

Враховуючи вищезазначене, слід зробити висновок, що одним з головних завдань захисту прав осіб з розладами психічного здоров'я в умовах сьогодення має стати завдання – створення ефективного механізму реалізації активної соціалізації осіб з розладами психічного здоров'я. Цьому сприятиме суспільна гуманність та толерантність.

Література

1. Статут (Конституція) всесвітньої організації охорони здоров'я. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_599.

2. Барчі Б. В. Психологічне здоров'я: надання психологічних послуг населенню. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (18 жовтня 2019 року) / уклад. З. Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 312 с.

3. Фромм Э. Душа человека. Москва: АСК, 1964. 434 с.

4. Декларация о правах умственно отсталых людей: Принята резолюцией 2856 (XXVI) Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1971 года URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_119.

5. Гавайская декларация II: Одобрена Генеральной ассамблеей ВПА, Вена. Австрия, 10 июля 1983 г. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_872.

6. Резолюция 46/119 Защита лиц с психическими заболеваниями и улучшение психиатрической помощи: Принята Генеральной Ассамблеей ООН 18 февраля 1992 г. по докладу Третьего комитета (A/46/721). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_905.

7. Про психіатричну допомогу: Закон України від 22.02.2000 р. № 1489-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 19. Ст. 143.

8. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К. Г. Устименка). *Офіційний вісник України*. 1997. № 46. Стор. 126.

9. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.

10. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.

УДК 349.2(043.2)

Черноус С. М., к.ю.н., доцент,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Головною метою більшості змін, що вносяться до законодавства

України про працю проголошується удосконалення правового регулювання відповідного виду суспільних відносин, яке обумовлене реформуванням тієї чи іншої сфери. Натомість, на нашу думку, окремі зміни, яких зазнав Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (далі – КЗпП) та інші нормативно-правові акти викликають певні заперечення, які обумовлені як необґрунтованістю їх внесення до КЗпП, так і такі, що пояснюються недоліками змістовного характеру відповідних новел.

Так, у зв'язку з реформуванням органів прокуратури змін зазнав як спеціальний закон, який регламентує діяльність відповідних органів – Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. (далі – Закон № 1697-VII), так і загальне законодавство – КЗпП. Зокрема, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» від 19.09.2019 року (далі – Закон № 113-IX) статтю 40 КЗпП України доповнено частиною 5 такого змісту: «Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42⁻¹, частин першої, другої і третьої статті 49⁻², статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус».

У навчальній та науковій літературі підкреслюється, що однією з особливостей системи джерел трудового права України, яка обумовлюється специфікою предмета та методу, а також принципом трудового права є єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин. Наслідком означеної диференціації є поділ законодавства (норм) на загальне та спеціальне. Отже, у випадку що аналізується, загальними є норми КЗпП, а спеціальними – норми Закону № 1697-VII, які визначають, крім іншого, статус прокурорів, як спеціальних суб'єктів трудового права. Виникає питання, в чому полягала доцільність і чим обґрунтовувалась необхідність доповнення загальної норми статті 40 КЗпП частиною 5? Аксіоматичним є положення теорії права, що за наявності спеціальної норми, що регулює відповідне коло суспільних відносин, застосовується саме вона, а не загальна, остання ж діє в тій частині, в якій спеціальна не встановлює особливих правил поведінки. Отже, положення, які вироблені загальною теорією права не потребують спеціального закріплення, адже вони діють без їх нормативної фіксації, оскільки право і закон (чи законодавство) не тотожні категорії. Нормативні ж підвалини поділу трудового законодавства на загальне та спеціальне закладено у статтях 3, 7 КЗпП, нормах Закону № 1697-VII, Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. та інших. Відповідно, наявність правила, що було закріплено у частині 5 статті 40 КЗпП не тільки не підвищує якості правового регулювання відповідного кола суспільних відносин, не робить правове регулювання чітким,

зрозумілим, лаконічним, а й навпаки, захаращує законодавство, робить його безпідставно громіздким, породжує інші дефекти як-от: дублювання норм, правові колізії тощо.

