

елементами благоустрою, обладнанням, інженерною інфраструктурою, організація співжиття у багатоквартирному будинку, внутрішня організація діяльності та ін.

### *Література*

1. Про затвердження Прави утримання жилих будинків та прибудинкових територій: Наказ Державного комітету України з питань житлово-комунального господарства від 17 трав. 2005 р. № 76. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0927-05#Text>.

2. Про кооперацію: Закон України від 10 лип. 2003 р. № 1087-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-15#Text>.

3. Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю: Закон України від 19 черв. 2003 р. № 978-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/978-15#Text>.

4. Асадчев Ю. Інвестиційні схеми фінансування будівництва житла. URL: <https://blog.liga.net/user/yuasadchev/article/36764>.

5. Михайлюк Я. ТОП-5 підводних каменів інвестування в будівництво житла. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/mizhnarodne-pravo-investiciyi/top5-pidvodnih-kameniv-investuvannya-v-budivnictvo-zhitla.html>.

6. Лист Державної фіскальної служби України від 21.11.2017 № 2681/6/99-99-15-02-02-15/ПК. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovyi-konsultatsii/konsultatsii-dlya-yuridichnih-osib/72689.html>.

УДК 349.22(043.2)

**Дибань М.П.**, к.ю.н.,

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ**

Аналізуючи питання прогалин, колізій національного трудового законодавства необхідно приділити увагу умовам в яких перебуває українське суспільство. Як для нашої держави, так і для всього цивілізованого світу не є секретом жахливість військової агресії Російської Федерації по відношенню до України. Тому піднімаючи питання удосконалення трудових правовідносин варто проводити дослідження з урахування умов сьогодення. Адже, є певна сукупність питань, які нажаль не можуть бути врегульовані належним чином. Насамперед, написання даного виду наукової доповіді має певні змістовні обмеження щодо висвітлення тематики дослідження. Таким чином, будемо намагатися розкрити основні проблеми перебігу трудових відносин в умовах спеціального правового режиму воєнного стану.

Норми Конституції України є основоположними і мають найвищу

юридичну силу на території нашої держави. Хочемо звернути увагу на зміст ст. 43 вище зазначеного нормативно-правового акту, а саме: «державою створюються умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [1]. Ми можемо підсумувати, що в будь-якому разі держава виступає гарантом безпечних і здорових умов праці.

Розглядаючи основні трудові права працівників варто зупинитися на змісті ч. 2, ст. 2 Кодексу законів про працю України. В ній зазначається, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця [2]. В контексті даної статті акцентуємо увагу, що кожен працівник має право на здорові і безпечні умови праці.

Також хочемо звернутися до ст. 153 даного Кодексу, а саме: «на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу» [2].

Проаналізувавши норми трудового законодавства можна підсумувати, що законодавець покладає на роботодавця обов'язок щодо забезпечення безпечних умов праці на підприємстві, в установі, організації. Але у нас постає питання, яким чином роботодавець може забезпечити безпечні умови праці, якщо в умовах сьогодення від його дій мало, що залежить. Ми маємо на увазі аварії невиробничого характеру, які спровоковані зовнішніми чинниками. Наприклад, на підприємстві був спричинений вибух у зв'язку з ракетним обстрілом або у зв'язку з нестабільною електромережею відбулося коротке замикання, що призвело до пожежі. Тобто є досить багато ситуацій, які можуть в будь-яку хвилину спричинити аварію і це неможливо передбачити. Постає питання, хто повинен понести відповідальність перед працівниками?

Інша ситуація полягає в тому, що відповідно ст. 14 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства [3]. Якщо сталася на підприємстві вище згадана аварія невиробничого характеру, то кого притягнути до відповідальності? Роботодавця, який не в змозі в умовах спеціального режиму воєнного

стану забезпечити належні умови праці на підприємстві чи працівників, які зобов'язані дбати про особисту безпеку.

Також на практиці неодноразово виникають ситуації коли протягом робочого часу лунає певна сукупність повітряних тривог, а роботодавець не дозволяє працівникам покидати робоче місце і йти в спеціально облаштовані укриття – бомбосховища. Мотивуючи тим, що повітряні тривоги постійно, а трудові обов'язки під час робочого дня необхідно виконувати.

Отже, можна підвести підсумок, що українське суспільство перебуває у дуже складних умовах і це лише два приклади, які належним чином не врегульовані на рівні законодавства. Тому на нашу думку, є ще багато правових питань, які потребують наукового дослідження та вирішення на рівні національного законодавства України.

#### *Література*

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Закон України «Про охорону праці». Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1992. № 49. Ст. 668.

УДК 349.3(043.2)

**Кашицький А.В.**, здобувач вищої освіти  
третього (освітньо-наукового) рівня,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна,  
Науковий керівник: Вишновецька С.В., д.ю.н., професор

## **СОЦІАЛЬНИЙ РИЗИК ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ НАДАННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДОПОМОГИ ВРАЗЛИВИМ ГРУПАМ НАСЕЛЕННЯ**

Саме класичний соціальний ризик, що зумовлює нужденність, лежить в основі надання соціальної допомоги особам, які її потребують. Необхідність спеціально уповноважених органів здійснювати призначення та виплату (надання) конкретних видів соціального захисту виникає у разі настання соціального ризику [1, с. 58]. В умовах загострення соціальних проблем актуальним стає питання залучення внутрішніх ресурсів суспільства. Яскравим прикладом такого ресурсу є волонтерство.

Одним із напрямів надання волонтерської допомоги є соціально-забезпечувальний (підтримка малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, які потребують соціальної реабілітації, осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах;