

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Ключові слова: трудові правовідносини, матеріальна відповідальність, право на працю, роботодавець, законодавство України.

Key words: labour relations, material liability, the right to work, employer, legislation of Ukraine.

ЛЯЩЕНКО ОКСАНА ОЛЕКСАНДРІВНА

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

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА ПЕНСІЙНОГО КОНТРАКТУ В УКРАЇНІ

Договори у сфері недержавного пенсійного забезпечення є тими документами, за допомогою яких опосередковуються соціально-страхова, забезпечувальна складова діяльності недержавного пенсійного фонду та інших суб'єктів, які покликані його здійснювати; регламентуються відносини між ним та застрахованою особою (учасником). Нерідко у спеціальній літературі дані договори розглядаються як цивільно-правові договори особистого страхування [1, с. 135]. Проблемою є те, що їх соціально-забезпечувальний зміст не є очевидним навіть на рівні законодавства, передусім, у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 року № 1057-IV. Одним із таких договорів є пенсійний контракт, доведенню соціально-забезпечувальної природи якого буде присвячено наше дослідження.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», пенсійний контракт – договір між пенсійним фондом та його вкладником, згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника (учасників) фонду за визначеною пенсійною схемою. Пенсійна схема, у свою чергу, являє документ, який визначає умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду [2]. Проте, таке визначення повною мірою не дозволяє розкрити зміст досліджуваного договору, є поверхневим та, на наше переконання, потребує уточнення.

Без сумніву, позитивним для розуміння соціально-забезпечувальної природи є визначення даного договору як договору, згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення (а не страхування), адже тим самим він відмежовується від такого договору особистого страхування, як страхування життя, передбаченого у Законі України «Про страхування» від 7 березня 1996 року № 85/96-ВР [3].

Визначення, запропоноване у Законі № 1057-IV, на нашу думку, не є досконалим і у місці закріплення кола суб'єктів, в інтересах яких можуть здійснюватися пенсійні виплати. Його слід розширити шляхом включення правонаступників (спадкоємців) (адже пенсійні виплати за рахунок досліджуваного виду страхування підлягають спадкуванню (згідно з Розділом X Закону).

Крім цього, раціональним було б акцентувати увагу на тому, що в основу такого забезпечення покладений соціальний ризик (що окреслило б його соціально-забезпечувальну мету). Так, наприклад, до законодавчої дефініції слід додати вказівку на те, що «згідно із ним (договором) фонд зобов'язується при настанні відповідних складних життєвих обставин здійснити призначення та виплату пенсійних виплат (одноразової пенсійної виплати) учаснику пенсійного страхування або особі, яка є його спадкоємцем».

Таким чином, під пенсійним контрактом пропонуємо розуміти договір між пенсійним фондом та його вкладником на користь учасника (учасників) недержавного пенсійного фонду або його спадкоємців, згідно з яким фонд зобов'язується при настанні відповідних складних життєвих обставин здійснювати призначення та виплату пенсійних виплат (одноразової пенсійної виплати) учаснику пенсійного страхування або особі, яка є його спадкоємцем, за визначеною пенсійною схемою.

Під час дослідження правової конструкції пенсійного контракту Г. В. Татаренко доходить висновку про те, що за її допомогою неможливо висвітлити сутність договірних відносин у сфері пенсійного забезпечення, адже по суті даним терміном законодавець намагається замінити більш традиційний для законодавства пострадянських країн термін «договір», формально відмежувати дані дві категорії без переосмислення змістовних їх елементів [4, с. 13]. Основуючись на таких міркуваннях автором пропонується внести зміни до пенсійного законодавства та вживати термін «пенсійний договір» для позначення форми опосередкування договірних відносин між вкладником та/або учасником і недержавними пенсійними фондами [4, с. 13]. На нашу думку, такі зміни можуть спричинити складності у тлумаченні існуючих на рівні законодавства термінів, підміну понять та призведуть до ще більшої плутанини, адже на сьогодні вже існує договір про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, який свого роду теж є пенсійним договором.

Пенсійний контракт можна описати через притаманні для нього характеристики. Такий договір є консенсуальним; оплачуваним; укладається в обов'язковій письмовій формі, носить приватноправовий характер; має довгостроковий характер [4, с. 13–14]. Об'єктом правовідносин, які охоплюються даним договором, є майновий інтерес, що полягає в отриманні додаткової недержавної пенсії.

Пенсійна схема по суті виступає істотною умовою пенсійного контракту. Слід підтримати пропозицію В.Г. Татаренко, що в сучасних умовах, коли учасник недержавного пенсійного фонду не впливає на формуван-

ня умов пенсійного контракту, адже вони узгоджуються лише із вкладником, який є стороною договору, доцільним було б внести зміни до законодавства, якими передбачалось би обов'язкове узгодження їх також і з учасником недержавного пенсійного фонду [4, с. 13–14].

