

код екземпляра

718270



ISSN 2075-1834

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України

Харківський національний університет  
імені В. Н. Каразіна

**ВІСНИК**  
*Харківського національного  
університету імені В. Н. Каразіна*

**№ 1034**

**СЕРІЯ «ПРАВО»**

Серія започаткована 2006 року

Харків 2012

29230D - н/аб

ЯБ4

X 21

Харківський національний  
університет ім. В. Н. Каразіна

Вісник Харківського  
національного університету ім.  
Каразіна [Текст]. № 1034. Серія  
"Право" / Харківський національний  
університет ім. В. Н. Каразіна.  
с. - Х., 2012. - 40.00 грн.

29230g

утворилась внаслідок не одномоментного виконання сторонами зустрічних зобов'язань у двосторонньому відплатному договорі. Наявність у договорі правовідносин комерційного кредитування утворює складні зобов'язальні зв'язки між сторонами. Це пов'язано з тим, що кредитні відносини, стаючи умовою про спосіб оплати, перетворюють основний договір у змішаний. Вказана специфіка структури договору з умовою про комерційне кредитування обумовлює специфіку його змісту. Так, в правовідносинах комерційного кредитування слід розрізняти спосіб надання кредиту і власне об'єкт договірної зобов'язання. Спосіб кредитування є передача речі, виконання роботи, надання послуги, попередня оплата. Об'єктом кредитування є гроші, речі визначені родовими та індивідуальними ознаками. Предметом комерційного кредиту є об'єкт і дії кредитора з надання позичальнику об'єкта комерційного кредиту, а також дії позичальника, спрямовані на повернення еквіваленту блага (речей, робіт, послуг), наданого у кредит. Крім умови про предмет сторони за договором комерційного кредитування також можуть погодити умови про момент, з якого він вважатиметься укладеним, строк та порядок виплати процентів за користування наданим кредитом. Якщо сторонами не встановлений розмір процентів або строк надання зустрічного виконання боржником, такі умови визначаються нормами закону, присвяченими регулюванню договору позики.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Брагинский М. И. Договорное право / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. – Изд. 3-е, стер. – М.: Статут, 2008. – Кн. 1: Общие положения. – 847 с.
2. Ефимова Л. Г. Банковские сделки: право и практика: монограф. / Л. Г. Ефимова. – М.: НИМП, 2001. – 654 с.
3. Иеринг Р. Фон. Избранные труды: в 2 т. / Р. Фон Иеринг. – Санкт-Петербург.: ЮридЦентрПресс, 2006. – Т. 1. – 618 с.
4. Иоффе О. С. Советское гражданское право. Общая часть. Право собственности. Общее учение об обязательствах: курс лекций / О. С. Иоффе. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1958. – 511 с.
5. Корещкий А. Д. Договорное право России. Основы теории и практика реализации / А. Д. Корещкий. – М.: ИКЦ «МарТ», 2004. – 528 с.
6. Нерсесов Н. И. Торговое право: конспективный курс лекций по торговому и вексельному праву / Н. И. Нерсесов; испр. и доп. А. Г. Гусаков. – М.: Рассвет, 1896. – 275 с.
7. Новоселова Л. А. Проценты по денежным обязательствам / Л. А. Новоселова. – М.: Статут, 2003. – 92 с.
8. Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди) / Закон України // Відомості Верховної Ради України, 2001. – № 21. – Ст. 103.
9. Советское гражданское право: в 2 т. / под ред. И. Б. Новицкого, П. Е. Орловского. – М.: Госюриздат, 1959. – Т. 1. – 494 с.
10. Цивільний кодекс України: офіц. вид. – К.: Атіка, 2004. – 416 с.

УДК 349.3:368

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Юровська В. В.,

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового права  
Національного університету  
«Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»,  
м. Харків

**Анотація:** Розглянуто специфіку правового регулювання працевлаштування безробітних шляхом надання дотацій роботодавцям, а також компенсації єдиного страхового внеску, запропонованого новим Законом України «Про зайнятість населення». Зроблено висновки про необхідність розмежування джерел фінансування компенсації єдиного соціального внеску та надання соціальних послуг між державною службою зайнятості та фондом загальнообов'язкового державного страхування, виходячи з його головного завдання – підтримки громадян шляхом відшкодування частини втраченого внаслідок відсутності роботи, заробітку.

**Ключові слова:** фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, застрахована особа, компенсація, єдиний соціальний внесок, додаткове робоче місце, дотація.

**Анотация:** Рассмотрена специфика правового регулирования трудоустройства безработных путем предоставления дотаций работодателям, а также компенсации единого страхового взноса, предложенного новым Законом Украины «О занятости населения». Сделаны выводы о необходимости разграничения источников финансирования компенсации единого социального взноса и социальных услуг между государственной службой занятости и фондом общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы исходя из его основной цели – компенсации части утраченного заработка в связи с отсутствием работы.

**Ключевые слова:** фонд общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы, застрахованное лицо, компенсация, единый социальный взнос, дополнительное рабочее место, дотация.

**Annotation:** In the article the specific of the legal adjusting of employment of unemployed by a grant grants is considered to the employers, and also indemnification of single insurance payment in new Law of Ukraine «About employment of population».

