

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2019; 4 (111): 25-31
УДК: 349.235
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2019/4.111-5>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2019

А. Іваницький, асп.
ORCID: 0000-0002-9618-0442

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА СТАН ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

Проаналізовано систему міжнародно-правового регулювання робочого часу, яка є складною впорядкованою сукупністю міжнародних договорів, законодавства ЄС і практики ЄСПЛ, що закріплюють основоположні принципи та міжнародні трудові стандарти у сфері робочого часу. Наведено класифікацію джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу: 1) міжнародні договори; 2) законодавчі акти ЄС; 3) практика ЄСПЛ. Оскільки найбільшу частину джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу становлять міжнародні договори, то запропоновано класифікувати їх залежно від суб'єктів, у рамках діяльності яких укладаються такі договори: 1) договори в рамках діяльності ООН; 2) договори в рамках діяльності Ради Європи; 3) договори в рамках діяльності МОП; 4) договори в рамках діяльності ЄС.

Досліджено положення міжнародно-правових актів щодо робочого часу, звертається увага на їхні особливості. Надано рекомендації щодо подальшої імплементації положень Директиви № 2003/88/ЄС "Про деякі аспекти організації робочого часу" у національне трудове законодавство.

Ключові слова: міжнародні стандарти праці, конвенція МОП, директива ЄС, адаптація законодавства, Міжнародна організація праці, Угода про асоціацію.

ВСТУП. Європейський вектор інтеграції України зумовлює активний розвиток процесу гармонізації та приведення у відповідність законодавства України до *acquis communautaire* та міжнародних договорів. Трудове законодавство не є винятком і потребує системного підходу до розв'язання проблеми ефективного та результативного правового регулювання трудових відносин. Одну із ключових ролей у процесі реалізації конституційного права на працю відіграє інститут робочого часу, який має важливе значення як для працівника, так і для роботодавця. Саме тому ґрунтовне дослідження проблем міжнародно-правового регулювання робочого часу нині набуває неабиякого значення.

Питання міжнародно-правового регулювання робочого часу розглядається у доктринальних працях таких учених, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Водночас не було приділено достатньої уваги окремим питанням джерел, загальної системи міжнародно-правового регулювання робочого часу, проблемним аспектам адаптації українського законодавства до міжнародного у розрізі даної тематики. Це й зумовлює актуальність даного дослідження.

Методологічну основу дослідження становлять: формально-логічний метод, використаний у процесі класифікації джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу та відповідних міжнародних договорів; системно-структурний метод та метод синтезу застосовано під час аналізу положень Директиви ЄС № 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу, а також формально-догматичний та метод моделювання – під час надання рекомендацій щодо адаптації вітчизняного законодавства до відповідної директиви.

Метою дослідження є з'ясування системи та ґрунтовний аналіз джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу. **Об'єктом дослідження** є міжнародні договори, законодавчі акти Європейського Союзу (далі – ЄС) та практика Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ, Євросуд) як джерела міжнародно-правового регулювання робочого часу.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ. У контексті даного дослідження ключовим є аналіз джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу, які, залежно від обраного критерію класифікації, можна поділити на

певні види. За формою закріплення джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу можемо виділити такі види:

1) *міжнародні договори*, які укладаються зазвичай у рамках діяльності певних міжнародних організацій та об'єднань – Міжнародної організації праці (далі – МОП), Ради Європи, ЄС тощо (напр., Конвенція МОП № 47 про сорокагодинний робочий тиждень 1935 року [1]). До того ж, відповідно до положень ст. 3 Закону України "Про міжнародні договори України" [2], категорія міжнародних договорів охоплює міждержавні, міждержавні та міжвідомчі двосторонні договори, укладені від імені України, Уряду України або міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних органів тощо (напр., Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16 лютого 1994 року [3], Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав, від 13 грудня 1993 року [4]);

2) *законодавчі акти Європейського Союзу*, які мають пряме або непряме застосування в державах-членах ЄС (напр., Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу [5]). Варто зазначити, що мова йде про правові акти компетентних органів та інституцій ЄС, які ухвалюються задля ефективного функціонування та розвитку ЄС. Відповідно до положень ст. 288 Договору про функціонування Європейського Союзу (Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU) [6] для виконання повноважень ЄС установи ухвалюють регламенти, директиви, рішення, рекомендації та висновки ("To exercise the Union's competences, the institutions shall adopt regulations, directives, decisions, recommendations and opinions"). Регламенти, директиви та рішення як основні види правових актів ЄС мають обов'язковий характер для кожної держави-члена ЄС. Але, незважаючи на те, що хоча Україна і не є повноцінним членом ЄС, але в рамках Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони [7] (далі – Угода про асоціацію, Угода), взяла

на себе зобов'язання щодо просування процесу реформ та адаптації законодавства в Україні, що сприятиме поступовій економічній інтеграції й поглибленню політичної асоціації, а також щодо забезпечення поступової адаптації законодавства України до *acquis* ЄС відповідно до напрямів, визначених в Угоді про асоціацію, і забезпечення ефективного її виконання. Саме тому законодавчі акти ЄС виступають як опосередковані джерела міжнародно-правового регулювання робочого часу в Україні, які у процесі приведення у відповідність нормативно-правової бази України до *acquis* *communautaire* так чи інакше будуть відображені в національному законодавстві;