Згідно зі ст. 59 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», у пенсійній схемі повинні відображатися: опис всіх видів та умов здійснення пенсійних виплат; порядок визначення розміру пенсійних виплат; порядок та строки сплати пенсійних внесків, у тому числі можливість їх зміни за умовами пенсійного контракту; умови та порядок участі у пенсійній схемі; права та обов'язки вкладника, учасника фонду за даною пенсійною схемою; інші умови, що не суперечать законодавству [2]. На нашу думку, дані положення слід розширити, вказавши також на методику розрахунку пенсійних виплат, умови та процедуру припинення договірних зобов'язань. Крім цього, слухною є висвітлена у літературі пропозиція закріплювати у пенсійних схемах також порядок дострокового розірвання договору про додаткове пенсійне страхування та умови переведення набутих пенсійних прав (пенсійних накопичень); порядок обліку пенсійних зобов'язань; порядок розподілу інвестиційного доходу та вимоги до інвестування пенсійних активів [4, с. 7].

Г. В. Татаренко, досліджуючи договірне регулювання пенсійних відносин в Україні, пропонує класифікувати істотні умови договорів у сфері недержавного пенсійного забезпечення на нормативно-обов'язкові та ініціативно-обов'язкові умови, та пропонує визначати та закріплювати на законодавчому рівні нормативно-обов'язкові та договірні умови для кожного виду договорів у сфері пенсійного забезпечення [4, с. 6].

Виходячи із цього, на нашу думку, досить вдалим було б закріпити єдину уніфіковану форму пенсійного контракту (типову), яка складалася б із обов'язкової частини (де закріплювались би загальні положення) та факультативної (у якій містились би умови, яких дійшли сторони в індивідуально-договірному порядку). Крім цього, досить вдалим було б фіксувати перелік обов'язкових додатків до договору у сфері пенсійного забезпечення, серед яких можуть бути правила страхування, словники страхових або банківських термінів, графік внесення платежів, розрахунок розміру очікуваної пенсії тощо.

Враховуючи той факт, що додаткове пенсійне забезпечення є інститутом права соціального забезпечення, а не цивільного, вважаємо за можливе розробити в майбутньому також ефективні засоби контролю за здійсненням такого забезпечення, що сприятиме захисту законних прав та інтересів усіх суб'єктів даних правовідносин. Так, держава в особі територіальних органів Пенсійного фонду могла б взяти на себе повноваження із обов'язкової реєстрації пенсійних контрактів та схем із перевіркою обґрунтованості розмірів внесків та виплат, які особа зможе отримати в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Рощенко Н. В. Единство публичных и частных начал в правовом регулировании социально-страховых отношений : дис. ... к.ю.н.: 12.00.05: трудовое право; право социального обеспечения; «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», Ярославль, 2016. 286 с.
2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 року № 1057-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 47. Ст. 372.
3. Про страхування: Закон України від 7 березня 1996 року № 85/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 18. Ст. 78.
4. Татаренко Г. В. Договірне регулювання пенсійного забезпечення в Україні і: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України. Луганськ, 2009. 24 с.

Ключові слова: соціальне забезпечення, недержавне пенсійне забезпечення, пенсійний контракт, пенсійна схема, договір.

Key words: social security, private pension provision, pension contract, pension scheme, agreement.

МИХАЙЛИК АЛІНА СЕРГІЇВНА

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
аспірант кафедри трудового права*

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ ВІДПОВІДНО ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

Сьогодні особливо гостро постає проблема захисту персональних даних працівників, оскільки значний прогрес у розвитку інформаційних технологій, а саме практично повсюдне запровадження інформаційно-комп'ютерних технологій і телекомунікаційних мереж, пов'язане з цим збільшення обсягів і напрямів використання персональних даних у різних сферах суспільного життя, їх передача новітніми комунікаційними засобами істотно поширили можливості роботодавців щодо збирання, зберігання і обробки інформації відносно окремих працівників, а також швидке отримання даних з інших джерел. Оскільки працівники значну частину свого часу проводять на роботі, де оточені різноманітними пристроями та засобами, які в той чи інший спосіб можуть фіксувати їх дії чи бездіяльність. З огляду на це цифрові технології, що пропонують нові можливості для покращення продуктивності трудових процесів та дистанційної праці, можуть одночасно призвести до розмивання меж між робочим та приватним життям, створюючи значні проблеми для приватного життя працівника, зокрема призводячи до ущемлення його прав та