24 серпня —

День ... ності

Право України №8
1997 узг
11.05.11 Соловар
14.05.11 Сус
20.05.11 Ельвін І.
25.11.11 Мильчик
24.01.12 Тищенко
28.02.12 Костянівська
29.02.12 Бондарчук
10.05.12 Москаль
28.03.12 Лехмус
Тищенко

ПРАВО України

Видається щомісячно.
Журнал засновано в 1922 р. Київ.

8'97

код экземпляра 495778

ЗМІСТ

ГОЛОВАТИЙ С. Конституція України 1996 р. в системі європейського конституціоналізму . . . 3
СТЕФАНЮК В. Реалізація судами норм Конституції . . . 7
ПРИТИКА Д. Конституційні засади правосуддя і розвиток господарського судочинства . . . 11
ОПРИШКО В. Конституція України — основа розвитку законодавства . . . 14
ПОЛЕШКО А. Проблеми, досвід, перспективи реалізації положень Конституції . . . 18
Конституційні засади правового регулювання економічних процесів в Україні . . . 20

Питання теорії
ТАЦІЙ В., ТОДИКА Ю. Функціонування державної влади в аспекті конфліктології . . . 29

Право та екологія
КОСТИЦЬКИЙ В. Плата за природокористування (економіко-правові питання) . . . 35

Пропозиції до законодавства
ШУМСЬКИЙ П. Прокуратура — її місце та роль в державі . . . 40
ГАВРИЛЯКА А. Удосконалювати управління у системі органів МВС . . . 44
ЛОГІНОВА С. Якою бути адвокатурі в Україні? . . . 47

Консультує «Право України»
ГАЛЯНТИЧ М. Приватизація частини комунальної квартири . . . 51

Дискусії та обговорення
БАРАБАШ О. Деякі властивості трудових правовідносин . . . 53
АНДРІЇВ В. До питання про трудовий стаж у пенсійному забезпеченні . . . 57

Думка читача
ПІЩЕНКО Г. Громадський порядок як об'єкт посягання хуліганських дій . . . 61

Сторінки історії
ГРОЗОВСЬКИЙ І. Право власності на землю в Запорозькій Січі . . . 62

За кордоном
РІКС НІВЕДА. Особливості корпорації у англо-саксонській системі права . . . 66

З практики Верховного Суду України . . . 70

Нове законодавство . . . 76

Правове життя
МАТУСОВСЬКИЙ Г., КОРЖ В., БУЩАН О., БАГИНСЬКИЙ В. Проблеми розслідування кримінальних справ про злочини в сфері економіки . . . 90

Рецензії
АЛЕКСАНДРОВ Ю., ТУЗОВ А. Курс лекцій з кримінології . . . 94

© МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ, 1997

згодна з цим порядком, то відповідь на ці питання дає ст. 118 Цивільного кодексу, яка передбачає, що для осіб, які придбають частку в спільній власності, порядок користування загальними приміщеннями квартири (якщо такий порядок був встановлений учасниками спільної власності і така угода була нотаріально посвідчена в місцевій раді) є обов'язковим. Особи, які придбають кімнату в комунальній квартирі, не вправі вимагати, а суд не може задовольнити їх вимоги про зміну встановленого порядку користування місцями загального користування.

Відносини щодо прийняття майна за спадщиною та інші майнові відносини є продовжуваними, і на них поширюються норми прийнятого Закону України «Про приватизацію державного житлового фонду» від 5 лютого 1997 р. № 40/97-ВР. Новий Закон поширюється на правовідносини, які ще не закінчилися, з моменту його прийняття. Але закон відповідно до Конституції України не має зворотної сили. Розглянемо детальніше, чому виникло це питання. Закон України «Про приватизацію державного житлового фонду», прийнятий Верховною Радою України 19 червня 1992 р., визначає загальні правові засади приватизації житла, що перебуває у державній власності, його подальше використання та утримання.

Відповідно до п. 1 ст. 2 Закону України «Про приватизацію державного житлового фонду» до об'єктів приватизації належать квартири багатоквартирних будинків та одноквартирні будинки, які використовуються громадянами на умовах найму.