3) *практика Європейського суду з прав людини* у частині тих рішень, що стосуються інституту робочого часу. У юридичній доктрині існує чимало тверджень про правову природу практики ЄСПЛ як джерела права – дехто стверджує, що рішення Євросуду однозначно не є обов'язковими для українських органів, які діють у сфері правозастосування, – безпосередньо внаслідок норм конвенції як норм міжнародного права [8, с. 13], інші вважають, що практика ЄСПЛ є не джерелом права, а джерелом тлумачення [9, с. 132]. Поділяємо думку Д. М. Супруна, який вказує на те, що в результаті здійснення тлумачення норм конвенції самі норми набувають нового розуміння, що вказує на необхідність застосування державами-учасницями конвенції її правових норм відповідно до змісту, що їм наданий Євросудом як аутентичним інтерпретатором [10, с. 16]. Варто також відзначити, що ст. 17 Закону України "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини" [11] встановлює, що суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року і протоколи до неї та практику ЄСПЛ як джерело права. Також складно не погодитись із О. М. Ярошенко, який обґрунтовує, що рішення Євросуду мають подвійну нормативну природу. Якщо ЄСПЛ при розв'язанні справи доходить висновку, що певні положення трудового законодавства України суперечать нормам Конвенції про захист прав і основоположних свобод людини, то національним судам до внесення відповідних змін у законодавство в аналогічних ситуаціях належить керуватися даним рішенням Євросуду, що за своєю правовою природою є судовим прецедентом, а такі рішення є джерелом трудового права України [с. 12]. Вважаємо, що у зв'язку з обсягом та характером матеріалів судової практики ЄСПЛ надалі таке джерело міжнародно-правового регулювання робочого часу має стати предметом окремого наукового дослідження.

Найбільшу частину джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу становлять міжнародні договори, які є укладеними в письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права угодами (домовленостями), які регулюються міжнародним правом. У розрізі даної тематики такі договори доречно класифікувати залежно від суб'єктів, у рамках діяльності яких вони укладаються. За таким критерієм можна виділити:

- 1) договори Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН);
- 2) договори Ради Європи;
- 3) договори Міжнародної організації праці;
- 4) договори ЄС.

Міжнародні акти ООН. Діяльність ООН не передбачає прямого зв'язку з трудовими відносинами, але має глобальне значення з огляду на прийняті фундаментальні міжнародні акти. Наприклад, Загальна декларація прав людини 1948 року [13] у ч. 1 ст. 23 закрі-

плює право на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці й захист від безробіття кожної людини. Так само ст. 24 згаданої Декларації встановлює, що кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та оплачувану періодичну відпустку.

Серед міжнародних договорів ООН, що стосуються робочого часу, можемо виділити Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права 1966 року [14], ратифікований УРСР 19 жовтня 1973 року. Ч. 1 ст. 6 Пакту вказує на те, що держави, які беруть участь у ньому, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки для забезпечення цього права. У той самий час ст. 7 Пакту встановлює, що держави, які беруть участь у ньому, визнають право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

Таким чином, вищезгадані положення Загальної декларації прав людини (незважаючи на те, що цей акт не має обов'язкової юридичної сили) та Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права віднайшли своє втілення у ст. 43 та ст. 45 Конституції України [15], а також у змісті глави IV "Робочий час" Кодексу законів про працю України [16].

Міжнародні акти Ради Європи. У свою чергу, Рада Європи є міжнародною організацією у європейському просторі, створена задля досягнення більшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу. Ця мета досягається шляхом обговорення питань, що становлять спільний інтерес, шляхом укладання угод та здійснення спільних заходів у економічній, соціальній, культурній, науковій, правовій та адміністративній галузях, а також у сфері захисту та збереження і подальшого здійснення прав людини й основних свобод [17].

Одним із основних досягнень Ради Європи вважається прийняття Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, ратифікованої Україною 17 липня 1997 року [18], та Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, ратифікованої Україною 14 вересня 2006 року [19]. Згадана конвенція містить загальні положення щодо правового регулювання робочого часу, наприклад, ч. 2 ст. 4 встановлює, що ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. У той же час конвенція закріплює основи функціонування ЄСПЛ, який у своїй діяльності керується даною конвенцією, інтерпретуючи та доповнюючи її положення у своїх рішеннях.

Натомість Європейська соціальна хартія (п) містить конкретні зобов'язання сторін щодо встановлення справедливих умов праці, зокрема: встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяють підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори (п. 1 ч. 1 ст. 2); встановити для працівників, зайнятих на роботах з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, скорочену тривалість робочого часу у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики неможливо (п. 4 ч. 1 ст. 2); забезпечити, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи (п. 7 ч. 1 ст. 2); обмежити тривалість робочого часу для осіб молодше 18 років

відповідно до потреб їхнього розвитку, особливо потреб у професійній підготовці (п. 4 ч. 1 ст. 7); встановити, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час (п. 6 ч. 1 ст. 7); заборонити застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами (п. 8 ч. 1 ст. 7); забезпечити матерям, що мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини (п. 3 ч. 1 ст. 8); регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей (п. 4 ч. 1 ст. 8) та ін. Особливістю таких положень є те, що велика кількість з них не містять конкретних обмежувальних заходів і тлумачень понять, як-то "розумна тривалість робочого дня та тижня", "скорочена тривалість робочого часу", "небезпечні або шкідливі для здоров'я умови праці", "нічний час", "обмеження тривалості робочого часу" тощо. Така характерна специфіка формулювання норм Хартії в окремих випадках дає можливість сторонам на власний розсуд розв'язувати питання імплементації відповідних положень у національне законодавство.

