

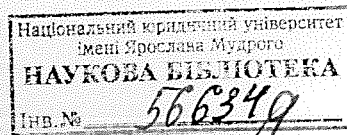
УДК 349.2(477)
ББК 67.9(4УКР)305
П68

П68 **Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – 376 с.**

ISBN 978-966-458-690-7

Збірка містить тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції науковців у галузі трудового права і права соціального забезпечення з України, Російської Федерації, Республіки Молдова, що проводилась 3–4 жовтня 2014 р. у м. Харкові з ініціативи і за організації кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Тексти надано в авторській редакції мовою оригіналу.



ISBN 978-966-458-690-7

УДК 349.2(477)
ББК 67.9(4УКР)305

© Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2014

© Видавництво «Право», 2014

ЗМІСТ

Трудове право

<i>Гншин М. І.</i> ЩОДО ПОНЯТТЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ	10
<i>Мельник К. Ю.</i> ДО ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ПІДХОДІВ У РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....	13
<i>Прилико С. М.</i> ДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ЗМІНИ ПІДСТАВ, ФОРМУЛЮВАННЯ І ДАТИ ЗВІЛЬНЕННЯ.....	16
<i>Процевський О. І.</i> ЩОДО МАЙБУТЬОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	20
<i>Проневич О. С.</i> ТРИВАЛІСТЬ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ ЯК ДИСКРИМІНУЮЧА ОЗНАКА НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ НЕАКАДЕМІЧНИХ УСТАНОВ	31
<i>Слюсар А. М.</i> ДО ПИТАННЯ ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИМИРЕННЯ ЯК ОСНОВНОЇ ФУНКЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ	35
<i>Хуторян Н. М.</i> ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАДАЧ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	38
<i>Чанишева Г. І.</i> ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	42
<i>Щербина В. І.</i> СУЧАСНА ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ОСНОВНІ СКЛАДОВІ.....	46
<i>Ярошенко О. М.</i> ЗМІСТ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ НАРИС	49
<i>Лютов Н. Л.</i> РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ	56
<i>Щотова Ю. М.</i> ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ПРОФСПІЛОК СУЧАСНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	61
<i>Боштяну Э., Друмя Ю.</i> НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОДЕРЖАНИЯ И ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА	63
<i>Вавженчук С. Я.</i> ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНО- ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	72
<i>Грабовський І. А., Лиликова О. С.</i> ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	75

ному вигляді узгодити свої подальші зобов'язання, вказати, яким чином відбуватиметься уточнення їх змісту, порядок взаємодії, передбачити способи забезпечення виконання своїх зобов'язань, заходи відповідальності у разі ухилення від виконання зобов'язань. У рамковому договорі є одна особливість – він сам по собі для сторін ніяких зобов'язань не створює, а лише направлений на їх організацію, встановлюючи основи взаємин учасників.

На нашу думку, договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи найбільш схожий до конструкції рамкового договору. Укладаючи таку угоду, фізична особа та роботодавець домовляються по деякі істотні умови майбутнього співробітництва (тобто визначають місце роботи, (робоче місце), трудову функцію, оплату праці), які можуть реалізуватися в подальшому у конкретних строкових трудових договорах, при цьому працівник має право відмовитися від укладання конкретного трудового договору. Пропонуємо назвати таку угоду – «рамкова угода про укладання трудового договору про роботу за викликом».

Середа О. Г.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА п. 4 ст. 41 КЗпП УКРАЇНИ

Одним з головних завдань законодавства у сфері трудового права є гарантування потенціальному працівнику права на реалізацію власних можливостей шляхом вкладання трудового договору та виконання своєї трудової функції зі справедливою та належною оплатою, на яку розраховує цей суб'єкт трудових відносин. Але після прийняття працівника на роботу більш гострим питанням постає, так би мовити, його право на збереження робочого місця, тобто охорона працівника від незаконного звільнення. Кодекс законів про працю надає вичерпний перелік підстав для звільнення, що не може бути збільшений шляхом розширеного тлумачення або прийняття інших законодавчих чи підзаконних актів, що встановлюють й інші підстави (за виключенням деяких випадків), але підґрунтям для появи суперечок і конфліктів є не стільки загальні (зазначені в ст. 40 КЗпП), скільки додаткові підстави (ст. 41

КЗпП). Адже саме вони є більш спеціалізованими і поширюються тільки на певні категорії працівників, прямо передбачені законодавчими актами. Саме ці норми з урахуванням внесених за останній час змін (наприклад, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»» №4711-VI від 17.05.2012) підіймають питання щодо їх застосування, не дивлячись на вибіркове коментування та надання практичних рекомендацій Пленумом Верховного Суду України.

Особливо цікавим і дискусійним питанням у рамках положень статті 41 КЗпП є застосування пункту четвертого, що передбачає як підставу для звільнення працівника перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи. Серед науковців щодо цього законодавчого положення сформувалися неоднозначні позиції. Але у більшості випадків позитивним визнають сам факт появи цього положення на рівні загальних трудових норм, адже, дійсно, є коло працівників щодо яких вимоги вищезгаданого Закону мають імперативний характер.

