прав працівників. У законодавстві України ці питання не врегульовані на достатньому рівні, що створює проблеми для реалізації та захисту трудових прав працівників. Тому необхідно вивчати досвід інших країн, які вже внесли зміни до свого трудового законодавства з урахуванням сучасних викликів, та розробляти відповідні нормативно-правові акти, які б гарантували гнучкість, ефективність та соціальну справедливість у сфері праці.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 1 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 03.12.2023).

2. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII : станом на 1 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 03.12.2023).

3. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сіл. госп-ва України від 05.05.2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 03.12.2023).

4. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану : Постанова Каб. Міністрів України від 12.04.2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-п#Text> (дата звернення: 03.12.2023).

5. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану : Постанова Каб. Міністрів України від 26.04.2022 р. № 481 : станом на 17 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-п#Text> (дата звернення: 03.12.2023).

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX : станом на 10 жовт. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text> (дата звернення: 03.12.2023).

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 03.12.2023).

8. Простій у період воєнного стану: що слід знати? | Блог бухгалтера від М.Е.Дос. *М.Е.Дос – своєчасна звітність та простий обмін документами*. URL: <https://medoc.ua/blog/prostij-u-period-vonnogo-stanu-shho-slid-znati> (дата звернення: 03.12.2023).

9. Простій під час війни: особливості запровадження та оплати. *Сергіївська сільська територіальна громада*. URL: <https://sergiyvska-rada.gov.ua/servisy/upravlinnia-derzhpratsi/2809-pro-nadannia-dozvolu-na-rozrobku-proiektiv-zemleustroiu-shchodo-vidvedennia-zemelnykh-dilianok-dlia-vedennia-fermerskoho-hospodarstva-18> (дата звернення: 03.12.2023).

УДК 347.2:355.48

Вікторія МУРАТОВА,

здобувач вищої освіти ННІ №2

Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник:

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Національної академії внутрішніх справ

доктор філософії

Ангела КАЛІНЮК

ДО ПИТАННЯ СТЯГНЕННЯ КОМПЕНСАЦІЇ ЗА ПОШКОДЖЕНЕ (ЗРУЙНОВАНЕ) МАЙНО ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ

Внаслідок військового вторгнення РФ на територію України значних втрат зазнали фізичні особи, майно яких було зруйновано або пошкоджено під час введення бойових дій з країною-агресором. На