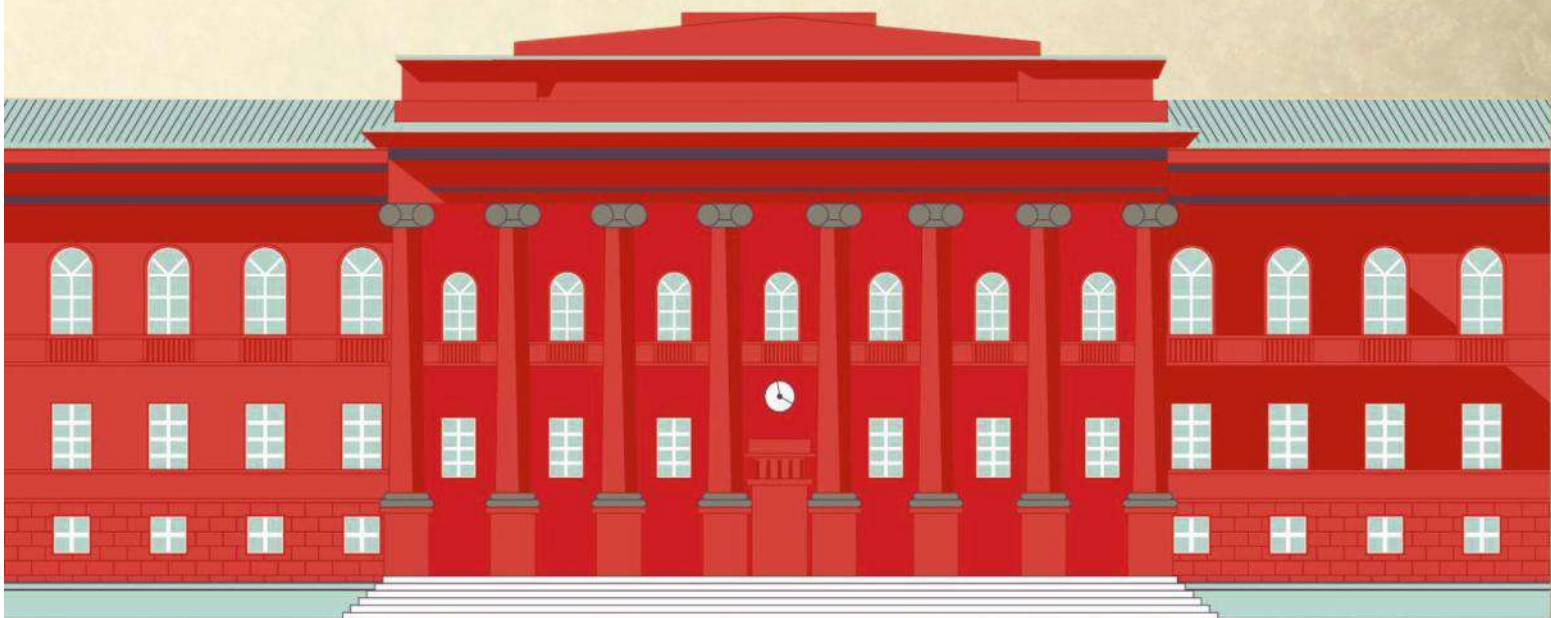




Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ

Матеріали Міжнародної
науково-практичної конференції
(18 травня 2018 року)
Том II



Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Юридичний факультет

Рада молодих вчених

Наукове товариство студентів

**«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
РОЗВИТКУ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ
ТА ПРАКТИКИ»**

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
студентів, аспірантів та молодих вчених,
присвяченої Дню науки юридичного факультету

18 травня 2018 року

Том 2

Київ – 2018

УДК 34 (477)
А 43

А 43 Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (18 травня 2018 року) / Редкол.: докт. юрид. наук, проф. І. С. Гриценко (голова), канд. юрид. наук І. С. Сахарук (відп. ред.) та ін. – В 2-х томах. - Том 2. – К.:, 2018. – 360 с.

Укладачі: І. С. Сахарук, А.О. Левченко, Н.С. Бадьора, А.В. Матат

Верстка: Н.С. Бадьора, К.Ю. Валігура, А.В. Іваницький, В.Б. Іванчук, І.С. Сахарук, Л.В. Слива, К.Ю. Солодова

Обкладинка: В.В. Кожух

У збірнику вміщено матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики» присвяченої Дню науки юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (18 травня 2018 р.). Збірник охоплює дослідження проблем цивільного та господарського права, трудового права й права соціального забезпечення, кримінального права, цивільного та кримінального процесу, адвокатури та нотаріату, інтелектуальної власності, іноземної мови за професійним спрямуванням (право).

Для фахівців, які працюють у вищезазначених галузях, науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів та студентів.