В свою чергу, професором Ярошенко О. М. досить влучно та лаконічно були виділені чотири умови для виникнення підстави щодо звільнення працівника за п. 4 ст. 41 Кодексу. Ними є: по-перше, приналежність працівника до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або до посадових осіб юридичних осіб публічного права, які одержують заробітну плату за рахунок державного чи місцевого бюджету; по-друге, наявність близьких зв'язків із керівником; по-третє, неможливість переведення за його згодою на іншу роботу; по-четверте, дотримання встановленого законом порядку (повідомлення керівництва органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб; вжиття заходів щодо усунення безпосереднього підпорядкування близьких осіб; спроба переведення в установленому порядку на іншу посаду, що виключає безпосереднє підпорядкування).

Питання про корупцію сьогодні є одним із найактуальніших, однак окремі положення антикорупційного Закону потребують роз'яснення, зокрема, багатьох сьогодні цікавить ст. 9, яка передбачає обмеження щодо роботи близьких осіб. Зокрема відповідні складності викликані тим, що трудове законодавство безпосередньо пов'язане з вищезазначеним законом, а з причини недосконало-

ті трактування останнього виникають певні спірні моменти, які не дозволяють однозначно застосувати п. 4 ст. 41 КЗпП України. Особливо дискусійними є положення щодо відносин прямого та опосередкованого підпорядкування близьких осіб; виняток щодо підпорядкованості близьких осіб у сільській місцевості та гірських населених пунктах та інші.

Під близькими особами Закон розуміє подружжя, діти, батьки, рідні брати і сестри, дід, баба, онуки, усиновлювачі, усиновлені, а також інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом владних повноважень. Усі вищеназвані особи зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Під безпосереднім підпорядкуванням слід розуміти відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням.

Отже, з цього слід зробити висновок, що лише пряме підпорядкування підпадає під дію цього закону. У тому разі, якщо між одним членом сім'ї і іншим є ще одна посадова особа, якій безпосередньо підпорядковується другий, а перший не вирішує питань щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням відносно другого, то таке підпорядкування буде опосередкованим, тобто не прямим, а отже особу не можна буде звільнити на підставі п. 4 ст. 41 КЗпП.

Але існують певні категорії населення, на які такі обмеження не поширюються. Так, це правило не поширюється на народних засідателів і присяжних. Також це право не застосовується до осіб, які перебувають на виборній посаді або безпосередньо підпорядковані близьким їм особам, які перебувають на виборних посадах, осіб, які працюють в галузі освіти, науки, культури, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту; інших осіб, визначених законом.

Виняток також становлять особи, які працюють у сільській місцевості та гірських населених пунктах. Це викликано тим, що соціальні та природні умови виключають можливість дотримання такими особами загального правила щодо обмеження. Як правило, у таких населених пунктах населення складається із сімей, які

живуть споріднено, і витримати обмеження у цих випадках буває неможливо.

Але, саме у цьому розділі слід з часом внести певні зміни, адже є не зовсім логічним робити певні поступки у антикорупційному законодавстві лише з огляду на те, що в певній місцевості мала кількість населення. Це, навпаки, може посилити вплив певних родин у таких місцевостях і перетворити їх на певні «регіональні абсолютні монархії», де все буде вирішувати лише одна людина або одна сім'я. До речі, у старій редакції закону ця норма не мала винятків для села й стосувалася навіть виборних осіб, тобто якщо чоловік був сільським головою, то дружина не могла бути секретарем. На нашу думку, таке положення було більш вдалим та в більшій мірі виключало можливість для маніпуляцій та злочинів. Законодавцю у такому разі потрібно або змінити існуючу норму, або дати певні роз'яснення стосовно неї, адже певні трактування є дискусійними. Слід дати роз'яснення «сільської місцевості», адже можна її розуміти по-різному. Якщо це сільська рада, то це зрозуміло, але селище міського типу також відноситься до сільської місцевості. І що тоді в цьому разі має на увазі законодавець?

Отже, з усього вищесказаного слід зробити висновок, що питання щодо звільнення особи у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням у близької особи є досить актуальним і не до кінця вирішеним. Наведено декілька дискусійних питань, які потребують вирішення, адже це в свою чергу створює певні непорозуміння при застосуванні Кодексу законів про працю у поєднанні з антикорупційним законом. Тому, необхідно на законодавчому рівні внести певні поправки, дати визначення питань «сільська місцевість», більш детально розглянути сферу підпорядкування у галузі освіти, науки, культури, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту тощо.

Сімутіна Я. В.,

канд. юрид. наук, старший наук. співробітник,
старший наук. співробітник відділу проблем

цивільного, трудового та підприємницького права

Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ТА ФІКЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У теорії права юридичні фікції переважно розглядаються як визнане законодавцем завідомо неістинне положення, яке вносить