

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Матеріали
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 27 листопада 2015 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків – 2015

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6
С 89

*Друкуються за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 31.08.2015 № 77*

С 89 **Сучасні** проблеми трудового та пенсійного законодавства :
матеріали ІV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків,
27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС
України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. –
354 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, напрямкам реформування пенсійного законодавства та проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення службовців правоохоронних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2015

«Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 10 до 50 працівників;
вивільнення 15 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 51 до 249 працівників;
вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 250 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 30 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 51 працівника.».

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Шевердіна В. І.,

*аспірантка Науково-дослідного інституту правового
забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

У чинному українському законодавстві не закріплено поняття керівника. Проте в статті 65 Господарського кодексу України закріплено порядок укладення контракту з керівником та його повноваження: «Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства. У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. Керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами».

Керівник, який допустив порушення законодавства при управлінні організацією, може бути притягнутий до юридичної відповідальності. Залежно від ступеня тяжкості проступку вона

може бути дисциплінарною, адміністративною чи кримінальною. Керівник притягується до дисциплінарної відповідальності за винне невиконання чи неналежне виконання покладених на нього в трудовому правовідношенні з роботодавцем обов'язків щодо здійснення організаційно-розпорядчої і адміністративно-господарської діяльності, тобто за скоєння дисциплінарного проступку. Порушення трудової дисципліни відбувається у формі дії чи бездіяльності, тобто невиконання чи неналежного виконання керівником своїх обов'язків, визначених трудовим, колективним договором.

За загальним правилом, ст. 147 КЗпП передбачає такі види стягнення: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення». А також для керівників передбачені додаткові умови за п. 26 Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затвердженої постановою КМУ від 02.08.1995 р. № 597: «Керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи Органу управління майном, у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії: а) у разі систематичного невиконання Керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом; б) у разі одноразового грубого порушення Керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи і т.п.); в) у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати; г) у разі неподання в установленому порядку на затвердження або погодження Органу управління майном річного з поквартальною розбивкою фінансового плану підприємства; д) у разі несплати реструктурованої податкової заборгованості протягом трьох місяців при наявності вини керівника; е) за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці у разі систематичних порушень ви-

мог чинного законодавства з питань охорони праці...; і) з інших підстав.».

Якщо в результаті правопорушення заподіяна шкода майновій сфері роботодавця, може також виникнути обов'язок відшкодувати її повністю або частково – матеріальна відповідальність.

Керівник несе і обмежену і повну матеріальну відповідальність у встановленому законом порядку. У зв'язку зі змінами в трудове законодавство від 13.05.2014 року ст. 130 КЗпП закріплює, що «відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами».

Щодо обмеженої матеріальної відповідальності в ч. 2 ст. 133 КЗпП закріплено певну особливість: «У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть: 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.».

Пункт 6 постанови Пленуму Верховного суду України від 29.12.1992 року № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» дає роз'яснення щодо кола осіб, на яких поширюється дія статті: «На підставі п. 2 ст. 133 КЗпП за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей, матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, несуть винні в цьому директори, начальники і інші керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням».

До повної матеріальної відповідальності притягуються у визначених законодавством вичерпних випадках, які закріплені у ст. 134 КЗпП. До керівників застосовують п. 8 та 9 ст. 134 КЗпП:

«Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли: 8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу; 9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоечасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством».

Практичне застосування п. 8 ст. 134 КЗпП визначено п. 13 постанови Пленуму ВСУ від 29.12.1992 року № 14: «Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі п. 8 ст. 134 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що за цим законом покладається обов'язок по відшкодуванню шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини».

Порядок стягнення визначено ст. 136 КЗпП України: «Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу». Отже, маючи значні владні повноваження, керівник несе підвищену відповідальність за свої дії.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Шевченко Н. Л.,

*аспірантка Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Питання оплати праці завжди стояли доволі гостро та одні з перших стали об'єктом правового регулювання у трудовій сфері. І це не випадково з огляду на значення винагороди за працю для