© *Юридичний факультет Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2018*

© *Колектив авторів, 2018*

Юлія Челебій-Кравченко	
Досудовий розгляд похідного позову в Україні.....	109
Дмитро Чижевський	
Збільшення статутного капітала у товаристві з обмеженою відповідальністю за новим законом про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю	110
Неллі Ященко	
Проблемні аспекти представництва інтересів акціонерів	112
<i>Трудове право та право соціального забезпечення</i>	114
Ольга Бурлака	
Поняття трудових спорів та їх класифікація.	114
Сергій Вавженчук	
Еволюція трудової деліктоздатності	115
Ірина Клименко	
Монетизація пільг в Україні у наданні транспортних послуг	117
Мілена Кліменко	
Соціальний захист цивільного населення у зоні АТО.....	119
Олена Коваленко	
Категорія єдності та диференціації норм трудового права як сучасний феномен трудового права	121
Катерина Коломієць	
Правове забезпечення гендерної рівності на території України як важлива складова соціальної політики.....	123
Евеліна Комарницька	
Стандартизація якості соціальних послуг у сфері соціального захисту громадян в Україні .	125
Ольга Кучма	
Соціальне страхування осіб, які надають послуги за договором цивільно-правового характеру: проблемний аспект.....	126
Інна Лаврова	
Трудовий договір як сучасна форма реалізації права на працю.....	128
Мирослав Люлькун	
Система медичного страхування: досвід Німеччини для України.....	130
Леся Малюга	
Європейські соціальні стандарти як основа формування соціальної політики України	131
Андрій Мидель	
Природа диспозитивної (директивної) влади роботодавця	133
Денис Новіков	
Народні звичаї у трудовій діяльності українців: досвід поколінь для трудового права	135
Аліна Понятишин	
Державні субсидії в Україні: деякі проблемні питання	136
Ірина Сахарук	
Правові основи Концепції гідної праці в проєкті Трудового кодексу України.....	138
Людмила Сіньова	
Державна соціальна допомога: теоретичний аспект.....	140

підвищення якості соціальних послуг / Аналітична записка [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/590>.] Важливо зауважити, що рівень якості, котрий можуть встановлювати державні стандарти, залежить від соціальної розвиненості держави. Так, мінімальний стандарт встановлює найнижчий поріг якості, мінімальну структуру та діяльність, що можлива в умовах наявних ресурсів; оптимальний стандарт визначає найкращу практику, яка можлива в умовах наявних ресурсів; ідеальний стандарт або вищої якості — максимально можливу найкращу діяльність без урахування ресурсних обмежень та закріплює цілі, досягнення яких слід прагнути.

Стандарти якості та стандарти окремих видів соціальних послуг доцільно розробляти послідовно. На нашу думку, слід визначити послуги, які надаються в Україні, склавши їх перелік, визначивши такі, котрі потребують стандартів. Соціальні послуги, що надаються вразливим групам населення, регулюються різними законами й нормативними документами, більшість із яких поширюються на діяльність служб і закладів відповідного відомства. Часто послуги для однієї цільової групи регулюються нормативними документами різних міністерств. Окрім того, значна кількість альтернативних форм соціальних послуг створені та надаються недержавними організаціями. Утім, такі послуги залишаються поза увагою регуляторних документів.

З огляду на зазначене, першим кроком до створення нової системи стандартів соціальних послуг має бути формування повного переліку соціальних послуг, насамперед, гарантованих державою для окремих вразливих груп населення. Далі слід визначити, які послуги врегульовані нормативно-правовими актами та для яких розроблені стандарти, й виявити такі, для котрих стандартів не створено або не вистачає. За результатами, потрібно розширити відповідну законодавчу базу, зокрема внести зміни до Закону України “Про соціальні послуги” або розробити та прийняти новий Закон. Варто віднести до повноважень центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення (крім інших повноважень), формування та підтримку реєстру надання соціальних послуг, а до повноважень місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування — визначення потреб населення адміністративно-територіальних одиниць у соціальних послугах, формування реєстрів таких послуг на місцевому рівні, забезпечення їх моніторингу та оцінку якості.

Отже, впровадження стандартів якості соціальних послуг як складової системи державних соціальних стандартів сприятиме підвищенню ефективності використання ресурсів держави, ефективності та якості надання соціальних послуг, залучення недержавних організацій до їх надання, а також зможе вирішити одну з найважливіших проблем в нашій державі - підвищити рівень життя населення, запровадити належні умови для кожного на умовах рівності та законності.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, ст. наук. співроб. Малюга Л.Ю.

Ольга Кучма
*Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
докт. юрид. наук, доц., доц. кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення*

Соціальне страхування осіб, які надають послуги за договором цивільно-правового характеру: проблемний аспект

Законом України від 03.10.2017 р. № 2148-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» внесено зміни до Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» відповідно до якого особи,

які виконують роботи чи надають послуги за договорами цивільно-правового характеру також є застрахованими особами в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Відповідно, дані особи мають право у разі настання страхового випадку тимчасової втрати працездатності отримати допомогу, надавши замовнику робіт (послуг) належно оформлений листок тимчасової непрацездатності.

