

Зміст

1. Джерела права соціального забезпечення.....	3
Практичне завдання 1	8
Практичне завдання 2	8
Практичне завдання 3	9
Список використаних джерел.....	15

Варіант 10

1. Джерела права соціального забезпечення

Розглядаючи шляхи розвитку системи соціального законодавства в Україні з моменту проголошення її незалежності та звертаючись до сучасного стану в галузі законодавчого забезпечення соціальної сфери, слід відзначити, що за цей час так і не було створено системи, тобто єдиної і внутрішньо несуперечливої юридичної структури, законодавчих актів, які регулюють соціальний захист громадян.

Певним чином це пояснюється специфікою самої системи соціального захисту, яка має доволі складну структуру, елементами якої є пенсійне забезпечення, соціальна допомога, соціальне страхування. Тому складність об'єкта правового регулювання та різноманітність соціальних проблем породжують певні ускладнення в коригуванні правових норм. Внаслідок цього виникають розбіжності в різних законах з одного і того ж питання, що ускладнює можливість їх безпосереднього застосування. Тому практично жодна спроба кодифікації існуючих юридичних актів у сфері соціального законодавства не реалізована.

Джерела права соціального забезпечення розрізняються за своєю юридичною чинністю залежно від положення нормотворчого органу в механізмі держави. Але один і той самий орган державної влади може приймати різні нормативні акти. Тому краще проводити класифікацію актів за правовими особливостями. За цією ознакою всі нормативні акти поділяються на закони та підзаконні акти.

Основним нормативно-правовим актом, що встановлює право громадян на соціальний захист, є Конституція України. У ній записано, що громадяни мають право на соціальний захист, який 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.

Так, Конституцією України визначені права громадян на соціальний захист, який включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них причин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (стаття 46 конституції України). 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; створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Відповідно до ст. 92 Конституції України виключно законами визначаються засади соціального захисту, форми та види пенсійного забезпечення [1].

Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 01.06.2000 № 1768-III спрямований на реалізацію конституційних гарантій права громадян на соціальний захист – забезпечення рівня життя не нижчого від прожиткового мінімуму шляхом надання грошової допомоги найменш соціально захищеним сім'ям [2].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV став правовою основою розв'язання наявних проблем системи пенсійного забезпечення країни. Він охоплює і детально регламентує усі її складові, а саме: принципи та структуру системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; коло осіб, які підлягають загальнообов'язковому пенсійному страхуванню; платників страхових внесків, їх права та обов'язки; порядок нарахування, обчислення та сплати страхових внесків, стягнення заборгованості за цими внесками; види пенсійних виплат; умови набуття права та порядок визначення розмірів пенсійних виплат; пенсійний вік чоловіків та жінок, при досягненні якого особа має право на призначення пенсії за віком; мінімальний розмір пенсії за

віком; порядок використання коштів Пенсійного фонду та Накопичувального фонду; організацію та порядок здійснення управління в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [3].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає принципи, засади та механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку та виплати пенсій, надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду, які формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, також регулює порядок формування накопичувального пенсійного фонду фінансування за рахунок його коштів витрат на оплату договорів страхування пенсій або одноразових виплат застрахованим особам, членам їх сімей та іншим особам [3].

Вищезазначений Закон створив основу для системи пенсійного страхування, яка дозволяє:

- збалансувати демографічні та економічні ризики в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування шляхом удосконалення солідарної системи та запровадження Накопичувального фонду, створивши, таким чином, міцну основу для фінансової стійкості системи;

- звільнити солідарну систему пенсійного страхування від «невластивих» для неї виплат та використати звільнені таким чином кошти Пенсійного фонду для поступового збільшення розміру пенсій в цій системі;

- для працюючих громадян – забезпечити собі більш високий рівень життя;

- створити правову базу для інститутів, які здійснюватимуть діяльність у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

- створити стимули для здійснення обов'язкових пенсійних заощаджень, зростання реальної заробітної плати, поліпшення стану сплати пенсійних внесків та забезпечити додаткові умови для стимулювання відтоку коштів з «тіньового» сектора економіки [3];

- забезпечити більш справедливе та цільове використання коштів системи пенсійного страхування;
- забезпечити формування нових джерел інвестиційних ресурсів для інвестування реального сектора економіки;
- створити умови для додаткового стимулювання розвитку ринку капіталів, здешевлення кредитів та підвищення ліквідності фондового ринку;
- побудувати систему пенсійного страхування України на основі апробованих у світовій практиці принципів та механізмів;
- зробити ще один крок до уніфікації законодавства України та законодавства Європейського Союзу [3].

Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 № 3721-ХІІ визначає основні засади державної політики щодо ветеранів праці, інших громадян похилого віку і спрямований на формування в суспільстві гуманного, шанобливого ставлення до них і забезпечення їх активного довголіття.

Закон гарантує ветеранам праці та громадянам похилого віку рівні з іншими громадянами можливості в економічній, соціальній, політичній сферах, сприятливі умови для повноцінного способу життя [4].

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-ХІІ визначає основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість особам з інвалідністю ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами [5].