Conclusions about the necessity of sourcings indemnification of single social payment and social services between government service employment and fund of obligatory state social security are done.

**Key words:** fund of obligatory state social security in case of unemployment, insured person, grant, indemnification, single insurance payment, additional workplace.

Однією із ефективних соціальних послуг служби зайнятості є працевлаштування безробітних шляхом надання дотацій роботодавцям. Така послуга має подвійний соціальний ефект: безробітний отримує місце роботи, а роботодавець – працівника та можливість заощадити кошти на заробітну плату в період його адаптації на роботі.

Працевлаштування за посередництвом державної служби зайнятості здійснюється не лише на існуючі вільні місця на підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб. За рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття державна служба зайнятості може надавати комплекс соціальних послуг, так би мовити «активного» працевлаштування, коли вона сама за допомогою роботодавців створює робочі місця для безробітних [3].

Надання роботодавцям дотації на створення додаткових робочих місць запроваджено у 2001 році із набранням чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» і прийняттям Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, затвердженим Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 р. № 1 (із змінами, внесеними згідно із Наказом

Міністерства праці та соціальної політики України від 22.04.2011 р. № 150) [1].

Дотація – це кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, надані роботодавцю, що створює додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних за направленням державної служби зайнятості, на покриття витрат на заробітну плату прийнятих на них осіб. Сутністю дотації є економічне заохочення роботодавців у збільшенні кількості робочих місць для працевлаштування осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці [2].

При цьому додатковим робочим місцем вважається робоче місце, на яке прийнята на постійну роботу особа за направленням державної служби зайнятості з числа зареєстрованих безробітних за умови відсутності у роботодавця скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується безробітний (для фізичних осіб-підприємців – за умови використання ним найманої праці), упродовж останніх трьох місяців. Основною ознакою такого робочого місця є те, що на ньому має бути працевлаштований безробітний, і додатковим воно вважається з погляду створення додаткової можливості для працевлаштування. Тому додатковим слід визнавати не лише спеціально створене, а й інше вакантне робоче місце, якщо роботодавець за відповідною професією не проводив скорочення чисельності працюючих упродовж трьох місяців.

Дотація надається за умови: а) реєстрації роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття; б) відсутності заборгованості за страховими внесками на дату звернення та фінансових санкцій, застосованих за порушення законодавства про зайнятість і соціальне страхування від безробіття; в) прийняття особи на роботу на строк понад два роки за направленням державної служби зайнятості; г) відсутності скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується безробітний, упродовж останніх трьох місяців.

Дотація надається для працевлаштування безробітних, які перебували на обліку в державній службі зайнятості як безробітні не менше 1 місяця. В першу чергу (від дня надання статусу безробітного) на відповідні робочі місця направляються такі особи: жінки, які мають дітей віком до шести років; одинокі матері, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних та вищих навчальних закладах, звільнилася із військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце; діти (сироти), які залишилися без піклування батьків, а також особи, яким виповнилося 15 років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особи предпенсійного віку (за два роки до настання права на пенсію); особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; особи, які входять до складу сім'ї, де двоє і більше її членів є безробітними; інваліди, які не досягли пенсійного віку; жінки, які повідомили про свою вагітність та підтвердили її документально довідкою у встановленому порядку.

Перевага в наданні дотації надається роботодавцям, що створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, понад установлену квоту, а також роботодавцям, що виконали норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів понад установлену квоту.

Дотація надається щомісячно упродовж року в розмірі фактичних витрат на заробітну плату прийнятих за направленням державної служби зайнятості осіб, але не вище за середній рівень заробітної плати за всіма видами економічної діяльності у відповідній області за місяць, за який нараховано заробітну плату або обчисленої з неї відповідної суми в разі, якщо особа працювала неповний місяць.

У разі розірвання трудового договору з працівником, працевлаштованим за направленням державної служби зайнятості, до закінчення двох років з дня працевлаштування у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату, за угодою сторін, через невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору надана дотація

має бути повернена в повному обсязі з урахуванням індексації на рівень інфляції.

Нещодавно з метою удосконалення роботи щодо працевлаштування безробітних було внесено зміни до вищезазначеного Порядку. Новацій не багато, але вони суттєві:

- Дотація не надається роботодавцям, якщо їм нараховувалася пеня за порушення норм Закону України «Про зайнятість населення» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Дотація також не надається бюджетним та неприбутковим організаціям.

- У разі призначення пенсії особі, яка відповідно до законодавства досягла пенсійного віку або їй встановлено інвалідність, виплата дотації не припиняється, якщо зазначена особа продовжує працювати.

- Визначено чіткий перелік документів, на підставі яких здійснюється розгляд питання про можливість надання дотації.

Новими змінами визначено відповідальність сторін, а саме – роботодавець несе відповідальність за забезпечення гарантії зайнятості осіб, прийнятих на роботу, з наданням роботодавцю дотації, достовірність даних, що є підставою для визначення розміру дотації, та використання дотації.

