

Чудик-Білоусова Н. І.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
старша наукова співробітниця відділу
міжнародного приватного права*

*Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака*

*Національної академії правових наук України,
м. Київ, Україна*

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ БІЗНЕСУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Повномасштабне вторгнення, внутрішнє переміщення працездатного населення, релокація бізнесу, зростання кількості осіб, котрі мають рекомендації щодо можливості працевлаштування після набуття ними спеціального соціального статусу та інтеграція України до Європейського Союзу спричинили комплекс заходів з оновлення трудового законодавства. Зміни у правовому регулюванні відносин праці не лише спричинили необхідність перегляду підходів до працевлаштування окремих соціально незахищених категорій (осіб з інвалідністю, учасників війни, учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб, молоді, працівника, який виховує дитину, працівника, який переїхав в іншу місцевість, зокрема і через релокацію бізнесу). Тому за умов дії воєнного стану, зростання дефіциту робочої сили з об'єктивних та суб'єктивних причин та повоєнного відновлення і зростання попиту на працівників для функціонування бізнесу є надзвичайно важливим формування колективу працівників, котрі зацікавлені не лише в отриманні заробітної плати, але й у наявності можливостей отримання ними додаткового соціального забезпечення відповідно до умов, котрі характерні для діяльності того суб'єкта господарювання, у яким вони розпочали чи продовжують трудові відносини.

Питання щодо належності відносин, які складаються у сфері недержавного соціального забезпечення до певної галузі права, зокрема і тих відносин, котрі виникають за активної участі суб'єкта господарювання, досі є дискусійними та недостатньо дослідженими, так як доктрина соціального та трудового права тривалий період часу залишала їх поза увагою через пріоритет централізованого регулювання відносин у сфері праці. Тому додаткове соціальне забезпечення працівника за таких умов не вважалося окремою організаційно-правовою формою

соціального забезпечення та важливим елементом у функціонуванні індивідуальних чи колективних трудових відносин.

Науковці, котрі досліджують правовідносини з соціального забезпечення протягом останнього десятиліття розпочали активно обговорювати та обґрунтовувати існування недержавного соціального забезпечення як окремої організаційно-правової форми соціального забезпечення. Зокрема Л. П. Шумна, позиція якої нам найбільш близькою, визначає його через добровільне соціальне страхування; недержавне пенсійне забезпечення; забезпечення за рахунок коштів юридичних і фізичних осіб [2, с. 208]. Тому недержавним соціальним забезпеченням за участі бізнесу на етапі реформування трудового законодавства слід визнати впровадження додаткових соціальних гарантій для працівника, як фізичної особи.

Відповідно недержавні соціально-забезпечувальні відносини як основа недержавного соціального забезпечення можуть виникати в інтересах працівника між роботодавцем та недержавним пенсійним фондом, банківською установою, страховою організацією чи недержавним надавачем соціальних послуг щодо додаткового соціального нестрахового забезпечення тих соціальних ризиків, які виникають в працівника як фізичної особи внаслідок її участі у трудових правовідносинах (тимчасова чи стійка втрата працездатності внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання, необхідність підвищення кваліфікації чи здобуття вищого освітнього рівня, необхідність переїзду в іншу місцевість через релокацію засобів виробництва чи у зв'язку із розширенням виробничих потужностей) чи поза ними (інвалідність внаслідок участі у військових діях, інвалідність внаслідок загального захворювання, інвалідність з дитинства, народження дитини, усиновлення дитини, взяття під опіку дитини позбавленої батьківського піклування, повернення на роботу демобілізованого працівника). Дані відносини мають комплексний характер та на даний час входять до предмета трудового права, права соціального забезпечення та предмета цивільного права. Особливості правового регулювання відносин з недержавного соціального забезпечення цивільним правом полягають у додатковому його характері та необхідності для роботодавця укладати цивільно-правові договори на користь працівників, перелік професій і посад яких має бути визначений у колективному договорі. Також доцільним є визначення обставин за наявності яких буде гарантоване відповідне додаткове соціальне забезпечення за рахунок коштів роботодавця.

Недержавне соціальне забезпечення за участі бізнесу переважно не пов'язане з існуючими державними соціальними стандартами. Відповідно характер встановлення прав та обов'язків суб'єктів господарювання, як суб'єктів недержавного соціального забезпечення, розмір грошового відшкодування, види забезпечення, відсутність

державного гарантування реалізації права особи на таке забезпечення свідчать про наявність у законодавстві України договірних засад у врегулювання відносин з соціального забезпечення працівника за участі соціально відповідального бізнесу.