Міжнародні акти МОП. Договори в рамках діяльності МОП мають ключове значення у сфері міжнародно-правового регулювання робочого часу, оскільки МОП створена для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі та зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці [20]. Передусім для якісного сприйняття положень, що стосуються міжнародно-правового регулювання робочого часу, необхідно дати визначення поняттю "міжнародні стандарти праці", яке застосовується в рамках діяльності МОП. *Міжнародні стандарти праці (International labour standards)* – це правові інструменти, розроблені МОП (з урахуванням принципу тристороннього представництва – урядів, працівників та роботодавців), що встановлюють основоположні принципи та права у сфері праці. Основними формами закріплення таких стандартів є конвенції та рекомендації МОП.

Конвенція МОП – це міжнародний договір, який розробляється та приймається найчастіше у рамках діяльності МОП (на Міжнародних конференціях праці) та яким встановлюються певні норми для конкретної сфери (соціальної, культурної, економічної, безпекової) [21]. Варто зазначити, що відповідно до положень Закону України "Про міжнародні договори України" [2] міжнародний договір є таким, незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо), але набрання чинності для України відбувається лише після надання нею згоди на обов'язковість міжнародного договору. Саме тому, згідно з п. а) ч. 5 ст. 19 Статуту МОП [20], після прийняття конвенція надсилається всім членам Організації для ратифікації, після чого, відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України [15], вона стає частиною національного законодавства.

У свою чергу, **рекомендація МОП** не є міжнародним договором, а тому не потребує подальшої ратифікації уповноваженими органами держав-членів МОП. Після прийняття рекомендації вона повідомляється всім членам Організації для її розгляду з метою надання їй юридичної сили шляхом імплементації до національного законодавства або іншими можливими заходами. У той же час члени Організації зобов'язуються повідомляти Генеральному директору Міжнародного бюро праці (постійного секретаріату МОП у Женеві) про положення законодавства в країні; існуючу практику з питань, які стосуються рекомендації; прийняті або заплановані заходи щодо надання юридичної сили будь-яким

положенням рекомендації, а також про такі зміни цих положень, які є необхідними для цілей прийняття або застосування відповідної рекомендації.

Із вищенаведеного стає зрозумілим, що саме конвенції МОП є основними формами закріплення міжнародних стандартів праці у сфері правового регулювання робочого часу. У більшості випадків конвенція встановлює основні принципи, у той час як відповідна рекомендація доповнює конвенцію, надаючи детальніші вказівки щодо її застосування. Розглянемо деякі з них.

Конвенція про робочий час у промисловості 1919 року № 1 [22] є першою конвенцією, прийнятою Генеральною конференцією МОП. Це показово демонструє стурбованість міжнародної спільноти, урядів держав, працівників та роботодавців питанням обмеження робочого часу. Конвенція досі не ратифікована Україною, що негативно впливає на правове регулювання в ній робочого часу.

Дана конвенція встановлює принцип, згідно з яким тривалість робочого часу осіб, зайнятих на будь-якому державному або приватному промисловому підприємстві, не може перевищувати 8 год на день і 48 год на тиждень (за винятком окремих випадків). Таке обмеження може бути порушено в разі нещасного випадку чи його загрози, або в разі термінової роботи, потрібної для машин чи заводу, або через нездоланні обставини, але лише до того часу, поки це потрібно для запобігання серйозному порушенню звичайного режиму роботи підприємства. Додатково встановлено, що максимальна тривалість робочого часу 8 год на день і 48 год на тиждень може бути перевищена тоді, коли є технічна потреба в неперервності процесу, але за умови, що кількість робочих годин не повинна перевищувати в середньому 56 год на тиждень. Але таке регулювання робочого часу в жодному разі не має будь-яким чином впливати на дні відпочинку, які національне законодавство може передбачати для працівників, зайнятих у цих процесах, як компенсацію за інші щотижневі дні відпочинку.

Конвенцією 1930 року про робочий час у торгівлі та установах № 30 [23] також встановлено обмеження робочого часу до 48 год на тиждень та 8 год на день, але для осіб, які працюють у комерційних або торговельних організаціях. До того ж наводиться перелік осіб, до яких не застосовуються положення конвенції; визначається компетенція державних органів щодо визначення переліку підприємств, до яких також не застосовуються положення конвенції; окреслюються окремі виняткові випадки; встановлюються заходи для забезпечення відповідного контролю за дотриманням стандартів. Так само як Конвенція МОП № 1, дана конвенція, на жаль, також не ратифікована Україною, що є упущенням з огляду на фундаментальний характер встановлених міжнародних стандартів робочого часу в конвенції.

