

би мовити, відкликати її: «фізична особа може вимагати припинення публічного показу цих зображень в тій частині, яка стосується її особистого життя» (стаття 307 ЦКУ). Витрати, пов'язані з демонтажем виставки чи запису, відшкодуватимуться цією ж фізичною особою, тобто самими батьками в даному випадку.

Дуже важливою з точки зору журналістів є норма, яка встановлює, що «фотографія може бути розповсюджена без дозволу фізичної особи, яка зображена на ній, якщо це викликано необхідністю захисту її інтересів або інтересів інших осіб» (стаття 308 ЦКУ). Це означає, що якщо опублікування фото дитини має на меті захистити її інтереси чи інтереси інших осіб, то згода її батьків не потрібна і таке поширення буде вважатися виправданим.

Потребує уваги право проведення фото-, відеозйомки вчителя і учнів у школі. Знімання однокласників, інших учнів і вчителів бажано проводити за їх згоди, при цьому таке знімання не повинне заважати проведенню уроку і відволікати учнів від навчального процесу, а також порушувати дисципліну в навчальному закладі. Крім того, якщо щодо дитини або вчителя вчиняються протиправні дії і зйомка ведеться з метою їх фіксації, така зйомка може визнаватися допустимою, враховуючи положення частини другої статті 32 Конституції України, відповідно до яких збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди можливі, зокрема в інтересах прав людини.

**Шумєєва М.О.**

**НТУ «ХП»**

## **ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЩОДО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Сьогодні багато проблем виникає щодо розірвання трудового договору. Знання працівником основних положень Кодексу законів про працю (далі КЗпП) – необхідна умова виключення помилкових дій, непорозумінь та інших несподіваних ситуацій в процесі трудових відносин.

В сучасних умовах розірвання трудових відносин здійснюється, як правило, за згодою сторін (п.1 ст. 36 КЗпП); за ініціативою працівника (ст. 38 – 39 КЗпП); за ініціативою роботодавця (ст. 40 – 41 КЗпП).

Чимало проблем виникає, коли відбувається звільнення працівників за ініціативою роботодавця. Особливо слід звернути увагу на звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю).

При звільненні працівників за вказаних обставин діють переваги щодо залишення на роботі, що встановлені ст. 42 Кодексу законів про працю.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» а також реабілітованим особам;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

– працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

– працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

При визначенні категорій працівників, які мають переважне право на залишення на роботі, слід враховувати, що черговість їх перелічення, яка дається в ч. 2 ст. 42 КЗпП, юридичного значення не має. Тобто, працівникові, зазначеному в одному з перших пунктів частини другої вказаної статті, не може бути надана перевага на залишення на роботі перед працівником, що належить до категорії, зазначеної в останніх пунктах, тільки через черговість відповідних категорій працівників у переліку. Водночас, якщо працівник користується переважним правом на залишення на роботі на підставі трьох і більше пунктів, то він може бути визнаний таким, що має переважне право на залишення на роботі перед працівником, що користується таким правом за двома чи одним пунктом, хоча, тут теж за різних ситуацій можуть бути винятки.