

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, напрямам 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

остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу; 2) друга стадія – з моменту прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовного акта, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу, і до припинення охоронних трудових правовідносин, що, як правило, пов'язане з повною реалізацією охоронних прав та обов'язків.

УДК 349.2 (477): 331.108.644.7

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАСОВИХ ВИВІЛЬНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ

Честа Д. О.,

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

Початок третього тисячоліття ознаменувався для України новими реаліями суспільного життя – у внутрішній і зовнішній політиці держави пріоритетного напрямку набуло прагнення України до інтеграції в Європейський Союз, а отже – введення її до європейської архітектури прав людини. Європейський вибір – це водночас і рух до стандартів реальної демократії, інформаційного суспільства, соціально орієнтованого ринкового господарства, базованого на засадах верховенства права, забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Досягнення цієї мети можливе лише при засвоєнні змісту європейського права у цій сфері. Одна, і можливо головна, з проблем цього процесу – безсистемність підходу до даної проблеми.

Відповідно до ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

- вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;
- вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Як бачимо, для визнання вивільнення масовим необхідним є поєднання кількісного (число звільнених працівників) і часового (проміжок часу, протягом якого відбулося таке звільнення) критеріїв. Відсутність одного із них, навіть при серйозному перевищенні іншого, масового вивільнення не утворює. Приміром, не буде вважатися масовим звільнення протягом 1-го року 50 % працівників в юридичній особі з числом працівників 10 тис. осіб.

Загалом позитивно оцінюючи введення Законом України «Про зайнятість населення» кількісного і часового критеріїв масового вивільнення, висловимо деякі зауваження щодо змісту відповідних правових приписів.

Так, не є зрозумілим, чим саме керувався законодавець, фіксуєючи кількісні критерії. У даній ситуації доцільніше було б скористатись усталеними, апробованими підходами. Як відомо, суб'єкти господарювання залежно від кількості працюючих та доходів від будь-якої діяльності за рік можуть належати до суб'єктів малого підприємництва, у тому числі до суб'єктів мікропідприємництва, середнього або великого підприємництва. За ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України суб'єктами мікропідприємництва є: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Суб'єктами малого підприємництва є: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організацій-

но-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Не залишає осторонь питання створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва і законодавство України про зайнятість населення. Так, згідно зі ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення», суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Компенсація виплачується за рахунок коштів, передбачених на такі цілі у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда, який зареєстрований в установленому порядку як безробітний, але якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), протягом одного року з дня працевлаштування безробітного у порядку та за Переліком пріоритетних видів економічної діяльності для створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва, затвердженим постановою КМУ від 15 квітня 2013 р. № 347.

Маючи на меті створення необхідних умов для успішного запускування і розвитку в Україні малого і середнього підприємництва, підвищення його конкурентоспроможності, зростання чисельності зайнятих у ньому та їх доходів, узгодження положень законодавства про зайнятість населення і господарського законодавства, дотримуємось позиції щодо диференціації кількісного критерію масового вивільнення залежно від кількості працюючих суб'єкта господарювання та його доходів від діяльності за рік відповідно до ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України. З урахуванням цього ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» пропонуємо викласти у такій редакції:

«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