



**Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка
Ф. Г. Бурчака Національної академії правових наук України**



**ПВНЗ «Кіровоградський інститут державного та муніципального управління
Класичного приватного університету»**

Наукові пошуки у III тисячолітті: соціальний, правовий, економічний та гуманітарний виміри

**Збірник тез
Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Кіровоград, 22–23 квітня 2016 року)**

**Кіровоград
«КОД»
2016**

створює умови для теоретичної і практичної підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності юриста, а також для їх наукової роботи. Сьогодні реалізуються програми обмінів, студенти мають можливості навчатися за кордоном, зокрема, за магістерськими програмами. Розпочато процес стандартизації вітчизняної юридичної освіти в контексті «Болонського процесу», однак, він потребує активізації. Затвердження державних стандартів вищої юридичної освіти та кваліфікаційних рівнів не втрачає своєї актуальності, так само, як і проблема співпраці з європейськими і світовими юридичними школами, інтеграції в міжнародну юридичну систему, демократизації вищої юридичної освіти, працевлаштування випускників тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Концепція розвитку вищої юридичної освіти в Україні // Юридичний журнал. – 2009. – № 11.
2. Сучасні аспекти модернізації вищої юридичної освіти // Право України. – 2009. – № 1. – С. 9-15.
3. Теорія держави і права. Академічний курс : підруч. / С. В. Бобровник, В. С. Журавський, О. Л. Копиленко [та ін.] ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
4. Указ Президента України «Про Національну програму правової освіти населення» від 18.10.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/992/2001>

ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КРИТЕРІЮ ДОГОВОРУ «МІНІМУМ-МАКСИМУМ»

Свічкарьова Ярослава Віталіївна
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент

У зв'язку із постіндустріальним розвитком суспільства, процесами глобалізації та інформатизації виникли нові «нестандартні» трудові договори. В багатьох країнах Заходу були активізовані наукові дослідження, присвячені проблематиці регулювання нетипових трудових відносин, прийняті нормативні акти, що врахували їх специфіку. Однак, в нашій країні відносини по застосуванню нетипових форм праці залишаються поза увагою законодавця.

Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишневська, С. Головіна, І. Кисельов, А. Лушніков, М. Лушнікова, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Соїфер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень зарубіжних фахівців М. Шабанової та О. Коркіна. Водночас існує низка проблем, які не мають достатнього висвітлення, а саме питання щодо особливостей відносин, які виникають при укладанні договорів «мінімум-максимум».

Відомий фахівець І. Кисельов зазначав, що сутність роботи за викликом полягає в тому, що «передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого

дня» [1, с.198]. Таке визначення можна пояснити тим, що виконання роботи працівниками, в цілому, залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо [2, с.119].

Одним із видів договорів про роботу за викликом є так звані договори «мінімум-максимум» (min-max contracts). Відповідно вказаних договорів роботодавець має право залучати працівника до роботи у разі необхідності, а якщо необхідності не було і працівник не залучався до роботи, роботодавець повинен оплатити працівникові обумовлений угодою мінімум робочого часу.

Прикладом законодавчого регулювання договорів «мінімум-максимум» може слугувати Німеччина. Так, у вказаній країні Актом від 01.05.1985 року були закріплені норми, що регулюють роботу за викликом. У параграфі 4 Акту міститься положення про обов'язок сторін при укладенні договору узгодити тривалість робочого часу за обліковий період. Роботодавець має право вільно викликати працівника в цей узгоджений період часу у відповідності зі своїми потребами. Якщо працівник і роботодавець не погодили тривалість роботи за викликом, то передбачається, що вона становить 10 годин на тиждень. Цей час підлягає оплаті в будь-якому випадку, незалежно від того, відпрацював його працівник чи ні. Встановити меншу тривалість в договірному порядку сторони не вправі [2, с.126].

Нетипові ознаки відносин, що виникають у разі укладання договору «мінімум-максимум», на нашу думку, слід проаналізувати у співвідношенні з ознаками трудових відносин, що виникають на підставі «класичного» трудового договору.

На протязі історії науки трудового права та трудового законодавства утвердились основні ознаки трудових правовідносин, що виникають на підставі трудового договору. Відомий фахівець – «засновник» галузі трудового права Л. Таль до таких ознак відносив: особа, яка наймається за трудовим договором, зобов'язується надавати свою робочу силу в користь чужого господарства; від цієї особи вимагається особисте виконання роботи; з трудового договору випливає обов'язок найманой особи – погоджувати свою поведінку з порядком, встановленим роботодавцем (господарем), і, в свою чергу, наймач повинен створити належні умови праці; наймана особа має право на винагороду за свою працю, і ця винагорода не залежить від того чи скористався господар плодами цієї праці чи ні [3, с. 84–116].

У теорії трудового права ці критерії узагальнені і отримали назву «особистісний», «організаційний» і «майновий». В. Скобелкин піддав критиці названу теорію, вказуючи, що не у всіх випадках застосування найманой праці в повному обсязі простежуються всі три критерії [4, с. 11–16]. В підтвердження такої думки, А. Лушніков та М.Лушнікова зазначили, що «вочевидь, не у всіх випадках застосування праці простежуються «в чистому вигляді» і повному обсязі всі три критерії...однак, ці винятки не хитають загального правила і можуть бути осмислені в рамках гнучкості і диференціації трудових відносин. Більш того, посилення гнучкості регулювання трудових відносин є однією з головних тенденцій розвитку трудового права ХХ століття, що викликало появу нетипових трудових відносин, які не вкладаються в рамки класичних [5, с.131].