Одним із основоположних міжнародних договорів МОП у сфері правового регулювання робочого часу є Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень № 47 [1]. Вона була ратифікована Україною 9 червня 1956 року. Значущість цієї конвенції полягає в тому, що:

- по-перше, схвалено принцип сорокагодинного робочого тижня,
- по-друге, застосування такого принципу має відбуватися таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників, тобто зменшення тривалості робочого тижня не може призводити до зменшення заробітної плати або будь-якого іншого заходу, що призводитиме до зниження рівня життя працівника;

• по-третє, держави-підписанти зобов'язуються вживати заходів або сприяти заходам, які буде визнано за підходящі для досягнення цієї мети.

З метою доповнення міжнародних актів щодо тривалості робочого часу, які вже існували на той момент, було прийнято рекомендацію 1962 року щодо скорочення тривалості робочого часу № 116 [24], яка має сприяти їхньому застосуванню шляхом визначення практичних заходів щодо поступового скорочення тривалості робочого часу; визначення в загальних рисах методів, за допомогою яких можна було б здійснити згадані вище практичні заходи; визначення норми сорокагодинного робочого тижня, що відповідає принципу, встановленому в Конвенції 1935 року № 47, як соціальної норми, яку слід вводити, якщо це потрібно, поетапно, і встановлення максимальної межі нормальної тривалості робочого часу відповідно до Конвенції 1919 року № 1.

Ще однією нератифікованою Україною конвенцією МОП, яка містить положення щодо правового регулювання робочого часу, є Конвенція 1990 року про нічну працю № 171 [25].

Положення Конвенції МОП № 171 вимагають, щоб держави, що її ратифікували, вживали заходів для захисту прав нічних працівників, викликаних характером нічної роботи. Визначено поняття "нічна праця", під яким розуміється будь-яка робота, яка здійснюється протягом періоду не менше 7 год поспіль, включаючи інтервал з півночі до 5 год ранку. Закріплено стандарти щодо безплатного медичного обстеження нічних працівників. До того ж встановлено необхідність застосовувати заходи, які забезпечують наявність альтернативної нічної праці роботи для працюючих жінок протягом визначених періодів під час і після вагітності.

Конвенція 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 [26] також містить норми, які прямо впливають на правове регулювання робочого часу. Хоча даний міжнародний договір ратифікували всього 9 країн-учасниць МОП (Україна не входить до цього списку), він містить важливі міжнародні стандарти праці, що визначають статус, права та гарантії працівників, зайнятих неповним робочим часом.

Конвенція № 175 визначає термін "працівник, зайнятий неповним робочим часом", під яким розуміють особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повним робочим часом, та які перебувають у ситуації, яку можна порівняти. Наголошується на тому, що перехід з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки має здійснюватися добровільно, відповідно до національного законодавства та практики. Додатково встановлюється обов'язок держав-учасниць конвенції вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповним робочим часом, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які перебувають у порівнянній ситуації, зайняті повним робочим часом, щодо:

- 1) права на організацію, ведення колективних переговорів та діяльність як представників працівників;
- 2) безпеки та гігієни праці;
- 3) дискримінації в галузі праці та занять;
- 4) захисту материнства;
- 5) припинення трудових відносин;
- 6) щорічної оплачуваної відпустки чи оплачуваних святкових днів;
- 7) відпустки у разі хвороби;
- 8) розуміння, що грошові виплати можуть розраховуватися пропорційно тривалості робочого часу чи заробіткам.

Міжнародні акти Європейського Союзу. Договори в рамках діяльності ЄС становлять міжнародні угоди, укладені між державами-членами ЄС, та є частиною системи законодавства ЄС. З цього приводу варто зауважити, що наступний аналізований договір є джерелом права лише для країн-членів ЄС, тому, хоча Україна не є членом ЄС, активний євроінтеграційний процес у державі не дає змоги оминати увагою положення законодавства Союзу на перспективу. Таким важливим нормативним актом ЄС, який містить положення щодо правового регулювання робочого часу, є Хартія Європейського Союзу про основні права (Хартія основних прав ЄС) [27]. Структура Хартії складається із 7 розділів: перші шість – фундаментальні цінності (гідність, свобода, рівність, солідарність, права громадян та правосуддя); останній, сьомий розділ, регулює і тлумачить застосування документа. П. 2 ст. 31 розділу IV (Солідарність) встановлює, що "кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу і на щоденний і щотижневий відпочинок так само, як і на щорічну оплачувану відпустку". І хоча положення даної статті не деталізують закріплені обмеження, вони мають фундаментальний характер для вторинного права ЄС, оскільки дана Хартія є документом, що закріплює головні політичні, соціальні та економічні права громадян Європейського Союзу та є кінцевим результатом спеціальної процедури, яка не має прецедентів в історії ЄС.

Нарешті, варто приділити увагу міжнародно-правовому регулюванню робочого часу в рамках *acquis communautaire*. Основним нормативним актом права ЄС, який містить положення щодо правового регулювання робочого часу, є Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу [5] (далі – *Директива № 2003/88/ЄС*). У ретроспективному розрізі дана директива замінила собою раніше діючі акти – Директиву Ради 93/104/ЄС від 23 листопада 1993 року та Директиву 2000/34/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 22 червня 2000 року.

Ця директива встановлює мінімальні вимоги до безпеки й охорони здоров'я у сфері організації робочого часу та застосовується до: мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу; деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку.

