

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Матеріали
V Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)

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

Харків – 2016

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
С 91

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 23.08.2016 № 88*

С 91 **Сфера** дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам сфери дії трудового права та права соціального забезпечення, зокрема правовому регулюванню відносин з проходження служби державними службовцями та службовцями правоохоронних органів; відносин із застосування праці членами господарських товариств, виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо.

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

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9405(4Укр)

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

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2016

могут возникнуть тогда, когда будет осуществляться проверка контролирующими органами по соблюдению предприятиями трудового законодательства, в том числе и в части выполнения условий Соглашения, поскольку приведенная норма закона и формулировка Соглашения не позволяет четко ответить на вопрос о том, что нужно понимать **«под сферой действия сторон»**, его подписавших. На наш взгляд, не до конца разрешает этот вопрос письмо № 435/13/84-08 от 04.07.08 г. Министерства труда, в котором сделан вывод, что для тех предприятий, которые при заключении Соглашения не были представлены уполномоченными представителями со стороны собственника и стороны профсоюза (и впоследствии не присоединились к нему), Соглашение не является обязательным. Но они могут учесть его положения при заключении коллективного договора. Аналогичный вывод был сделан Министерством труда и в письме № 2774/14-11/18 от 17.03.11 г. Казалось бы, все логично: нет представителя – нет обязанностей. Но Госнадзортруда и Федерацией профсоюзов Украины была высказана противоположная точка зрения (письмо № 013-0184-01, № 07/01-16/275 от 07.02.08 г.). Так, ссылаясь на ст. 11 Закона Украины «Об оплате труда», в соответствии с которой минимальные размеры ставок (окладов) заработной платы как минимальные гарантии в оплате труда определяются генеральным соглашением, сделан вывод, что минимальные гарантии должны соблюдаться абсолютно всеми субъектами хозяйствования, использующими наемный труд, поскольку это норма специального закона в сфере оплаты труда. Таким образом, этот вопрос требует дальнейшего своего разрешения.

УДК 349.2:331.332.5

ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

Ветухова І. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Загальна декларація прав людини в ст. 24 проголосила в якості невід'ємного права кожної людини право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. В Конституції України

проголошено: громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується ... створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24). Однією з умов, які дають можливість жінкам та особам із сімейними обов'язками поєднувати роботу з материнством, на наш погляд, є встановлене законом **право на соціальну відпустку**. Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. (із змін.) (далі – Закон) встановлено державні гарантії права на відпустки, визначено умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Зокрема, розділом IV Закону до соціальних відпусток віднесено: 1) відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; 2) відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 3) відпустку у зв'язку з усиновленням дитини; 4) додаткову відпустку працівникам, які мають дітей. Слід зазначити, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) терміна «соціальні відпустки» не містить, хоча види відпусток та порядок їх надання передбачений (ст.ст. 179, 182, 182¹).

Необхідно відзначити, що порядок надання відпусток по вагітності та пологам, у зв'язку з усиновленням дитини, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, більш менш зрозумілий та не викликає особливих ускладнень на практиці. Стосовно ж порядку надання відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років у осіб із сімейними обов'язками існують певні складності. У зв'язку з цим наш науковий інтерес представляє саме порядок надання такого виду соціальних відпусток.

2. Згідно зі ст. 18 Закону та ст. 179 КЗпП України відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка всиновила чи взяла під опіку дитину. На підставі ч. 4 ст. 20 Закону підставою для надання такої відпустки названим особам є довідка з місця роботи (служби, навчання) матері дитини про те, що вони вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною і виплата їй допомоги по

догляду за дитиною припинена (із зазначенням дати). До того ж ст. 2 Закону визначено, що право на відпуски мають громадяни України, **які перебувають у трудових відносинах** з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. На практиці виникла ситуація: працівнику, який має дитину до трьох років, було відмовлено в наданні вказаної відпустки у зв'язку з тим, що дружина – мати дитини звільнилася у зв'язку з виходом на пенсію по інвалідності (газета «Праця і зарплата» від 19.11.2014. – № 43. – С. 17). Згідно з указаним положенням Закону батько дитини дійсно не має права на відпустку по догляду за дитиною, тому що мати звільнилася та не знаходиться у трудових правовідносинах з підприємством. Але в цій конкретній ситуації вважаємо, слід виходити не тільки з норм Закону, а з інших обставин, які направлені на захист інтересу сімей з дітьми. Так, мати дитини є інвалідом. Інвалід – особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу в соціальній допомозі і посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав (ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 р.). Фізично така людина навряд чи в змозі здійснювати догляд за іншою особою, а тим більш за малолітньою дитиною, оскільки такого догляду вона потребує сама. Тобто в кожній конкретній ситуації слід виходити з наступного: якщо стан здоров'я матері не дозволяє працювати їй у зв'язку з інвалідністю, вважаємо за доцільне дозволити надавати відпустку по догляду за дитиною батькові або іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною. До того ж конкретний приклад з практики не є масовим явищем у межах держави і не посягне на її фінансову могутність. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне доповнити частину 4 ст. 20 Закону положенням наступного змісту: «відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років може бути надана батькові дитини або іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за нею, і в тому випадку, коли мати дитини є інвалідом, або має право на пенсію по інвалідності».