Загальне правило, закріплене в п. 2 ст. 2 Закону України від 19 червня 1992 р. «Про приватизацію державного житлового фонду», передбачало обов'язковість згоди всіх наймачів на приватизацію кімнат у загальних квартирах. Така норма Закону в час реформування суспільних відносин у сфері економіки, становлення ринкових відносин звичайно обмежувала права громадян, які мешкали у комунальних квартирах, оскільки значне число громадян України усувалося від процесу приватизації квартир, коли право придбати у власність квартири державного житлового фонду, де вони мешкають, надавалося чинним законодавством усім громадянам.

У зв'язку з існуванням обмежень для значної кількості громадян та для усунення неузгодженостей в законодавстві Законом України від 22 лютого 1994 р. «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про приватизацію державного житлового фонду» були внесені зміни, відповідно до яких були зняті юридичні обмеження, що стосувалися обов'язковості згоди всіх мешканців на приватизацію займаної ними жилої площі.

Зміни до Житлового кодексу потягли за собою зміни до пункту другого ст. 2 Закону України «Про приватизацію державного житлового фонду», згідно з якими були виключені обмеження на приватизацію окремих житлих приміщень у комунальних квартирах.

Але практика в сфері приватизації частин квартир склалася таким чином, що мешканцям комунальних квартир відмовляли в приватизації кімнат у таких квартирах. Практика застосування чинного законодавства виконавчими та судовими органами тягла за собою визнання недійсними вже виданих свідоцтв про право власності на частину квартири у разі незгоди всіх наймачів на приватизацію комунальної квартири.

Для спрямування практики належним чином Верховною Радою України 5 лютого 1997 р. № 40/97-ВР було прийнято Закон України «Про приватизацію державного житлового фонду», яким внесено зміни до ст. 1 та ст. 2, де прямо визначено, що окремі кімнати є об'єктом приватизації.

М.ГАЛЯНТИЧ
головний консультант контрольної Комісії Верховної Ради України

Деякі властивості трудових правовідносин

Трудове правовідношення, будучи одним з видів правовідносин в українському праві, має ряд особливостей, які виділяють його в особливий вид з притаманними лише йому характерними рисами. Проте в теорії і в практиці ця обставина не завжди враховується, що веде до помилок при вирішенні конкретних трудових справ. Вони викликають порушення трудового законодавства, зачіпають як права працівника, так і роботодавця, негативно впливають на процес праці і досягнення кінцевого результату правовідношення. Тому визначення його особливостей має важливе значення для ефективного функціонування даного правовідношення і здійснення належного проходження процесу колективної праці. Характерні риси його такі:

1. Безперервність трудового правовідношення

Трудове правовідношення між працівником та роботодавцем не переривається після закінчення кожного робочого дня, припиняється в цей день лише обов'язок останнього виконувати прийняте ним на себе коло робіт (при функціональному розподіленні робіт) чи їх ділянку (при лінійному розподіленні), тобто трудову функцію. Цей час має на меті забезпечити працівникові відпочинок і задоволення ним інших життєвих потреб. Йому не треба кожен день знову укладати договір і поновлювати трудове правовідношення. Суди кладуть край намаганням роботодавців встановлювати назване правовідношення лише на час виконання працівником прийнятого ним на себе кола робіт чи їх ділянки на один день або кілька, а на наступний день знову встановлювати (чи не встановлювати) нове трудове правовідношення, розглядаючи це як грубе порушення законодавства, права працівника на стійке, стале існування останнього протягом строків, обумовлених сторонами трудового договору у відповідності з приписами статей 23 і 24 КЗпП без припинення і поновлення (чи відмови в поновленні) його на кожний день.

Але якщо трудове правовідношення діє безперервно протягом строків, передбачених названими статтями, не припиняючись і не поновлюючись кожний день або через декілька днів, то у сторін такого правовідношення є правомочності і обов'язки і в той час, коли працівник вільний від обов'язку виконувати прийняте ним на себе коло робіт чи їх ділянку (трудову функцію). Справа в тому, що у сторін трудового правовідношення виникають не тільки обов'язки з приводу безпосереднього виконання прийнятого на себе кола робіт і забезпечення роботодавцем належних для цього умов. У працівника і роботодавця виникає комплекс інших обов'язків, пов'язаних з колективною формою праці. Останній безпосередньо не пов'язаний з обов'язком працівника виконувати своє коло робіт чи їх ділянку, а все-таки необхідний для належного виконання даних обов'язків. Без їх дотримання не може бути виконаний, реалізований основний обов'язок, заради цього сторони і вступають в трудове правовідношення. Мова йде про дотримання режиму роботи, технологічного режиму, належної підготовки робочого місця, скоординованості своєї роботи з роботою інших учасників процесу праці, дотримання правил безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, використання його тільки для виконання своєї трудової функції; додержання загальних правил поведінки, правил товариського співробітництва: поводити себе гідно, не заважати працювати іншим.