Організаційний критерій у своєму класичному вигляді передбачає, що працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язаний встановити умови праці, передбачені трудовим законодавством. Так, А. Ерделевський стверджує, що працівник за трудовим договором оплатно і особисто виконує в організації певну трудову функцію,

підпорядковуючись при цьому встановленим в організації правилам внутрішнього трудового розпорядку [6, с. 5–6]. С. Вишновецька вважає, що «організаційний (інтеграційний) критерій передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства. Підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, чинним у даній організації, означає, що воляова діяльність працівника здійснюється в умовах кооперативної праці. Саме кооперативна праця визначає дію правових норм, які регламентують режим робочого часу і часу відпочинку, відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків, тобто правових інститутів, специфічних для трудового права» [7, с.94].

Отже, перебуваючи в класичних трудових правовідносинах працівник зобов'язується підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку (певним правилам поведінки), що містять, в тому числі, й режим робочого часу. Однак у випадку укладання договору «мінімум-максимум» за угодою між працівником та роботодавцем встановлюється особливий режим робочого часу, який полягає у встановленні мінімальної та максимальної кількості робочих годин за обліковий період, які повинен відпрацювати працівник у разі виклику. При цьому працівник заздалегідь не знає, чи відбудеться виклик роботодавця чи ні. А якщо й відбудеться, то з якої дати, котрої години та в якому обсязі робочих годин буде надана робота.

Вважаємо, що організаційний критерій трудових правовідносин дійсно змінюється, оскільки змінюється режим робочого часу працівника, однак саме такий режим встановлюється за угодою між працівником та роботодавцем при укладанні договору шляхом встановлення мінімальної та максимальної тривалості робочих годин ймовірної роботи. А вже конкретизація дати й часу початку і закінчення роботи, загальної тривалості робочого дня відбувається одноособово роботодавцем окремо при кожному виклику.

В сучасних умовах значно розширюється сфера договірної регулювання трудових відносин, що дозволяє працівникові брати участь у встановленні умов праці. На підтвердження цього в проєкті Трудового кодексу України (№1658 від 27.12.2014) [8] визначено, що у трудовому договорі зазначаютьсяобов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою (ч.1 ст.32). Частина 2 вказаної статті визначає, що одними з обов'язкових умов трудового договору є режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця та умови оплати праці.

Отже, особливістю організаційного критерію договору «мінімум-максимум» є встановлення за угодою сторін своєрідного режиму робочого часу, згідно з яким встановлюється мінімальна та максимальна тривалість робочого часу, який працівник повинен відпрацювати. Правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, не поширюються на такого працівника взагалі, або поширюються з певним винятком, а розподілення робочого часу відрізняється істотною специфікою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов [Текст] / И.Я.Киселев.– М, Велби: Проспект, 2005. – 360с.
2. Шабанова М.А.
http://library.gpntb.ru/cgi/irbis64r_simple/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21STR=Особенност

- и правового регулювання нетипичних трудових договорів [Текст] : Дисертація на соискание ученої ступені канд. юрид. наук:12.00.05 / М. А. Шабанова. - Ярославль, 2008. – 221с.
3. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 374 с.
 4. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М., 1999. – 372 с.
 5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. – 2-е изд., перераб. и доп. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека [Текст] / А.М. Лушников, М.В. Лушникова – М.: Статут, 2009. – 879 с.
 6. Эрделевский А. М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия / А. М. Эрделевский // Трудовое право. – 2003. – № 2. – С. 4–6.
 7. Вишновецька С.В. До питання про критерії розмежування трудового договору та договору про надання послуг / С.В. Вишновецька //Юридичний вісник.– № 3 (36). – 2015.– С. 90-94.
 8. Законопроект № 1658 від 27.12.2014 «Проект Трудового кодексу України» [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

СВІТОВИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІДОМЧИХ НАУКОВИХ УСТАНОВ У СФЕРІ ОПОДАТКУВАННЯ

***Серебрянський Дмитро Миколайович**
перший заступник директора Науково-дослідного
інституту фіскальної політики Університету
ДФС України, кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник*

***Вдовиченко Артем Миколайович**
завідувач відділу Науково-дослідного інституту фіскальної
політики Університету ДФС України,
кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник*

Науково-аналітична функція притаманна всім фіскальним органам. У країнах, що є найбільш розвиненими в економічному та інституційному плані головний фіскальний орган містить в своїй структурі спеціальний дослідницький департамент або інститут, які формують власні наукові «рецепти» вирішення складних прикладних завдань.

Основними перевагами наявності власних наукових підрозділів в податкових адміністраціях є:

* концентрація кращих фахівців у сфері фіскальної політики та макроекономіки, з розумінням внутрішньої специфіки функціонування національних податкових систем;

* проведення якісного аналізу статистичних масивів податкових даних з використанням сучасного інструментарію;