3. Певне поширення на практиці мають випадки, коли під час знаходження матері у відпустці по догляду за однією дитиною у

неї народжується друга дитина. В даній ситуації виникає запитання: чи має право батько дитини на відпустку по догляду за другою дитиною. Фахівці Міністерства соціальної політики України вважають, що в даній ситуації відсутній факт виходу на роботу матері (відсутня довідка з місця роботи) і тому батько дитини не має права на таку відпустку (газ. «Праця і зарплата», там само). Спеціалістами зроблено висновок про те, що чинним законодавством не передбачено використання відпустки для догляду за дітьми віком до трьох років, народжених однією матір'ю, одночасно двома чи більше застрахованими особами. З цього приводу також хотілося б висловити свої міркування з даного питання. З нашої точки зору, слід виходити, по-перше, з інтересів дітей; по-друге, самі батьки мають визначити, хто повинен здійснювати догляд за дітьми: вони самі або інші родичі. З появою однієї дитини в сім'ї у батьків виникають певні складнощі, котрі пов'язані з приємною турботою. Для них почалося зовсім інше життя, тому що малолітня дитина потребує особливої уваги. А якщо в сім'ї з'являється ще одне немовля, то ця приємна турбота ще збільшується. І одній жінці здійснювати догляд за двома малолітніми дітьми і фізично і морально досить складно. Дуже добре, якщо є інші родичі, котрі реально можуть допомогти батькам. А якщо такі родичі відсутні і доглядати дітей можуть тільки самі батьки? Як бути в такій ситуації? Крім того, такі приклади поодинокі в межах України і тому вважаємо, що ст. 18 Закону доцільно доповнити положенням наступного змісту: «якщо в момент перебування одного із батьків у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років у сім'ї народжується друга дитина (двоє і більше дітей), то за бажанням батьків вони можуть обоє перебувати у відпустці по догляду за дітьми». На нашу думку, така норма сприятиме зміцненню зв'язку зі своїми малолітніми дітьми, нормальним стосункам у сім'ї між дітьми та між самими батьками. Саме на ці питання звернена увага у програмних документах, котрі діють в Україні. Так, в Програмі «Українська родина» (затв. пост. Кабінету Міністрів України від 14.03.2001 р.) наголошено на тому, що у житті кожного суспільства родина є важливим соціальним інститутом, в основу якого покладена система шлюбних і родинних, господарських і правових, моральних і психологічних зв'язків між людьми. Основними завданнями Програми є формування у свідомості людей розуміння важливості ролі сім'ї у житті суспільства, вихованні нового покоління, забезпеченні суспільної стабільності

та прогресу; ... формування нових засад соціального і правового захисту сімей з дітьми... Вважаємо, що запропоновані положення щодо внесення змін в порядок надання відпустки по догляду за дитиною направлені саме на правовий захист сімей з дітьми.

УДК 349.2 :351.74(477)

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ: ТРУДО-ПРАВОВЕ ЕСЕ

Гончарук В. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук,
старший науковий співробітник*

У сучасних умовах реформування правоохоронної системи все гостріше постають питання умов праці працівників поліції, їх соціального захисту, матеріального забезпечення, охорони праці та відповідальності за вчинені проступки як стосовно них, так і безпосередньо ними.

Ще свіжими є події, які сталися в Дніпрі 25.09.2016 року, наслідком яких маємо втрачені життя двох молодих поліцейських та зламані долі їхніх рідних. Не забутий також київський інцидент з неповнолітнім водієм «BMW» (07.02.2016 року), результатом якого є загиблій 17-річний пасажир авто та скалічена психіка патрульного, який його знешкоджував. Також наразі ще проходять реабілітацію відважні й мужні поліцейські Управління охорони м. Миколаєва, які 06.10.2016 року у позаслужбовий час, знаходячись не при виконанні службових обов'язків, ціною власного здоров'я, не рахуючись зі своїм особистим часом та розуміючи саме явну, а не уявну перевагу злочинців, намагалися та таки врятували життя молодого хлопця від розбійного нападу групи агресивних молодиків на «Daewoo Lanos». І таких прикладів безліч.

Саме тому наразі набувають все більшої актуальності питання відповідальності працівників поліції перед суспільством, відповідальності керівників підрозділів перед підлеглими, а також відповідальності роботодавця перед працівниками поліції. Саме зараз на часі приведення національного законодавства з цього