У той же час положення Директиви 2003/88/ЄС потребують більш детального аналізу, оскільки прийнятий євроінтеграційний курс України передбачає приведення своєї нормативно-правової бази у відповідність до обов'язкового мінімуму законодавства ЄС. Так, національним законодавством України порівняно з положеннями директиви [28]:

- не наведено визначення поняття "робочий час", "нічний час", "нічний працівник", "позмінний працівник", "мобільний працівник", "офшорна робота", "робота, пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням";
- не встановлено обмеження тривалості робочого часу у вісім годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значними фізичними чи розумовими навантаженнями, виконують нічну роботу;
- не передбачено право нічних працівників на безкоштовний медичний огляд перед їх призначенням і далі з регулярними інтервалами;
- не передбачено необхідних заходів, щоб нічні працівники, які мають проблеми зі здоров'ям, визнані

такими, що пов'язані з виконанням нічної роботи, у разі можливості переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати;

- не встановлено гарантій для окремих категорій нічних працівників, а саме для тих працівників, які наражають на ризик свою безпеку і здоров'я у зв'язку з роботою в нічний час;

- не вжито необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу;

- не вжито необхідних заходів для забезпечення того, щоб нічні й позмінні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, який відповідає характерові їхньої роботи;

- не вжито необхідних заходів для забезпечення того, щоб відповідні захисні та профілактичні служби або засоби у сфері безпеки й охорони здоров'я нічних та позмінних працівників були такими самими, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час;

- не вжито необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, який має намір організувати роботу відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності й вимог до безпеки й охорони здоров'я, насамперед тих, що стосуються перерв упродовж робочого часу;

- по-іншому розкривається сутність поняття "підсумковий облік робочого часу" (ст. 61 Кодексу законів про працю України [16]). Ч. 1(b)(i) ст. 16 Директиви пропонує "встановити для застосування статті 6 (максимальна тривалість щотижневого робочого часу) референтний період, що не перевищує чотирьох місяців", а також посилається на "максимальну тривалість щотижневого робочого часу" (як у директиві), а не на "нормальну кількість робочих годин" (яка не включає понаднормового часу). До того ж пропонується поняття "обліковий період" замінити на "референтний період".

Із вищенаведеного можемо зробити висновок про те, що хоча низку законодавчих положень уже враховано у профільних нормативно-правових актах, але загалом стан імплементації Директиви № 2003/88/ЄС залишає бажати кращого. Такий висновок підтверджується, у тому числі, й аналізом рівня відповідності національного законодавства до вибраних директив ЄС з безпеки та гігієни праці, трудових відносин, підготовленим у рамках проекту ЄС-МОП "Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці" [28], який реалізовувався в Україні у 2017–2019 рр. МОП за фінансування ЄС. Фахівцями проекту встановлено, що станом на квітень 2018 року рівень повної відповідності національного законодавства до Директиви № 2003/88/ЄС становить лише 7,3 %, у той час як норми, які не передбачені або суперечать, а також частково відповідають зазначеній директиві, становлять 85,5 %, 3,6 % та 3,6 %, відповідно.

Висновки. Отже, систему міжнародно-правового регулювання робочого часу можна охарактеризувати як складну упорядковану сукупність міжнародних договорів, законодавства ЄС та практики ЄСПЛ, що закріплюють основоположні принципи та міжнародні стандарти праці у сфері робочого часу. До таких, зокрема, належать: Загальна декларація прав людини 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Європейська соці-

альна хартія (переглянута) 1996 року, Конвенція МОП про робочий час у промисловості 1919 року № 1, Конвенція МОП про робочий час у торгівлі та установах 1930 року № 30; Конвенція МОП про сорокагодинний робочий тиждень 1935 року № 47, Рекомендація МОП щодо скорочення тривалості робочого часу 1962 року № 116, Конвенція МОП про нічну працю 1990 року № 171, Конвенція МОП про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року № 175, Хартія Європейського Союзу про основні права 2000 року (Хартія основних прав ЄС), Директива № 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу.

У статті досліджено положення джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу, звертається увага на їхні особливості та специфіку. У тому числі наведено класифікаційний поділ відповідних джерел на: 1) міжнародні договори; 2) законодавчі акти ЄС; 3) практику ЄСПЛ. Оскільки найбільшу частину джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу становлять міжнародні договори, то пропонується класифікувати їх залежно від суб'єктів, у рамках діяльності яких укладаються такі договори: 1) договори в рамках діяльності ООН; 2) договори в рамках діяльності Ради Європи; 3) договори в рамках діяльності МОП; 4) договори в рамках діяльності ЄС. Установлено, що міжнародні договори в рамках діяльності МОП мають ключове значення у сфері міжнародно-правового регулювання робочого часу, оскільки МОП є міжнародною організацією – спеціалізованим агентством ООН, що засновано для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі та зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці.