Ще один аспект, на якому варто акцентувати увагу. Аналіз новітніх положень трудового законодавства свідчить про тенденцію до звуження сфери дії гарантій трудового законодавства для все більш широкого кола осіб, що, на наше переконання, враховуючи соціальну спрямованість трудового права, йде врозріз з позиціонуванням нашої держави як соціальної, орієнтованої на визнання пріоритету прав люди. Зазначений висновок обумовлюється положенням частини 2 статті 3 Конституції України, відповідно до якої права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Натомість, навпаки, спостерігається збільшення норм-винятків із загальних гарантій трудових прав працівників. Так, наприклад, винятки встановлено щодо посадових осіб, державних службовців, суддів та інших. Окремі з них з обґрунтованими, інші ж носять дискусійний характер. Так, Законом № 113-IX встановлено обмеження гарантій трудових прав щодо прокурорів (статтю 51 Закону № 1697-VII доповнено частиною 5, згідно якої «на звільнення прокурорів з посади з підстави, передбаченої пунктом 9 частини першої цієї статті, не поширюються положення законодавства щодо пропозиції іншої роботи та переведення на іншу роботу при звільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, щодо строків попередження про звільнення, щодо переважного права на залишення на роботі, щодо переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, щодо збереження місця роботи на період щорічної відпустки та на період відрядження», а також, як вже зазначалося, статтю 40 КЗпП доповнено частиною 5. Останні з перелічених змін зумовлюють ризики звуження сфери дії гарантій законодавства про працю для ще більш широкого кола суб'єктів. Зокрема, чим обумовлено позицію законодавця, який визначив основною метою законопроекту № 1032 від 29.08.2019 р., викладеною у пояснювальній записці «створення передумов для побудови системи прокуратури, діяльність якої базується на засадах ефективності, професійності, незалежності та відповідальності», встановити винятки з установлених гарантій не тільки для прокурорів, а й для «окремих категорій працівників»? Хто є такими категоріями? Можна припустити, що нормотворець діє «наперед», зважаючи на анонсовані представниками влади зміни щодо спрощення процедури звільнення працівників. Вказане обумовлене тим, що буквально тлумачити положення нововведеної частини 5 статті 40 КЗпП, яка передбачає, «особливості звільнення окремих категорій працівників... встановлюються законом, що регулює їхній статус», дозволяє зробити висновок, що це може бути будь-яка категорія працівників, статус якої визначається спеціальним законом.

Отже обмеження гарантій трудового законодавства і відповідне «спрощення» може стосуватися доволі широкого кола працівників, а не тільки прокурорів чи інших державних службовців, достатньо лише політичної волі для встановлення «особливостей їх правового статусу».

«Політична доцільність» введення норми частини 5 статті 51 Закону № 1697-VII та частини 5 статті 40 КЗпП, на нашу думу, очевидна – якомога швидше припинити трудові правовідносини з окремими прокурорами. Але, з правової точки зору, вважаємо, що вказана норма суперечить не тільки нормам Конституції України (статті 3, 22, 43, 45), а й фундаментальним принципам трудового права (гуманізму, рівності, соціальної справедливості) і галузевим та спеціальним принципам трудового права (наприклад, принципу стабільності трудових правовідносин). Говорячи про вже вищевказаний принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, варто зауважити, що, дійсно, диференціація зумовлюється існуючою специфікою відповідного кола суспільних відносин продиктованою, зокрема, наявністю особливого статусу державного службовця. Однак, диференціація має базуватися на принципах трудового права, бути виправданою, обґрунтованою, об'єктивно зумовленою, необхідною, не носити ситуативного характеру, особливо коли йдеться про встановлення норм-винятків. В іншому ж випадку, вона міститиме ознаки дискримінації, що, на нашу думку, ми і можемо констатувати, проаналізувавши положення частини 5 статті 40 КЗпП та частини 5 статті 51 Закону № 1697-VII.