Тенденцією до включення бізнесу у відносини з недержавного пенсійного забезпечення стало впровадження з 2004 року системи недержавного пенсійного забезпечення, функціонування якої забезпечується спеціально створеними недержавними пенсійними фондами шляхом укладення пенсійного контракту, договору страхування довічної пенсії, договору про відкриття пенсійного депозитного рахунку для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб. Правовідносини у сфері недержавного пенсійного забезпечення, незважаючи на наявність спеціального закону, переважно врегульовані нормами цивільного права. Вони виникають виключно за волевиявленням або самої фізичної особи, котра вступила у такі правовідносини або її роботодавця, котрий виявив бажання взяти фінансово посильну та тривалу участь у формуванні додаткової окремої пенсійної виплати для працівника. Надання такої виплати не залежить від пенсійного віку особи, сума вкладеної пенсії зростає з урахуванням положень укладеного між сторонами договору. Підтвердженням наявності диспозитивності у врегулюванні даних правовідносин є закріплені в законодавстві принципи недержавного пенсійного забезпечення, зокрема: особистої заінтересованості особи-працівника чи її роботодавця; добровільної участі фізичної особи у системі недержавного забезпечення (відповідно до положень колективного договору чи умов трудового договору щодо фінансування роботодавцем видатків для її накопичення) та вибору виду пенсійної виплати, крім випадків, передбачених законодавством; добровільності прийняття роботодавцем рішення про здійснення пенсійних внесків на користь працівника; економічної заінтересованості роботодавця у здійсненні пенсійних внесків на користь своїх працівників до системи недержавного пенсійного забезпечення; неможливості необґрунтованої відмови роботодавця від здійснення пенсійних внесків до системи недержавного забезпечення на користь своїх працівників, якщо ним розпочато відповідно до положень колективного договору реалізацію наявних у нього зобов'язань щодо здійснення таких пенсійних внесків; визначення розміру пенсійної виплати залежно від суми пенсійних коштів, облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду або застрахованої особи; добровільності створення пенсійних фондів [2].

Серед основних причин повільного поширення недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами господарювання слід виділити: незацікавленість роботодавців у фінансуванні соціальної підтримки

окремих соціально незахищених категорій працівників; низький рівень і недостатнє фінансування роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі суб'єктів господарювання у формуванні системи недержавного пенсійного забезпечення для працівників. Працездатне населення, зокрема і працівники практично не мають можливості виявляти власну ініціативу щодо участі в недержавному соціальному забезпеченні переважно через відсутність достатніх фінансових можливостей, зростання податкового навантаження, дію воєнного стану та за відсутності довіри до потенційних надавачів соціального забезпечення. Вищенаведений аналіз щодо договірного регулювання відносин у сфері недержавного пенсійного забезпечення за участі бізнесу в умовах реформування трудового законодавства свідчить про те, що такі правовідносини здебільшого врегульовані нормами цивільного права, так як дії роботодавця щодо участі його працівників в системі недержавного соціального забезпечення здійснюється виключно на основі положень колективного та/або трудового договору за фінансової участі роботодавця в інтересах працівника як фізичної особи за наявності волевиявлення чи навіть за її мовчазної згоди.

Підтвердженням наявності диспозитивності у врегулюванні даних правовідносин є закріплені локальними актами чи безпосередньо трудовим договором механізму фінансової участі роботодавця у формуванні індивідуального підходу щодо організації та забезпечення додаткового соціального забезпечення працівника (компенсація вартості оренди житла, компенсації вартості проїзду на роботу і назад, оплата витрат на харчування під час роботи, оплата вартості санаторно-курортного лікування працівника чи членів її сім'ї, фінансування участі працівника у культурно-розважальних заходах, фінансування заходів з підтримання здорового способу життя (особливо для працівників, котрі працюють дистанційно)); економічної заінтересованості роботодавця у здійсненні фінансування заходів на користь своїх працівників задля залучення їх до системи недержавного пенсійного забезпечення; неможливості необґрунтованої відмови роботодавця від здійснення ним пенсійних внесків до системи недержавного пенсійного забезпечення на користь своїх працівників, якщо він розпочав здійснення таких пенсійних внесків. Тому для бізнесу їх участь у системі недержавного соціального забезпечення в інтересах їх працівників є важливим формування на державному рівні системи податкових пільг та привілеїв. Саме запровадження таких механізмів сприятиме розширенню кількості тих суб'єктів господарювання, котрі долучатимуться до додаткового соціального забезпечення працівників.

Список використаних джерел:

1. Чудик-Білоусова Н. І. Приватні засади у соціальному забезпеченні: питання становлення недержавного пенсійного забезпечення.

Методологія приватного права: сучасний стан та перспективи розвитку : зб. матер. II Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22–23 травня 2009 р.) / ред. кол. О. Д. Крупчан (голова), Н. С. Кузнецова, Я. М. Шевченко та ін. Київ : НДІ приватного права і підприємництва АПрН України, 2009. С. 169–174.

2. Шумна Л. П. Організаційно-правові форми соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2014. Вип. 24, Т. 2. С. 205–208.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-502-3-46>

Шкелебей О. В.,

аспірант другого курсу

Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського

Науковий керівник: Добрянська Н. В.,

кандидат юридичних наук, професор,

доцент кафедри публічного та приватного права

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

м. Київ, Україна

МЕЖІ СУДОВОГО КОНТРОЛЮ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ В АСПЕКТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО АДМІНІСТРАТИВНУ ПРОЦЕДУРУ»

Судовий контроль є важливим елементом забезпечення законності та дотримання прав і свобод громадян у сфері публічного управління. В адміністративному судочинстві він виконує ключову роль у запобіганні зловживанням з боку органів державної влади та місцевого самоврядування. Однак межі такого контролю не є безмежними, оскільки суди повинні діяти в межах своїх повноважень, визначених законодавством, зокрема Законом України «Про адміністративну процедуру» [1].

Прийняття цього закону стало важливим кроком у реформуванні адміністративного процесу в Україні, адже він закріплює єдині правила прийняття адміністративних актів, забезпечує прозорість і передбачуваність дій органів влади. У цьому контексті постає питання щодо нових меж судового контролю за рішеннями, діями чи бездіяльністю адміністративних органів у світлі цього закону.

Досліджуючи питання щодо впливу положень новоприйнятого Закону України «Про адміністративну процедуру» на межі здійснення судового контролю в адміністративному судочинстві, важливо зважати