Безперечно, положення джерел міжнародно-правового регулювання робочого часу потребують детальнішого аналізу, оскільки слідування глобальним світовим тенденціям у сфері скорочення тривалості робочого часу, а також забезпечення гідних умов праці має бути одним із пріоритетних напрямів розвитку сучасного демократичного суспільства. До того ж прийнятий євроінтеграційний курс України в рамках Угоди про асоціацію передбачає виконання зобов'язань щодо просування процесу реформ та адаптації законодавства в Україні, що сприятиме поступовій економічній інтеграції й поглибленню політичної асоціації, а також щодо забезпечення поступової адаптації законодавства України до *acquis communautaire* відповідно до напрямів, визначених в Угоді, що створює нові виклики в галузі вдосконалення та модернізації вітчизняного законодавства. Зокрема, нагальною є потреба внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України "Про охорону праці", Закону України "Про оплату праці", Закону України "Про зайнятість населення", Закону України "Про відпустки" та інших профільних законодавчих актів щодо приведення їх у відповідність до змісту норм Директиви № 2003/88/ЄС.

Список використаних джерел:

1. Конвенція МОП №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_145 (дата звернення: 13.12.19).
2. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №50. Ст. 540.
3. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16.02.1994 р. *Офіційний вісник України*. 2007. №7. Ст. 265.
4. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав від 13.12.1993 р. *Офіційний вісник України*. 2006. №45. Ст. 318.
5. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of

working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (дата звернення: 13.12.19).

6. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union signed on 13 December 2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (дата звернення: 13.12.19).

7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. *Офіційний вісник України*. 2014. №75. Ст. 83.

8. Андрианов К.В. Роль контрольного механизма Конвенции по зашит прав і основних свобод людини в процесі реалізації її норм : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2003. 18 с.

9. Кононенко В. П. Рішення Європейського суду з прав людини як прецедент тлумачення Конвенції про захист прав людини та основних свобод. *Право України*. 2008. №3. С.131-134.

10. Супрун Д.М. Організаційно-правові засади та юрисдикційні основи діяльності Європейського суду з прав людини: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. К., 2002. 22 с.

11. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 р. Відомості Верховної Ради України. 2006. №30. Ст. 1114.

12. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 38 с.

13. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. №93. Ст. 89.

14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 13.12.19).

15. Конституція України від 28.06.1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. №30. Ст. 141.

16. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50

17. Статут Ради Європи від 05.05.1949 р. *Офіційний вісник України*. 2004. №26. Ст. 215.

18. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. *Офіційний вісник України*. 1998. №13/№32 від 23.08.2006. Ст. 270.

19. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №51. Ст. 2096.

20. Статут Міжнародної Організації Праці від 28.06.1919 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154 (дата звернення: 13.12.19).

21. Arrigo D. Глосарій із трудового права та соціально-трудова відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу) / Д. Арріго, Д. Касале. Київ : МБП; ВД "Стилос", 2006.

22. Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155 (дата звернення: 13.12.19).

23. Конвенція МОП №30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах 1930 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152 (дата звернення: 13.12.19).

24. Рекомендація МОП №116 щодо скорочення тривалості робочого часу 1962 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_192 (дата звернення: 13.12.19).

25. Конвенція МОП №171 про нічну працю 1990 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033 (дата звернення: 13.12.19).

26. Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040 (дата звернення: 13.12.19).

27. Хартія Європейського Союзу про основні права від 14 грудня 2007 року. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:12007P/TXT> (дата звернення: 13.12.19).

28. Аналіз рівня відповідності національного законодавства вибраним директивам ЄС з безпеки та гігієни праці, трудових відносин. Директива №2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу. URL: www.ilo.org/ukraineEUPProject (дата звернення: 13.12.19).

References:

1. Konvencija MOP №47 pro skorochennja robochogo chasu do soroka godyn na tyzhden' 1935 roku URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145 (in Ukrainian)
2. Pro mizhnarodni dogovory Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 29.06.2004 r. Vidomosti Verhovnoi Rady Ukrainy. 2004. №50. St. 540 (in Ukrainian)
3. Ugoda mizh Urjadom Ukrainy ta Urjadom Respubliki Pol'shha pro vzajemne pracevlashtuvannja pracivnykiv vid 16.02.1994 r. Oficijnyj visnyk Ukrainy. 2007. №7. St. 265 (in Ukrainian)
4. Ugoda mizh Urjadom Ukrainy ta Urjadom Respubliki Moldova pro trudovu dijal'nist' i social'nyj zahyst gromadjan Ukrainy ta Respubliki Moldova, jaki pracujut' za mezhamy kordoniv svojih derzhav vid 13.12.1993 r. Oficijnyj visnyk Ukrainy. 2006. №45. St. 318 (in Ukrainian)
5. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (in English)

6. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union signed on 13 December 2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (in English)

7. Ugoda pro asociaciju mizh Ukrain'noju, z odniji' storony, ta Jevropejs'kym Sojuzom, Jevropejs'kym spivtovarystvom z atomnoi' energii' i i'hnimi derzhavamy-chlenamy, z inshoi' storony vid 27.06.2014 r. Oficijnyj visnyk Ukrainy. 2014. №75. St. 83 (in Ukrainian)

8. Andrianov K.V. Rol' kontrol'nogo mehanizmu Konvencii' pro zahyst prav i osnovnyh svobod ljudyny v procesi realizacii' ii' norm [The role of the control mechanism of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms in the implementation of its norms] : avtoref. dys. ... kand. juryd. nauk / K. V. Andrianov ; Kyi'v. nac. un-t im. Tarasa Shevchenka. K., 2003. 18 s.