Так стаття 1 вказаного нормативно-правового акту визначила, що інваліди в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних,

політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами.

Варто зазначити, що відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», не можна відмовляти в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільняти за ініціативою адміністрації, переводити інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів [5].

Джерелами права соціального забезпечення є міжнародні договори та угоди. Право на соціальний захист та соціальне забезпечення визнані світовим співтовариством, що закріплено у міжнародних правових актах: Загальній декларації прав людини (1948 р.), Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Європейській соціальній хартії (1961 р.), Європейській хартії про основні соціальні права трудящих (1989 р.). Соціальні нормативи та принципи закріплені в Конвенціях Міжнародної організації праці. Питання соціального забезпечення регулюються 48-ю, 102-ю та 157-ю Конвенціями МОП. На жаль, вказані Конвенції не ратифіковані Україною, тому вони не мають обов'язкової сили для нашої країни.

Практичне завдання 1

Якщо назва акціонерного товариства фактично не змінилася, а змінилась лише організаційна форма – із закритого воно стало відкритим, то чи треба вносити зміни у трудові книжки його працівників?

В цьому разі змінилась все-таки сама назва підприємства – ЗАТ перейменовано на ВАТ. Інструкцією про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях передбачено, що якщо за час роботи працівника назва підприємства змінюється, про це окремим рядком у графі 3 трудової книжки робиться запис: «Підприємство таке-то з такого-то числа перейменовано на таке-то», а в графі 4 проставляється підстава перейменування – наказ (розпорядження), його дата і номер.

Практичне завдання 2

Чи обов'язково для зарахування в науковий стаж періоду роботи на посадах наукових (науково-педагогічних) працівників у недержавних установах та організаціях підтверджувати, що ця установа чи організація пройшла атестацію згідно із Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 13 грудня 1991 року?

Так, оскільки відповідно до частини 32 статті 24 Закону дія цієї статті поширюється на наукових (науково-педагогічних) працівників наукових установ та організацій недержавної форми власності, які пройшли державну атестацію згідно з цим Законом, недержавних вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації, що діють відповідно до Закону України «Про вищу освіту».

Практичне завдання 3

Підготувати позовну заяву до суду про відшкодування працівнику моральної шкоди.

Голосіївський районний суд м. Києва
03127, м. Київ, вул. Полковника Потехіна, 14а

Позивач: Матвійчук Олена Олександрівна
місце проживання:
м. Київ, вул. Польова, 127
тел.: (096) 660-42-38

Відповідач: Фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності
Лавриненко Катерина Сергіївна
місце проживання:
м, Київ, вул. Герцена, 36

ПОЗОВНА ЗАЯВА

про відшкодування моральної шкоди працівнику

10.01.2019 р. я була прийнята на посаду продавця до ФО СПД Лавриненко Катерина Сергіївна (надалі - Відповідач), на підставі трудового договору № 3 від 10.01.2019 року. 29.03.2019 р. мене було звільнено із займаної мною посади по угоді сторін, про що й зроблено відповідний запис до моєї трудової книжки серії ОЕ № 100500.

Зі слів роботодавця ФО СПД Лавриненко Катерини Сергіївни, мене було звільнено за втрату довіри що передбачено п. 2. ст. 41 Кодексу законів про працю України. Відповідно до п. 28. Постанови Пленуму Верховного суду України № 9 від 06.11.1992 р., при вирішенні справ про звільнення з підстав передбачених пунктами 2 і 3 ст.41 КЗпП, суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору. Звільнення з підстав втрати довіри (п.2 ст.41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або

товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

Слід також зазначити, що підставою для розірвання трудового договору у зв'язку з втратою довіри є здійснення працівником винних дій. Форма вини при цьому значення не має. Необережна вина працівника також може бути підставою для звільнення так, як і вина умисно. Проте, власник у випадку спору зобов'язаний довести і факт порушення, і вину працівника. Відповідач, жодного акту який би свідчив про порушення мною умов трудового договору не складав. Також не було встановлено й іншого факту вчинення будь якого розкрадання, хабарництва чи то інших корисливих правопорушень. Таких актів та інших відповідних документів не існує взагалі. Відповідач порушив умови та порядок мого звільнення взагалі, безпідставно та необґрунтовано вніс запис до моєї трудової книжки чим фактично припинив трудові відносини зі мною, що не передбачалося трудовим договором.

Відповідно до п. 2.4. Інструкції «Про порядок ведення трудових книжок працівників», усі записи в трудовій книжці про прийняття на роботу, переведення на іншу постійну роботу або звільнення, а також про нагороди та заохочення вносяться власником або уповноваженим ним органом після видання наказу (розпорядження), але не пізніше тижневого строку, а в разі звільнення - у день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження).

Пункт 2.5. даної інструкції вказує, що з кожним записом, що заноситься до трудової книжки на підставі наказу (розпорядження) про

призначення на роботу, переведення і звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника під розписку в особистій картці, в якій має повторюватися відповідний запис з трудової книжки (вкладиша).

З жодним наказом про моє звільнення, мене не було повідомлено, жодних дисциплінарних стягнень щодо мене не було застосовано.