Слід відзначити, що Порядком передбачено такий механізм надання дотації, за яким не стільки роботодавець звертається за її наданням, скільки державна служба зайнятості, постійно співпрацюючи з роботодавцями, пропонує працевлаштувати безробітних за умови відповідного економічного стимулювання.

Разом із тим, слід зазначити, що у Порядку відсутня відповідальність роботодавця за незабезпечення належних умов праці працівників, відсутні положення про розмір відповідальності сторін договору про невиконання його умов, а спрощення процедури надання дотацій роботодавцям сприятимуть оперативному реагуванню служби зайнятості на потреби ринку праці [4].

Не можна залишити без уваги нещодавно прийнятий Закон України «Про зайнятість населення», який набирає чинності з 01 січня 2013 року, в якому вироблено зовсім інший підхід щодо вирішення цього питання. Деякі його положення нагадують існуючі, зокрема, це стосується пільг роботодавцям щодо створення нових робочих місць. Схожість є, але підхід зовсім інший. Так, закон визначає категорію громадян «недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці», при працевлаштуванні якої на нові робочі місця упродовж не менше двох років роботодавцю перший рік компенсується єдиний соціальний внесок (далі – ЄСВ) на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а діюча норма передбачає виплату йому дотації з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття упродовж року. Крім того, пільги отримують суб'єкти малого підприємництва, але не всі, а ті, хто має чисельність працівників до 50 та річний обіг до 10 млн. євро [5]. В Законі України «Про зайнятість населення» дотацію роботодавцю

буде замінено компенсацією 50 % суми нарахованого єдиного соціального внеску.

При цьому, слід звернути увагу на те, що механізм надання роботодавцям дотацій для працевлаштування безробітних на додаткові робочі місця (який діє) з 01 січня 2013 року скасовується. На сьогоднішній день вартість створення нового робочого місця значно перевищує ті виплати та податкові пільги, якими держава намагається підтримати відповідну ініціативу роботодавців, і тому навіть ретельно виписаний механізм дотацій працює недостатньо ефективно. Компенсаційні виплати фактичних витрат у розмірі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є фактично меншими за дотації. Чи буде такий механізм ефективнішим саме з точки зору стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних? Законом запропоновано новий підхід: пільга надається не через систему дотацій, а через систему оподаткування.

На нашу думку, у новому Законі доцільно зазначити, що працевлаштована на нове робоче місце особа є застрахованою в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, тобто компенсація роботодавцю ЄСВ фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття не впливає на нарахування страхового стажу особи.

Варто зауважити, що механізм надання таких компенсацій доки відсутній, тож є необхідність з'ясування правового регулювання умов та порядку надання компенсації ЄСВ та розмежування джерел

фінансування відповідних заходів державною службою зайнятості та Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття виходячи з його головного завдання – підтримки громадян шляхом відшкодування частини втраченого внаслідок відсутності роботи, заробітку. До того ж, новий закон передбачає фінансування за рахунок страхових коштів суспільно-корисних робіт, ваучерів для навчання, інформаційно-консультаційних послуг служби зайнятості, утримання інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості, а це може вплинути на розмір допомоги по безробіттю застрахованим особам.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. *Порядок* надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, затверджений наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 10.01.2001 р. №1 (із змінами, внесеними згідно із наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 22.04.2011 р. № 150).
2. *Устинова Т.* Дотація роботодавцю на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних / Т. Устинова, Л. Слітинська // *Праця і зарплата.* – 2005. – № 7. – С. 4.
3. *Басай О.В.* Про поняття та основні напрямки державної політики зайнятості в Україні / О.В. Басай // *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України.* Вип. 12. – Івано-Франківськ: Плай, 2004. – С. 145 – 150.
4. *Бути* кращим роботодавцем – престижно // *Соціальний захист.* – 2004. – №10. – С. 25.
5. *Закон* України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.

УДК 347:[340.114:340.141]

### ЗВИЧАЄВЕ ПРАВО В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА

Бірюкова А. Г.,

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного права №2  
Національного університету  
«Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

**Анотація:** У статті висвітлюються основні аспекти розвитку звичаєвого права, а також робляться висновки про роль та місце цього поняття у теорії сучасного цивільного права.

**Ключові слова:** звичаєве право, звичай, правило поведінки, джерела цивільного права.

**Анотация:** В статье освещаются основные аспекты развития обычного права, а также сделаны выводы о роли и месте этого понятия в теории современного гражданского права.

**Ключевые слова:** обычное право, обычай, правило поведения, источники гражданского права.

**Annotation:** The paper highlights the main aspects of the development of customary law, as well as the conclusions about the role and place of this concept in the theory of the modern civil rights.

**Key words:** Common law, custom, rule of conduct, the sources of civil law.

На сьогоднішній день склалась своєрідна тенденція, відповідно до якої немає потреби давати будь-яке наукове визначення звичаєвому праву, тому

що ця «категорія – це набір очевидних істин для кожної особи» [1, Ст. 98-108]. Разом із тим, такий підхід не є обґрунтованим, тому що без визначення поняття та змісту звичаєвого права, як сучасного формального джерела, досить складно визначити питання про місце та значення правових звичаїв в

© Бірюкова А.Г., 2012