9. Kononenko V. P. Rishennja Jevropejs'kogo sudu z prav ljudyny jak precedent tлумачennja Konvencii' pro zahyst prav ljudyny ta osnovnyh svobod [The decision of the European Court of Human Rights as a precedent for the interpretation of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms] / V. P. Kononenko // *Pravo Ukrainy*. 2008. №3. S. 131-134. (in Ukrainian)

10. Suprun D. M. Organizacijno-pravovi zasady ta jursydykcijni osnovy dijal'nosti Jevropejs'kogo sudu z prav ljudyny [Organizational and legal foundations and jurisdictions of the European Court of Human Rights] : avtoref. dys. ... kand. juryd. nauk: 12.00.11. K., 2002. 22 s. (in Ukrainian)

11. Pro vykonannja rishen' ta zastosuvannja praktyky Jevropejs'kogo sudu z prav ljudyny: Zakon Ukrainy vid 23.02.2006 r. Vidomosti Verhovnoi Rady Ukrainy. 2006. №30. St. 1114 (in Ukrainian)

12. Jaroshenko O. M. Dzherela trudovogo prava Ukrainy [Sources of Labor Law of Ukraine] : avtoref. dys. ... dokt. juryd. nauk: 12.00.05. Harkiv, 2007. 38 s. (in Ukrainian)

13. Zagal'na deklaracija prav ljudyny vid 10.12.1948 r. Oficijnyj visnyk Ukrainy. 2008. №93. St. 89 (in Ukrainian)

14. Mizhnarodnyj pakt pro ekonomichni, social'ni i kul'turni prava vid 16.12.1966 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (in Ukrainian)

15. Konstytucija Ukrainy vid 28.06.1996 roku. Vidomosti Verhovnoi Rady Ukrainy. 2010. №30. St. 141 (in Ukrainian)

16. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 roku. Vidomosti Verhovnoi Rady URSR. 1971. Dodatok do № 50 (in Ukrainian)

17. Statut Rady Jevropy vid 05.05.1949 r. Oficijnyj visnyk Ukrainy. 2004. №26. St. 215 (in Ukrainian)

18. Konvencija pro zahyst prav ljudyny i osnovopolozhnyh svobod vid 04.11.1950 r. Oficijnyj visnyk Ukrainy. 1998. №13/№32 vid 23.08.2006. St. 270 (in Ukrainian)

19. Jevropejs'ka social'na hartija (peregljanuta) vid 03.05.1996 r. Vidomosti Verhovnoi Rady Ukrainy. 2007. №51. St. 2096 (in Ukrainian)

20. Statut Mizhnarodnoi' Organizacii' Praci vid 28.06.1919 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154 (in Ukrainian)

21. Arrigo D. Glosarij iz trudovogo prava ta social'no-trudovyh vidnosyn (z posylannjam na dosvid Jevropejs'kogo Sojuzu) [Glossary on Labor Law and Social and Labor Relations (citing EU experience)] / D. Arrigo, D. Kasale. Kyi'v : MBP; VD "Stylos", 2006. (in Ukrainian)

22. Konvencija MOP №1 pro obmezhennja tryvalosti robochogo chasu na promyslovih pidpryjemstvah do 8 godyn na den' ta 48 godyn na tyzhden' 1919 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155 (in Ukrainian)

23. Konvencija MOP №30 pro reguljuvannja robochogo chasu v torgivli ta ustanovah 1930 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152 (in Ukrainian)

24. Rekomendacija MOP №116 shhodo skorochennja tryvalosti robochogo chasu 1962 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_192 (in Ukrainian)

25. Konvencija MOP №171 pro nichnu pracju 1990 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033 (in Ukrainian)

26. Konvencija MOP №175 pro robotu na umovah nepovnogo robochogo chasu 1994 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040 (in Ukrainian)

27. Hartija Jevropejs'kogo Sojuzu pro osnovni prava vid 14 grudnja 2007 roku. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:12007P/TXT> (in English)

28. Analiz rinvja vidpovidnosti nacional'nogo zakonodavstva vybranyim dyrektyvam JeS z bezpeky ta gigijeny praci, trudovyh vidnosyn. Dyrektyva №2003/88/JeS Jevropejs'kogo Parlamentu ta Rady vid 04 lystopada 2003 roku pro dejaki aspekty organizacii' robochogo chasu [Analysis of the level of compliance of the national legislation with the selected EU directives on occupational safety and health, labor relations. Directive 2003/88 / EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 on certain aspects of the organization of working time]. URL: www.ilo.org/ukraineEUPProject (in Ukrainian)

Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми № 19БФ042-01М "Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України"

Received: 15/12/2019
1st Revision: 08/01/2020
Accepted: 18/01/2020

A. Ivanytskyi, PhD student, Law faculty
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

INTERNATIONAL LABOR STANDARDS AND THEIR IMPLEMENTATION IN UKRAINE

The purpose of this article is to clarify the system and a thorough analysis of the sources of international legal regulation of working time. During the study a number of methods have been used, namely: the formal-logical method has been used for the classification of sources of international legal regulation of working time and relevant international agreements; the system-structural method and the synthesis method – for the analysis of the provisions of the EU Directive 2003/88/EC on certain aspects of the organization of working time, as well as the formal-dogmatic and modeling method – for providing recommendations on the harmonization of national legislation with the relevant Directive.