Враховуючи викладені мною обставини щодо мого звільнення за п. 2 ст. 41 КЗпП вважаю, що судом має бути визнано достатньо зазначених мною підстав, для зміни формулювання мого звільнення у трудовій книжці та зобов'язання Відповідача вказати підставу мого звільнення з займаної посади за п. 1 ст. 36 КЗпП.

Розрахунок на день звільнення зі мною Відповідач по справі не зробив. За вказаний період я взагалі не отримувала заробітної плати, а Відповідач в свою чергу лише обіцяв мені, що найближчим часом розрахується в повному обсязі, отже я і не отримала взагалі заробітної плати за зазначений період. Відповідно до ст. 21 КЗпП, трудовий договір 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. У відповідності до ст. 116 цього ж Кодексу, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні,

власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Згідно ст. 117 КЗпП, в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Оскільки Відповідач неправомірно відмовився виплачувати нараховану мені заробітну плату в день звільнення згідно із Законом, з Відповідача на мою користь підлягає стягненню сума заробітку за період роботи по дату мого звільнення в сумі 5000 грн. (окремий розрахунок додається).

Постанова Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.995 р. №4 зазначає, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП, якщо наявні порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконне звільнення або переведення, невиконання належних йому грошових сум тощо), які призвели до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребують від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок відшкодувати моральну (немайнову) шкоду покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності.

У зв'язку із вчиненням Відповідачем протиправних дій, невиконання ним умов трудових договорів, та безпідставного систематичного порушення моїх прав, мені завдано моральної шкоди, що підлягає відшкодуванню

відповідно до ст.ст. 23, 216 Цивільного Кодексу України та яка полягає у наступному:

- у спричиненому мені тяжкому психологічному шоці у момент, коли я дізналась про своє звільнення через недовіру Відповідача до мене. Даний психологічний шок можна порівняти зі втратою значної суми грошових коштів. За декілька секунд я згадала майже всі свої зусилля, які я прикладала для здійснення та сумлінного виконання своїх обов'язків.

- в переживаннях з приводу розуміння цілковитої незаконності дій та тверджень Відповідача, що передували невиконання ним своїх договірних зобов'язань;

- у нехтуванні Відповідачем моїх законних прав на відпустку, заробітну плату за договором;

- у незаконності дій Відповідача щодо невиконання умов договору стосовно оплати моєї праці;

- у використанні Відповідачем свого домінуючого положення, що призведе до вчинення ним протиправних дій які він дозволяє собі здійснювати, з метою використання своїх можливостей для задоволення його власних потреб.

Всі ці обставини значно підсилюють моє психологічне розчарування можливості відновлення своїх прав, через такі дії Відповідача. З моменту виникнення такого протиправного ставлення Відповідача до мене, я перебуваю в сумнівах щодо добровільного відновлення порушених Відповідачем моїх законних прав, із чоловіком своїм у мене виникають сварки, через що постійно відчуваю психологічний дискомфорт розуміючи про можливі проблеми які можуть виникнути у мене при наступному моєму працевлаштуванні на інше місце роботи, та будучі на сьогодні безробітною, вимушена за захистом та відновленням своїх прав постійно їздити за межі місця свого проживання. Завдану Відповідачем мені моральної шкоди я оцінюю у розмірі 10000 грн.

На підставі викладеного та згідно до ст.ст. 21, 36, 116, 117, 235, 237-1 КЗпП України, ст.ст. 23, 216 ЦК України, ст.ст. 3, 30 ЦПК України, ст.ст. 3, 22 Закону України «Про оплату праці»,

Прошу:

- 1) Прийняти мою позовну заяву до розгляду;
- 2) Визнати незаконними дії Відповідача щодо безпідставного мого звільнення за п.2 ст. 41 КЗпП України;
- 3) Стягнути з Відповідача на мою користь невикладену заробітну плату у розмірі 5000 грн.;
- 4) Зобов'язати відповідача надати довідку про нараховану та виплачену заробітну плату за період з 10.01.2019 р. по 29.03.2019 р.;
- 5) Стягнути з Відповідача на мою користь моральну шкоду в сумі 10000 грн.;
- 6) Судові витрати по справі покласти на Відповідача. Витрати понесені мною за надання мені правової допомоги стягнути із Відповідача на мою користь.

Додатки:

- 1) Копія моїх паспортних даних та ідентифікаційного коду;
- 2) Копія моєї трудової книжки;
- 3) Копія моєї заяви про звільнення;
- 4) Копія трудового договору;
- 5) Копія позовної заяви з додатками для Відповідача.

«___»_____2019 р.

Матвійчук О.О.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР в редакції від 21.02.2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 01.06.2000 № 1768-III в редакції від 31.08.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1768-14>
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 №1058-IV в редакції від 01.01.2019 № [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1058-15>
4. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 № 3721-XII в редакції від 22.05.2018 № [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>
5. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII в редакції від 20.01.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/875-12>
6. Закон України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII в редакції від 07.03.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
7. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII в редакції від 01.01.2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
8. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників від 29.07.1993 № 58 в редакції від 27.07.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>