Дані обов'язки працівник може порушити і не під час виконання ним свого кола робіт чи їх ділянки, тобто у перерву для відпочинку та прийняття їжі, після закінчення робочого дня, у відпустці.

Так, працівник залізничної станції «Основа» після закінчення свого робочого дня в нетверезому стані з'являвся в майстерню, де знаходилося його робоче місце і де в цей час працювали інші, чіплявся до них, заважав виконувати роботу. На скаргу працівників директор майстерні, враховуючи, що такі випадки мали місце неодноразово, вирішив притягти винного до дисциплінарної відповідальності. Але у нього виникли сумніви щодо правомірності свого наміру, оскільки своє коло робіт цей працівник належним чином виконував. На запит директора в юридичну консультацію

© О.Барабаш, 1997

ради профспілок йому дали негативну відповідь, що суперечило чинному законодавству. Дійсно, працівника не можна було притягти до дисциплінарної відповідальності за появу на підприємстві в нетверезому стані. Пункт 7 ст. 40 КЗпП приписує право роботодавця застосувати до працівника дисциплінарну санкцію за появу в нетверезому стані не на підприємстві, а на роботі. Але щодо його негідної поведінки на підприємстві, яка заважала іншим виконувати роботу, порушувала процес праці, то такі дії є порушенням встановленого порядку праці, дисципліни з боку працівника, бо він знаходився в трудовому правовідношенні, а тому зобов'язаний у будь-який час додержуватися загальних правил поведінки, співробітництва, поводити себе гідно, не заважати іншим членам колективу виконувати трудову функцію і не тільки під час виконання своєї функції, а й при виконанні останньої іншими працівниками трудового колективу. Законодавство про працю не обмежує такі обов'язки працівника лише часом виконання ним своєї трудової функції. Дані обов'язки працівника, який перебуває в безперервному правовідношенні, діють і після закінчення ним свого робочого дня, якщо той з'явився в місці, де здійснюється процес праці трудовим колективом, членом якого він є.

Те ж саме можна сказати і стосовно працівника, який у вільний від виконання трудової функції час, у вихідний день, порушив свої обов'язки. В силу безперервності трудового правовідношення у нього є ряд обов'язків щодо роботодавця (підприємства).

Наприклад, працівник — шофер автобусу. В його обов'язки входило рано виїжджати в населений пункт, не зв'язаний з підприємством комунальним транспортом, і привозити працівників до початку роботи, а в кінці дня відвозити їх назад. У вихідний день (в суботу) шофер взяв без дозволу автобус, а у неділю пізно ввечері його доставили на підприємство на причепі. Наступного дня 62 працівники не були привезені на роботу. Директор заводу звернувся за консультацією в раду профспілок з проханням роз'яснити, чи вправі він притягти шофера до дисциплінарної відповідальності, тим більше, що це не єдиний випадок, коли він без дозволу виїжджав на закріпленому за ним автобусі і використовував його для особистих цілей. Директора збентежила та обставина, що у шофера в суботу і в неділю був вихідний день. У раді профспілок йому відповіли, що шофера не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, бо у вільний від роботи час він вправі використати його за своїм розсудом. Така відповідь суперечить обов'язкам працівника за трудовим правовідношенням — дбайливо ставитись до майна роботодавця, використовуючи його лише для виконання свого кола робіт чи їх ділянки. Цей обов'язок існує не тільки під час виконання своєї трудової функції, але й у вільний від роботи час. Оскільки працівник порушив один із своїх обов'язків за таким правовідношенням, роботодавець вправі застосувати до нього одну з дисциплінарних санкцій, передбачених ст. 47 КЗпП, а також притягнути до матеріальної відповідальності за правилами ч. 3 ст. 130 КЗпП і за нормами Цивільного кодексу.

