

- декларація про доходи та майновий стан. У декларації також зазначається інформація про склад сім'ї фізичної особи, яка надає соціальні послуги;
- висновок лікарської комісії медичного закладу щодо потреби в догляді громадян похилого віку внаслідок когнітивних порушень за формою, затвердженою МОЗ.

Протягом двох робочих днів після отримання заяв про згоду надавати та отримувати соціальні послуги уповноважений орган здійснює комплексне визначення ступеня індивідуальних потреб особи, яка потребує надання соціальних послуг, за результатами якого готується висновок. Особа потребує надання соціальних послуг, якщо їй встановлено IV чи V групу рухової активності.

Компенсація призначається на 12 місяці і виплачується щомісяця. Для отримання детальної інформації фізична особа надавач соціальних послуг має звернутися до Органу соціального захисту населення або Центру надання адміністративних послуг за місцем проживання [3].

Проаналізувавши чинне законодавство України можна дійти наступних висновків. Для призначення компенсації особі, яка здійснює догляд без здійснення підприємницької діяльності, необхідно підтвердити спеціальний статус особи - громадянина похилого віку з когнітивними порушеннями. По друге, потрібно подати необхідний пакет документів та пройти комплексне визначення ступеня індивідуальних потреб особи, яка потребує надання соціальних послуг.

Список використаних джерел

1. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 05.04.2023 р.).
2. Методика обчислення середньомісячного сукупного доходу сім'ї для надання соціальних послуг затв. наказом М-ва соціальної політики України від 17.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0639-22#Text> (дата звернення: 05.04.2023 р.).
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання призначення і виплати компенсації фізичним особам, які надають соціальні послуги з догляду на непрофесійній основі» від 23 вересня 2020 р. № 859. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-2020-%D0%BF#n11> (дата звернення: 05.04.2023 р.).

Литвиненко В. М., зав. кафедри публічного та приватного права,
кандидат юридичних наук, доцент,

Дем'яненко Р. Д., здобувач вищої освіти гр. КЮ-221
Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан є складною ситуацією для будь-якої країни. Він має значний вплив на всі сфери життя суспільства, включаючи трудові відносини. Воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [1]. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану пов'язані зі змінами, які відбуваються в економіці та національній безпеці держави. З введенням в Україні воєнного стану 24.02.2023 року, пов'язаного з повномасштабним вторгненням росії в Україну, постала необхідність у врегулюванні трудових відносин в умовах воєнного стану. З цією метою 15.03.2023 року

був ухвалений Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі - Закон), який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану [2].

У нашому дослідженні буде приділена увага окремим аспектам існування трудових відносин в умовах воєнного стану. По-перше, згідно зі згаданим Законом на період дії воєнного стану форма трудового договору визначається за угодою сторін трудового договору, а отже, вимога статті 24 Кодексу законів про працю (далі - КЗпП) [3] стосовно укладання трудового договору обов'язково в письмовій формі з визначеними категоріями осіб не застосовується, що, звичайно, певною мірою спрощує порядок оформлення трудових відносин. Однак на період дії воєнного стану Закон дає можливість роботодавцю встановлювати всім працівникам випробувальний строк, але треба звернути увагу, що саме такий може бути встановлений, а не повинен бути встановлений. Тобто на період дії воєнного стану ст. 26 КЗпП, яка визначає категорії працівників, для яких не встановлюється випробувальний строк, не застосовується.

Наступне, що привертає увагу, це можливість роботодавця, під час воєнного стану, переводити на іншу роботу без згоди працівника (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, однак, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей [2]. Всім відоме правило попередження за два місяці про зміну істотних умов праці та зміну істотних умов оплати праці, передбачене ст. 32 та ст. 103 КЗпП на період дії воєнного стану скорочене – не пізніше дня запровадження відповідних змін.