This study analyzes the system of international legal regulation of working time, which is a complex orderly set of international treaties, EU legislation and ECHR practices that underpin fundamental principles and international labour standards in the field of working time. The scientific work presents the classification of sources of international legal regulation of working time for: 1) international agreements; 2) EU legislation; 3) ECHR practice. Since most of the sources of international legal regulation of working time are international treaties, it is proposed to classify them according to the entities within which the following treaties are concluded: 1) treaties within the UN; 2) treaties within the Council of Europe; 3) treaties within the ILO; 4) treaties within the EU. ILO treaties are proven to be crucial in the area of international legal regulation of working time, as the ILO is an international organization, a specialized UN agency, established to support international cooperation in peacekeeping around the world and to reduce social injustice at the expense of improving working conditions.

First of all, for the qualitative perception of the provisions relating to international legal regulation of working time, it is necessary to define the concept of "international labour standards", which is applied in the framework of the ILO activities. International labour standards are legal instruments developed by the ILO (taking into account the principle of tripartite representation – governments, workers and employers) that set out the fundamental principles and rights in the field of labour. The main forms of consolidation of such standards are ILO conventions and recommendations.

The provisions of sources of international legal regulation of working time are studied, attention is paid to their peculiarities and specificity. A number of recommendations have been made to further implement the provisions of Directive 2003/88/EC on certain aspects of the organization of working time in national labour law. In particular, it is established that this Directive establishes minimum safety and health requirements for the organization of working time and applies to: minimum periods of daily rest, weekly rest and annual leave, as well as breaks and maximum weekly working hours; some aspects of night work, shift work and work arrangements.

Keywords: international labor standards, ILO convention, EU directive, approximation of laws, International Labor Organization, Association Agreement.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv
Legal Studies, 2019; 4 (111): 31-35
УДК: 340.13:172/177
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2019/4.111-6>

ISSN 1728-2195

© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2019

Д. Кухнюк, канд. юрид. наук, доц.,
Б. Шиленко, канд. філос. наук

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ АДВОКАТСЬКОЇ ЕТИКИ

Досліджено адвокатську етику та дисциплінарну відповідальність адвоката за її порушення, доведено необхідність і доцільність такої відповідальності. З'ясовано, що адвокатська спільнота є частиною сучасного українського суспільства, яка стоїть на варті його інтересів. Конституційний статус та обов'язки, що покладені на адвокатуру, зумовлюють загострену увагу суспільства до морально-етичної складової діяльності як адвокатури загалом, так і кожного адвоката зокрема. Це стосується адвокатської діяльності як у реальному житті, так і в соціальних мережах, що гостро актуалізувалось у зв'язку з їх тотальним поширенням і майже поглинанням ними приватного та професійного життя особистості. Підвищена суспільна увага до адвокатської діяльності детермінує потребу в забезпеченні якісного контролю за зазначеною діяльністю, який здійснюється спеціалізованими структурними підрозділами адвокатури як автономного та самоврядного інституту в Україні. Результатами такого контролю є дисциплінарна відповідальність адвоката.

Подано визначення дисциплінарної відповідальності адвоката як особливого виду юридичної відповідальності, що застосовується до адвоката за результатами дисциплінарного провадження, яке здійснюється кваліфікаційно-дисциплінарною комісією адвокатури за вчинення дисциплінарного проступку.

Досліджено зміст Правил адвокатської етики та з'ясовано, що вони доволі великі й містять лише імперативні зобов'язання та заборони, але не передбачають конкретних вказівок на застосування чітко визначених санкцій за порушення конкретної статті, а дотримання їх адвокатом, допустимість його дій і висловлювань у реальному житті або соціальних мережах визначаються на основі оціночних понять і залежать від розсуду органів, наділених правом офіційного тлумачення зазначених Правил у процесі дисциплінарного провадження, за результатом якого застосовуються дисципліні стягнення.

Ключові слова: юридична етика, адвокат, адвокатська етика, дисциплінарна відповідальність, соціальні мережі.

Вступ. Етичні основи життєдіяльності суспільства беруть початок у зародках первинних суспільних форм, що для власного виживання вимушені були детермінувати свою поведінку моральними нормами, на першому етапі – звичаєвими, потім – релігійними. У розвинених суспільствах актуальні на той час моральні переконання врешті-решт закріплювались у правових нормах. Арістотель утворив та поширив серед широкого загалу термін *етика* для позначення специфічного різновиду знання, предметом дослідження якого є особливі, моральні якості людини. Згодом діяльність різних соціальних груп характеризувалась відповідними етичними нормами, притаманними лише конкретній групі (так звані

кодекси честі). На певному історичному відрізку часу також були сформовані моральні кодекси соціальної групи юристів загалом і, зрештою, адвокатів зокрема.

Юридична етика імперативно зобов'язує юриста керуватися стійким особистісним переконанням щодо моральності професійних дій та їхніх першопричин заради з'ясування об'єктивної істини – це внутрішня складова етичної саморегуляції особи юриста. А зовнішньою складовою є саме кодекс честі, "моральний кодекс фахівців відповідної професії, тобто сукупність традицій, приписів, правил, норм поведінки, що зумовлені особливостями виконання професійних обов'язків і забезпечують формування неформальних (моральніс-

© Кухнюк Д., Шиленко Б., 2019