Зрештою, те ж можна сказати і про працівника, який перебував у відпустці. Так, викладач вузу відпочивав влітку в Криму. Раптово він її перериває і повертається на місце проживання, приходить до інституту, де працює, заходить в аудиторію, де проводились іспити у абітурієнтів. Через дві хвилини туди входить ректор. Встановлено, що в даний час в цій аудиторії повинна була складати іспит племінниця викладача. Ректор звернувся за консультацією: чи вправі він притягти викладача до дисциплінарної відповідальності, враховуючи, що той перебував у відпустці. Так, вправі, оскільки він хоч і у відпустці і не повинен був працювати, виконувати прийняте на себе коло робіт, але у зв'язку з наявністю трудового правовідношення у нього є права і обов'язки за цим правовідношенням, і такий з-поміж них, як не порушувати належний процес праці і нормальне функціонування вузу, не заважати іншим працівникам виконувати трудові обов'язки.

2. Особистий характер прав і обов'язків за трудовим правовідношенням

Працедавця для забезпечення належного проходження процесу праці і досягнення передбаченого кінцевого результату роботи цікавить не будь-який працівник. Йому необхідний той, який має талант, здібності, знання, старанність, уважність, дбайливість, ініціативність, діловитість та інші подібні якості. Це обумовлює особливості правового статусу трудящого, а потім працівника, зміст даного правовідношення. Трудове законодавство наділяє особу, яка досягла 16-річного віку (трудящого), а в окремих випадках і меншого віку, — трудовою праводієздатністю. Останню має працівник з моменту, передбаченого трудовим договором.

Поняття праводієздатності як правовий інститут має такий зміст:

а) вона дає роботодавцю і трудящому право укладати договір особисто, без посередників, щоб перший міг добрати належного працівника, який би за своїми діловими якостями давав можливість досягти кінцевого результату праці за трудовим правовідношенням. Якщо у роботодавця є сумніви щодо ділових якостей працівника, він може запропонувати трудящому включити в договір відмінювальну умову (ст. 26 КЗпП) з метою перевірки наявності у нього даних якостей. Тому останній не може укласти трудовий договір через посередника, за довіреністю, а лише особисто;

б) тільки праводієздатна особа (трудящий) вправі в договорі особисто, без посередників, обумовити свою трудову функцію, обов'язки та інші умови праці;

в) тільки працівник особисто (персонально) повинен виконувати прийняту ним на себе роботу і не може передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством (наприклад, надомників), оскільки роботодавець розраховує тільки на ділові якості працівника, добраного ним для виконання обумовленої роботи;

г) тільки працівник особисто (персонально) зобов'язаний нести відповідальність за невиконання чи неналежне виконання прийнятих ним на себе трудових обов'язків, за заподіяну ним особисто майнову шкоду роботодавцеві. Особиста, персональна відповідальність працівника — це одна з властивостей трудового правовідношення. Вона є гарантією, яка захищає його від відповідальності за чужу вину, за вину інших працівників, в тому числі і роботодавця чи інших керівників процесу праці. Працівник може спокійно трудитися, якщо він не винний, коли він належним чином виконує прийняту на себе за трудовим договором роботу. Це одночасно і гарантія роботодавцеві — притягнути до відповідальності саме винного працівника. Гарантією від безпідставного притягнення останнього до відповідальності перед роботодавцем є легальна презумпція його невинності. Працівник не повинен доводити свою невинність, він за законом вважається таким, доки останній не доведе його вину і наявність умов для покладення на нього відповідальності (ст. 138 КЗпП). Це ж стосується і випадків укладення з працівником договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Роботодавець для покладення на працівника, який трудиться в колективі (бригаді), відповідальності також повинен довести його вину. Частина працівників бригади чи всі її члени можуть бути притягнуті до відповідальності, якщо вони винні. Але не можуть нести матеріальну відповідальність невинні члени бригади. Договір про колективну матеріальну відповідальність не означає, що працівник повинен нести відповідальність без вини. Він також не означає, що роботодавець звільняється від обов'язку доведення вини того чи іншого працівника при вирішенні питання про його відповідальність. Такий договір сам по собі ще не дає роботодавцю право притягати до відповідальності невинних, не звільняє від обов'язку, передбаченого ст. 138 КЗпП, яка має загальний характер і відноситься до всіх випадків відповідальності працівника.

Таким чином, трудове законодавство не знає: загальної відповідальності, а знає лише особисту, персональну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцеві працівником особисто, безпосередньо його протиправними діями; субсидіарної (доповнювальної) відповідальності одного працівника за іншого або батьків, піклувальників, усиновителів неповнолітнього працівника і тощо за нього, так як він в трудових правовідносинах прирівнюється до повнолітніх (ст. 187 КЗпП), тобто несе відповідальність на загальних підставах; солідарної відповідальності за чужу вину, за шкоду, завдану сумісно. Така відповідальність можлива лише за кримінальним законодавством в разі притягнення працівника (працівників) до неї.

