

Розмір пенсії у зв'язку з втратою годувальника передбачено ст. 37.

Особливе значення для поліпшення матеріального стану спортсменів має ще один Закон України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» від 01.06.2000р. № 1767 – 111. Зазначений закон передбачає встановлення громадянам, які мають значні заслуги у сфері державної, громадської або господарської діяльності, досягнення у галузі науки, культури, освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту тощо, пенсії за особливі заслуги перед Україною. В п. 3 ст. 1 передбачено видатним спортсменам, переможцям Олімпійських та Паралімпійських ігор, Всесвітніх ігор глухих, чемпіонам і рекордсменам світу та Європи призначення надбавок до всіх видів пенсій: за віком, по інвалідності, по втраті годувальника та вислугу років.

Наньєва Марія Іванівна

Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

У главі III «Трудовий договір» КЗпП України безпосередньому врегулюванню укладення трудового договору присвячено тільки одну ст. 24 з відповідною назвою, що викликає заперечення. Зазначеною статтею лише фрагментарно врегульовано процедуру укладення трудового договору. В частині першій ст. 24 КЗпП України передбачена форма трудового договору. Передбачено, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

У частині другій ст. 24 КЗпП України закріплений неповний перелік документів, які громадянин зобов'язаний подати при

укладенні трудового договору: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Частиною третьою ст. 24 КЗпП України забороняється допуск працівника до роботи без укладення трудового договору.

Відповідно до частини четвертої ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Згідно з частиною п'ятою ст. 24 КЗпП України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Зміст останніх двох частин слід піддати критиці, оскільки законом передбачені й інші категорії працівників, яким, по-перше, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, по-друге, з якими забороняється укладення трудового договору.

Як видається, законодавець невдало поєднав в одній статті декілька норм, які мають бути закріплені в окремих статтях КЗпП України.

При цьому укладення трудового договору регулюється й іншими статтями: ст. 22, ст. 25, ст. 25-1, ст. 26-28, ст. 184, ст. 188, ст. 196, ст. 197 КЗпП України [1].

Також, у науці трудового права відсутнє єдине визначення саме поняття укладення трудового договору. Так, дане поняття визначається у навчальній літературі. Наприклад, В.І. Єгоров і Ю.В. Харитонова вважають укладення трудового договору процесом прийняття роботодавцем (фізичною або юридичною особою) громадянина на роботу за трудовим договором в якості найманого працівника – робітника або службовця [2, с. 212].

С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз і К.А. Малиновська розглядають способи укладення трудового договору, до яких відносять досягнення угоди між працівником і роботодавцем як основний спосіб укладення трудового договору, а також фактичний допуск до роботи [3, с. 87-107].

На нашу думку, укладення трудового договору видається можливим визначити як 1) юридичну процедуру, тобто сукупність передбачених законодавством дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника; 2) як юридичний факт, що є підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, а також окремих видів колективних трудових правовідносин.

Щодо проекту Трудового кодексу, то норми про укладення трудового договору містяться у главі 1 «Трудові відносини і

трудоий договір» Книги другої проекту ТК України [4]. Зміст зазначеної глави (ст. ст. 30-56) свідчить про переваги законопроекту порівняно з чинним КЗпП України, оскільки практично усі питання укладення трудового договору врегульовані відповідними нормами. Йдеться про підстави для виникнення трудових відносин (ст. 30), визначення поняття трудового договору (ст. 31), його зміст (ст. 32), форму (ст. 33), строк (ст.35), випробування при прийнятті на роботу (ст. ст. 37-40, окремі умови трудового договору (про нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації (ст 41), про роботу вдома (ст. 42), сумісництво (ст. 43). В окремих статтях закріплені норми про обов'язковість умов трудового договору (ст. 44), їх недійсність (ст.ст. 45, 46), обов'язок роботодавця надати працівникові роботу (ст. 47) та обов'язок працівника стати до роботи (ст. 48). У ст. 49 встановлений перелік документів та відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору, а у ст. 50 закріплені положення про трудову книжку, яка, як і у чинному КЗпП України, є документом про трудову діяльність працівника.

Новелою проекту ТК України є врегулювання в окремих статтях укладення трудового договору за певних умов: укладення трудового договору з особою, обраною на посаду (ст. 51); укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу (ст. 52) ; призначення на посаду (ст. 53); укладення трудового договору на підставі рішення суду (ст. 54).

Як і в чинному КЗпП України, у проекті ТК України збережено норму про обмеження спільної роботи родичів (ст. 55). У ст. 56 закріплений обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію до початку його роботи за трудовим договором.

На нашу думку, назву глави «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої проекту ТК України законопроект видається доцільним змінити та іменувати її «Трудові відносини. Укладення трудового договору».

У випадках, передбачених чинним законодавством, укладенню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші заходи, що дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну роботу, посаду. У таких випадках підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин є юридичний склад, коли укладенню трудового договору передують додаткові процедури. У зв'язку з цим доцільно було б також доповнити главу III КЗпП України, главу I Книги другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов».

Також видається доцільним визначити саме поняття «укладення трудового договору».

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. – 2-ге вид., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2009. – 464 с.
3. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. Ярошенка О.М. – Харків: Юрайт, 2013. – 288 с.
4. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 03.10.2017 // Електронна адреса: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Корнілова Олеся Володимирівна

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ВИД ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Відповідно до ст. 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення [1, ст. 141].

Варто зазначити, що поза увагою науковців, у роботах яких висвітлюється проблематика медичного страхування та його місця у системі страхування, не залишаються і дослідження правових засад медичного страхування.

Оскільки медичне страхування є складовою системи страхування в цілому, тому і його популяризація, на даному етапі розвитку нашої держави, зростає з кожним днем, відповідно і дослідження даного питання є досить актуальним.

Відповідно до статті 19 Закону України Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» застраховані особи мають право на отримання матеріального забезпечення та