

10. Державний стандарт надання притулку бездомним особам : наказ Міністерства соціальної політики України від 13 серпня 2013 р. № 495 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 68. – Ст. 2500.

11. Тимчасові нормативи (норми) забезпечення неповнолітніх у центрах медико-соціальної реабілітації харчуванням, одягом, взуттям, предметами для навчання і дозвілля, комунально-побутовими послугами : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 07 серпня 1997 р. № 250 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 42. – Ст. 132.

12. Порядок надання інвалідам та дітям-інвалідам реабілітаційних послуг : постанова Кабінету Міністрів України від 11 грудня 2013 р. № 921 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 100. – Ст. 3670.

13. Порядок регулювання тарифів на платні соціальні послуги : постанова Кабінету Міністрів України від 09 квітня 2005 р. № 268 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 15 – Ст. 759.

УДК 349.2

Сімутіна Я. В., к.ю.н.,
Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України,
м. Київ, Україна

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ, ЩО РЕГУЛЮЄ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Питання правозастосування, удосконалення механізму реалізації та ефективності правових норм на сьогодні є як ніколи актуальним для трудового права. Реформування трудового законодавства, логічним завершенням якого має бути прийняття нового Трудового кодексу України, повинно відбуватися з урахуванням потреб практики, реального стану суспільних відносин у сфері праці та здатності нових норм бути реалізованими, а не просто закріпленими у тексті нормативно-правового акту.

Трудовий договір як правостворюючий юридичний факт, що є основною підставою виникнення трудових правовідносин, неодноразово був предметом дослідження багатьох вчених трудового права в різних його аспектах. Водночас на сьогодні залишається чимало невирішених питань, що так чи інакше впливають на інтереси як працівників, так і роботодавців.

Однією з найгостріших проблем сьогодення є «незадекларована праця» та так звані «приховані трудові відносини». У багатьох випадках роботодавці або взагалі не укладають жодних договорів, або підписують з працівниками трудові угоди, які насправді є цивільно-правовими договорами на виконання певних робіт чи надання послуг. Таким чином,

фізичні особи або працюють без жодного письмового закріплення їхніх прав та обов'язків, або із значними їх обмеженнями та порушеннями.

Загальний порядок укладення трудового договору на сьогодні регулюється ст. 24 Кодексу законів про працю України. До недавнього часу у ч. 4 цієї статті містилося положення, згідно з яким трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження роботодавцем не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Натомість Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII, діє з 1 січня 2015 р., були внесені зміни до окремих статей Кодексу законів про працю України. Зокрема, у ст. 24 Кодексу були вилучені положення, що передбачали фактичний допуск до роботи, натомість з'явилася нова норма, згідно з якою працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

На нашу думку, така кардинальна відмова від фактичного допуску до роботи як самостійного юридичного факту, що породжує виникнення трудових правовідносин, може викликати несприятливі наслідки для працівника та порушити основні принципи трудового права. Отже, фактичний допуск до роботи повинен мати ті ж самі наслідки, що і документально оформлений трудовий договір. З метою удосконалення механізму захисту трудових прав працівників вважаємо за необхідне у проекті Трудового кодексу України чітко визначити положення, які дозволили б уникнути більшості спірних моментів, що впливають при практичному застосуванні такої підстави виникнення трудових правовідносин, як фактичний допуск до роботи.

Водночас позитивними та такими, що відповідають інтересам найманих працівників, слід визнати зміни, внесені вказаним вище Законом до ст. 235 КЗпП України щодо відповідальності роботодавців у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та

сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

Проте згадані вище законодавчі нововведення щодо заборони застосовувати працю найманих працівників без оформлення трудового договору, не повністю вирішують поширену на сьогодні проблему укладення цивільно-правової угоди на виконання певних робіт чи надання послуг замість належного у таких випадках трудового договору. У сучасній правозастосовній практиці виникає чимало спорів про визнання факту перебування осіб саме у трудових правовідносинах, а не цивільно-правових.

Не дивлячись на те, що у п. 2 ч. ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року встановлена заборона роботодавцям застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин, практика укладення цивільно-правових договорів на виконання певних робіт на сьогодні дуже поширена. Очевидно, що у багатьох випадках договори підряду укладаються «не від гарного життя». Роботодавець таким чином «економить», зменшуючи податкове навантаження, розмір єдиного соціального внеску, а працівник отримує можливість заробити кошти для існування, втрачаючи при цьому інколи набагато більше. Йдеться про випадки виконання робіт з підвищеною небезпекою, зокрема, роботи на висоті у будівництві або з машинами чи механізмами підвищеної небезпеки на умовах договорів підряду. У разі настання нещасного випадку на виробництві на сьогодні такий договір не забезпечує жодного соціального захисту постраждалому, у зв'язку з чим на законодавчому рівні слід заборонити укладати договори підряду з фізичними особами на виконання небезпечних робіт або поширити на такі договори норми трудового законодавства щодо охорони праці, забезпечення роботодавцем належних і безпечних умов праці, а також щодо обов'язкового соціального страхування таких осіб від нещасних випадків на виробництві.

На наш погляд, у сфері застосування особистої найманої праці законодавчо повинна бути закріплена презумпція трудових відносин, і роботодавець, а не працівник повинен доводити, які відносини виникли між ними щодо застосування праці. Така презумпція повинна забезпечити захист інтересів працівника в рамках соціального призначення галузі трудового права. У зв'язку з цим, у новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити норму наступного змісту: «У випадку виникнення спору щодо правової природи укладеного між сторонами договору, за умовами якого особа виконує роботу за винагороду для іншої особи, вважається, що між сторонами укладений трудовий договір, якщо роботодавець не доведе зворотнє».

Література

1. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 р. // Урядовий кур'єр. – 2015. – 3 січня.

УДК 347.72.034

Сішук Л. В., к.ю.н.,
лабораторія проблем корпоративного права,
НДІ приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України,
м. Івано-Франківськ, Україна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДЧУЖЕННЯ АКЦІЙ НА ФОНДОВОМУ РИНКУ

Однією із передумов економічного розвитку держави є створення і забезпечення належного правового механізму функціонування ринку цінних паперів. Адже залучення значних інвестиційних ресурсів, розвиток фондового ринку обумовлені оборотоздатністю цінних паперів. Згідно статистичних даних Національної комісії цінних паперів та фондового ринку України за результатами торгів на організаторах торгівлі обсяг біржових контрактів з цінними паперами впродовж січня–грудня 2014 року становив 629,43 млрд. грн.

В Україні в цивільному обороті особлива увага приділяється акціям, що відносяться до групи пайових цінних паперів, що засвідчують участь у статутному капіталі, надають їх власникам право на участь в управлінні емітентом, одержання частини прибутку, частини майна при ліквідації емітента та інші корпоративні права, що передбачені законом та/або статутом. Особливості правового регулювання обігу акцій визначені в Законі України «Про акціонерні товариства», відповідно до положень якого акції можуть випускатися, розміщуватися та відчужуватися виключно в бездокументарній формі. У статті 7 даного Закону передбачено порядок відчуження акцій, згідно якого акції публічного акціонерного товариства можуть вільно відчужуватися без згоди інших акціонерів товариства та самого товариства. Обмеження щодо вільного обігу акцій можуть передбачатися тільки в статуті приватного акціонерного товариства, що