3. Наявність особистісного елементу

Особистісний елемент в названому правовідношенні — це трудовий престиж, авторитет, ділова репутація, трудові честь і гідність, звання кращого спеціаліста, майстра своєї справи тощо. Трудящий, який укладає договір і набуває статусу працівника, має не тільки матеріальний інтерес — одержувати заробітну плату та інші матеріальні блага. Праця, трудова діяльність для нього — це також і основна форма самовираження в суспільстві, в колективі, виходячи з існуючих в них моральних критеріїв, орієнтирів, прав людини як особистості. В суспільстві, в колективі вона виступає не тільки як працівник, а й як особистість зі своїми інтересами. Вони невіддільні від праці, від трудової діяльності, від його здатності виконувати ту чи іншу роботу. Укладаючи трудовий договір, вступаючи в правовідношення, віддаючи роботодавцеві свою здатність до праці, талант, знання і уміння, він в той же час

надає невіддільні від нього і особистісні інтереси. Дане самовираження не тільки для задоволення моральних потреб взагалі, безвідносно до трудової діяльності, навпаки, воно тісно пов'язано з його місцем в організаційному чи функціональному порядку трудового колективу, з його прибутком від цієї діяльності, сімейним благополуччям, його кваліфікацією, моральним і фізичним станом здоров'я. Внутрішня задоволеність трудовою діяльністю, можливість самовираження та громадське визнання останнього робить його причетним до справи підприємства, установи, організації. А це забезпечує успішне досягнення мети, передбаченої трудовим правовідношенням.

Трудове самовираження, як важлива умова ефективної діяльності працівника, захищається законодавством так само, як і його матеріальні інтереси. Неправильна, перекручена трудова характеристика працівника, незалежно від того, в якій формі вона мала місце і ким виражена, якщо вона підриває авторитет, престиж, ділову репутацію, викликає безпідставне розірвання договору (контракту) і заподіяння йому майнової і моральної шкоди, може бути предметом судового захисту і відновлення порушених прав.

Наприклад. Двірник звільнена з роботи. Вважаючи звільнення незаконним, остання звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, стягнення за вимушений прогул і за моральну шкоду за тими мотивами, що вона багато років працювала у відповідача, мала тільки подяки за роботу, була нагороджена медаллю за сумлінну працю, тепер її ділова репутація підірвана, їй завдані моральні страждання, надалі їй буде важко знайти іншу роботу. Суд задовольнив позов звільненої.

4. Забезпечення стабільності трудового правовідношення

Трудове законодавство має своєю метою забезпечення якомога тривалого правовідношення. В цьому заінтересовані, як правило, і роботодавець, і працівник. Перший хоче мати стабільні кадри навчених, кваліфікованих працівників, які добре знають свою справу. Працівник же зацікавлений у стабільній праці, роботі і оплаті за неї для себе і своєї родини. Правові приписи й направлені саме на створення таких умов, які виключали б випадкові елементи в діях, поведінці сторін.і вели до небажаного розірвання трудового договору та припинення правовідношення. Можна назвати, зокрема, такі умови:

а) встановлення чіткого і вичерпного переліку підстав, за якими роботодавець може розірвати трудовий договір з працівником. Розірвання договору з підстав, не передбачених законом, розглядається як неправомірне, і працівник має право вимагати поновлення його на попередній роботі (статті 40, 41 КЗпП і деякі інші);

б) встановлення для роботодавця обов'язку в разі його наміру розірвати трудовий договір одержати попередню згоду профспілкового органу, крім випадків, передбачених законом (статті 43 і 43^1 КЗпП);

в) якщо роботодавець вважає працівника невідповідним займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які, на його думку, перешкоджають виконанню даної роботи, він зобов'язаний, крім того, одержати рішення кваліфікаційної, атестаційної, лікарсько-консультаційної чи медико-соціальної експертної комісії, які констатували б факт його невідповідності. Сам роботодавець це робити не може;

г) в даному випадку для розірвання трудового договору недостатньо згоди профспілкового комітету і висновку відповідної комісії. Необхідно ще підшукання роботодавцем працівникові іншої роботи, на яку він згоден (ч. 2 ст. 40 КЗпП). І в тому разі, коли іншої підходящої роботи немає або працівник не дав згоди перейти на неї, — допускається розірвання з останнім договору. Такий же припис діє і в інших випадках, передбачених ч. 2 ст. 40 КЗпП;