Важливо при внесенні змін до Законів України передбачати, щоб дані зміни набирали чинності одночасно з підзаконними актами, які встановлюють механізм реалізації законодавчих норм. Це унеможливило б ситуації, коли соціальний випадок вже настав, але сторони правовідносин не в змозі його врегулювати через відсутність правового механізму [О. Л. Кучма, Л. М. Сіньова Допомоги як вид соціального забезпечення за законодавством України. Монографія. – Київ: ФОП Маслаков, 2018. – 252 с. - С.235].

Оскільки в підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють питання оплати тимчасової непрацездатності змін внесено не було, на практиці виникають питання щодо оплати «лікарняних» особам, які виконують роботи чи надають послуги на підставі договору цивільно-правового характеру.

Зокрема, дискусійною є ситуація, якщо, наприклад, договір укладено строком на один місяць, згідно акту виконаних робіт роботи виконані в повному обсязі, оплата відбулася в повному обсязі і є листок тимчасової втрати працездатності на 8 днів в періоді дії договору цпх.

Відсутні підстави не здійснювати оплату за виконану роботу чи надані послуги і відсутні підстави не оплачувати листок тимчасової непрацездатності. Тобто в одному періоді відбудеться і оплата непрацездатності і виконаної роботи. Заборони виконувати роботи (надавати послуги) в період тимчасової непрацездатності немає. У трудових відносинах допомога по тимчасовій непрацездатності покликана компенсувати втрачений зарібок внаслідок непрацездатності. У цивільних відносинах дана функція допомоги не завжди буде виконана.

На сьогодні не врегульовано і питання відображення у бухгалтерських звітностях періодів у яких є оплата за виконану роботу та тимчасову непрацездатність у той же період.

Не врегульовано питання і за який період здійснювати нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності, якщо період тимчасової непрацездатності продовжується після закінчення дії договору цивільно-правового характеру.

Різна правова природа трудового договору та цивільно-правового договору зумовлює необхідність врахування відмінностей у принципах трудового права, права соціального забезпечення та цивільного права при реформуванні положень діючого законодавства [О.Л.Кучма Окремі аспекти соціального страхування осіб, які виконують роботи чи надають послуги на підставі цивільно-правового договору // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – Вип.29. – 2017. - С.39].

Договором про надання послуг визначено ціну договору та може бути передбачено оплату шляхом щомісячного авансування та здійснення остаточного розрахунку після підписання сторонами договору акту наданих послуг, який складається в кінці дії договору.

На відміну від трудових правовідносин у цивільних відносинах не передбачається ведення табелю обліку часу виконання роботи чи надання послуг, оплата здійснюється не за процес, а за результат.

Таким чином, проблемно здійснювати розрахунок та виплату допомоги у разі тимчасової втрати працездатності виконавцю послуг за договором цивільно-правового характеру, якщо виконавець вчасно не повідомив замовника про перебування на лікарняному та отримав авансовий платіж за період перебування на лікарняному.

Вважаємо за доцільне при підписанні акту наданих послуг в кінці дії договору врахувати суму авансування за період, за який має бути нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності та зменшити суму кінцевого розрахунку на суму допомоги по тимчасовій втраті працездатності. Якщо роботи (послуги) виконані (надані) в повному обсязі, то вони мають бути оплачені в повному обсязі та сплачена допомога по тимчасовій непрацездатності.

Інна Лаврова

*Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди,
аспірант 1 року навчання*

Трудовий договір як сучасна форма реалізації права на працю

Уже певний період часу Україна перебуває на перехідному етапі розвитку та намагається забезпечити економічне зростання на основі застарілої моделі, сформованої під час тривалої трансформаційної економічної кризи. У процесі розвитку соціальної, демократичної та вільної країни з європейськими стандартами в Україні все більше зростає потреба у запровадженні у сфері трудових відносин гнучких та ефективних механізмів їх регулювання, які мають відповідати вимогам сучасного ринку праці. Зазначене вимагає визначення основних напрямів розвитку сучасного трудового законодавства у нашій країні.

Конституція України закріпила у ст.43 право на працю кожного, яке визначила як можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно до такого визначення слід зробити висновок, що право на працю може реалізовуватися в Україні у будь-яких не заборонених формах. Однак, найефективнішою та найбільш розповсюдженою в Україні формою реалізації права на працю є трудовий договір.

Слід погодитися із О.О. Коваленко що «саме трудовий договір є природним продовженням існування права на працю, його динамічною формою, яка знаменує безперервний перехід людини сходами від просто біологічного суб'єкта до суб'єкта соціального. Тобто це дозволяє стверджувати, що трудовий договір виступає важливою складовою формування людської особистості. А, отже, й одним із факторів розвитку людської цивілізації» [Коваленко О.О. Окремі питання трудового договору в контексті реформування трудового законодавства України/ О.О. Коваленко// Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право».- Х., 2017. – Вип.26– С. 17]

Питання трудового договору постійно перебувають в полі зору законодавця та залишаються актуальними навіть, враховуючи досить високий рівень його розробленості. Однак, трудовий договір, все ж таки, потребує нових підходів до дослідження, оскільки в умовах сьогодення зростає роль договірно-правового методу регулювання, де головну роль відіграють учасники трудових відносин.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.