Відповідно до ст. 6 Закону роботодавці можуть збільшити нормальну тривалість робочого часу: до 60 годин на тиждень для нормальної тривалості та до 40 годин на тиждень для скороченої тривалості робочого часу. Втім, таке збільшення можливе виключно для працівників, які зайняті на об'єктах критичної інфраструктури. Правові та організаційні засади створення та функціонування національної системи захисту критичної інфраструктури визначає Закон України «Про критичну інфраструктуру» від 16 листопада 2021 року № 1882-ІХ. Крім того, таке збільшення робочого часу не стосується неповнолітніх і оплата праці здійснюється пропорційно збільшеному часу.

Важливо зауважити про час відпочинку в умовах воєнного стану. Так, на період його дії, святкові і неробочі дні в Україні не застосовуються, як і всі правила пов'язані з ними. Також роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, а також може обмежити тривалість щорічної основної відпустки до 24 к.д., якщо працівник має право на відпустку більшої тривалості [2]. Водночас з'явився додатковий випадок надання відпустки без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку за заявою працівника - працівникові, який виїхав за кордон або набув статусу внутрішньо переміщеної особи не більше ніж на 90 к.д.

Беззаперечною новелою у воєнному трудовому законодавстві є поява можливості призупинення дії трудового договору. Згідно із Законом призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не

більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин [2]. Ключовими характеристиками призупинення дії трудового договору є: можливе тільки в період дії воєнного стану, пов'язане із неможливістю обох сторін трудового договору виконувати свої обов'язки, може бути ініційоване однією зі сторін трудового договору, не тягне за собою припинення трудових відносин.

Варто зазначити, що в межах цього дослідження не всі особливості трудових правовідносин в умовах воєнного стану охоплені й потреба в їх аналізі залишається, втім на основі проведених міркувань можна зробити такі основні висновки: 1) зміни трудового законодавства, у зв'язку із введенням воєнного стану, стосуються різних видів трудових правовідносин; 2) найбільші особливості в регулюванні пов'язані із укладенням трудового договору, встановленням робочого часу та часу відпочинку; 3) з'явилося нове поняття у сфері трудового права – призупинення дії трудового договору.

Список використаних джерел

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 20.04.2023).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 20.04.2023).
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.04.2023).

Ліксман В. Ю., здобувач вищої освіти, 2 курс, гр. АЮ-211
Науковий керівник – **Коломієць Н. В.**, кандидат юридичних наук, професор
Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, Україна

УЯВНА ОБОРОНА: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

В Україні, як в демократичній, соціальній, правовій державі людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань [1]. Враховуючи вищезазначене Кримінальним кодексом України (далі ККУ України) визначені обставини, що виключають кримінальну протиправність діяння. До таких обставин КК України відносить «уявну оборону».

Відповідно до ч. 1 ст. 37 КК України уявною обороною визнаються дії, пов'язані із заподіянням шкоди за таких обставин, коли реального суспільно небезпечного посягання не було, і особа, неправильно оцінюючи дії потерпілого, лише помилково припускала наявність такого посягання [2].

Обставини, що виключають злочинність діяння, пов'язані з діями людини, що вчиняються за наявності її свідомості та передбачення настання заборонених законом наслідків, однак, збіг певних чинників спонукають її вчиняти діяння, яке зовні нагадує кримінальне правопорушення. Точніше, таке діяння за своїми зовнішніми ознаками збігається з ознаками того чи іншого кримінального правопорушення, але вважається правомірним. Характерними ознаками обставин, що виключають злочинність діяння, є:

- те, що дії за наявності таких обставин вчиняються з метою відвернути небезпеку заподіяння тяжкої шкоди правоохоронним об'єктам;
- те, що таке відвернення вчиняється, в одному випадку, шляхом заподіяння шкоди тому, хто умисно вчиняє кримінальне правопорушення, в іншому, - шляхом спричинення шкоди одним цінностям, що охороняються законом, для відвернення небезпечної шкоди, що загрожує іншим, більш важливим цінностям;