д) обумовлене також звільнення працівника і за п. 1 ст. 40 КЗпП (ч. 2 ст. 40, статті 42, 42^1, 49^2 КЗпП);

є) загальним правилом є також заборона розірвання трудового договору з працівником в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення його за п. 5 ст. 40 КЗпП, а також у період перебування у відпустці. Це правило не поширюється на випадки повної ліквідації підприємства, установи, організації (ч. 3 ст. 40 КЗпП);

ж) особливі приписи забезпечення стабільності, сталості трудового правовідношення передбачені щодо вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. 184 КЗпП), працівників молодше вісімнадцяти років (ст. 198 КЗпП), а також виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів (ст. 252 КЗпП);

з) трудовий договір на визначений строк роботодавець вправі укладати, коли відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника і в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

5. Презумпція невинності працівника у невиконанні чи неналежному виконанні своїх обов'язків

За трудовим законодавством працівник вважається правим, доки роботодавець не доведе, що він винний у невиконанні або неналежному виконанні прийнятих на себе обов'язків. Це знайшло відображення, зокрема, в приписі ст. 138 КЗпП: «для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених ст. 130 Кодексу», тобто наявність в діях чи бездіяльності працівника певного складу трудового майнового правопорушення. Презумпція його невинності викликана тим, що працівник виконує свою роботу за договором з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язаний забезпечувати йому умови праці, необхідні для виконання роботи (ст. 21 КЗпП). Крім того, роботодавець керує працівником, дає йому розпорядження, а останній зобов'язаний своєчасно і точно їх виконувати (ст. 139 КЗпП). Для того, щоб звинуватити працівника в невиконанні чи неналежному виконанні прийнятих на себе обов'язків і притягти його до відповідальності, роботодавець повинен довести, що воно мало місце не внаслідок його неналежного керівництва і незабезпечення необхідних умов праці, а через вину працівника. Така легальна презумпція є заходом захисту трудового правовідношення, прав працівника від суб'єктивної оцінки його дій, поведінки з боку роботодавця і безпідставного притягнення його до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності.

О.БАРАБАШ
професор
(Національна юридична академія України ім. Я.Мудрого)

До питання про трудовий стаж у пенсійному забезпеченні

Згідно з чинним законодавством особливості кожного з видів стажу і можливі їх поєднання враховуються при встановленні пенсійних правовідносин. У певних випадках від цього залежить і само право на забезпечення.

Базуючись на історичному досвіді розвитку пенсійного законодавства в нашій країні, чинні нині в цій сфері нормативні акти використовують трудовий стаж як один з елементів фактичного складу, що лежить в основі виникнення даних правовідносин.

Найбільш поширеним видом пенсійного забезпечення є забезпечення громадян пенсіями за віком. Із майже 14 мільйонів пенсіонерів України більше 10 мільйонів — одержувачі пенсій за віком.

Така пенсія є логічним наслідком багаторічної праці. Її, як кажуть, треба «заробити». Разом з тим пенсія за віком — важлива гарантія реалізації громадянами конституційного права на соціальний захист.

Фактичний склад, що є основою виникнення таких пенсій, містить вимоги щодо тривалості стажу і віку. Тільки дві ці обставини, разом взяті, створюють у працівника право на пенсію.

Стаж визначає, скільки праці людина віддала суспільству до настання пенсійного віку, з яким законодавець пов'язує презумпцію непрацездатності.

Законодавство за рядом підстав встановлює пільгове пенсійне забезпечення, пов'язане з наявністю загального трудового стажу і певної тривалості спеціального стажу. Суть таких пенсій полягає в тому, що вони встановлюються при скороченому пенсійному віці і зменшених вимог до стажу роботи або тільки при неповному віці. В таких випадках з двох умов, які визначають виникнення права на пенсію, вимоги щодо тривалості загального стажу чи до віку або до стажу і віку одночасно — занижені. Законодавство передбачає відповідні підстави для надання пенсійних пільг. Такими є: певні умови праці; відповідна місцевість, в якій здійснювалася трудова діяльність; певні показники, що характеризують стан здоров'я, багатодітність. Деякі з цих підстав дають право на пенсійні пільги як чоловікам, так і жінкам, а окремі — тільки жінкам.

© В.Андріїв, 1997