

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ІВАНА ФРАНКА**

**ТИМОФІЙ РОМАН МИХАЙЛОВИЧ**

УДК 349.3

**РОБОТОДАВЕЦЬ ЯК СУБ'ЄКТ  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ**

**Спеціальність 12.00.05 «Трудове право;  
право соціального забезпечення»**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Львів – 2019

Дисертація на правах рукопису.

Робота виконана на кафедрі соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти та науки України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, доцент  
**СИНЧУК Світлана Миколаївна**,  
професор кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**ВОЛИНЕЦЬ Владислав Володимирович**,  
професор кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка;

кандидат юридичних наук  
**МОКРИЦЬКА Наталія Петрівна**,  
доцент кафедри господарсько-  
правових дисциплін  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ.

Захист відбудеться «26» грудня 2019 року о 10:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.051.03 у Львівському національному університеті імені Івана Франка за адресою: 79000, м. Львів, вул. Січових Стрільців, 14, зал засідань юридичного факультету, ауд. № 409.

З дисертацією можна ознайомитися у Науковій бібліотеці Львівського національного університету імені Івана Франка (79005, м. Львів, вул. Драгоманова, 5).

Автореферат розісланий «22» листопада 2019 року.

**Учений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**В. О. Семків**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Прагнення України стати частиною соціально-орієнтованого Європейського Союзу та забезпечити людині належний соціальний захист передбачає впровадження у вітчизняну нормотворчу і правозастосувальну практику стандартів Європейської соціальної моделі. Водночас об'єктивно-закономірне, з огляду на економічні процеси, зменшення ролі держави у сфері соціальної політики зумовлює перекладення нею частини соціальних зобов'язань на інших учасників системи соціального захисту – роботодавців. За такої умови реалізація роботодавцем соціально-захисної діяльності, використання цієї діяльності як засобу заохочення працівників та ефективного взаємоузгодження інтересів сторін трудового договору вимагають відповідних наукових досліджень правового статусу роботодавця як суб'єкта соціальних зобов'язань.

Питання здійснення роботодавцем соціального захисту працівників досі не були предметом комплексного дослідження. А тому потребують з'ясування проблеми, що стосуються узгодження законодавчих соціально-захисних обов'язків роботодавця та заходів, які він здійснює внаслідок усвідомленої корпоративної соціальної відповідальності, залучення його до програм недержавного соціально-страхового та нестрахового характеру, а також удосконалення юридичного механізму реалізації права працівників на соціальний захист роботодавцем.

Чинне сьогодні законодавство України хаотично регулює питання участі роботодавця у відносинах соціального захисту, нечітко визначає його соціальні зобов'язання стосовно працівників, встановлює подвійні соціальні стандарти їх здійснення або не передбачає відповідальності за невиконання. Неналежно врегульовані питання виплати працівникам заробітної плати чи професійних пенсійних виплат у випадку неплатоспроможності роботодавця, його ліквідації чи оголошення банкрутом, що, подекуди, призводить до соціальної незахищеності осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з такими роботодавцями. Тому назріла необхідність якісної законодавчої регламентації питань, пов'язаних із правовим статусом роботодавця як зобов'язаного суб'єкта у відносинах соціального захисту своїх працівників.

Ці та інші обставини й зумовлюють актуальність дослідження проблем соціального захисту працівників роботодавцем і вимагають впровадження результатів теоретичних напрацювань до законодавства та правозастосовної практики.

Окремі теоретичні та практичні аспекти здійснення роботодавцем соціального захисту працівників розглядалися у роботах таких вітчизняних вчених, як Л. П. Амелічева, В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна,

В. М. Божко, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедиктов, С. В. Венедиктов, С. В. Вишновецька, В. В. Волинець, Н. Д. Гетьманцева, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, З. Я. Козак, В. Л. Костюк, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна, Р. П. Луцький, Н. О. Мельничук, К. Ю. Мельник, Н. П. Мокрицька, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, С. М. Синчук, Я. В. Сімутіна, А. М. Слюсар, Г. О. Спіцина, Б. І. Сташків, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, Ю. М. Щотова, М. М. Шумило, Л. П. Шумна, О. М. Ярошенко та ін.

Незважаючи на вагомі здобутки науки трудового права та права соціального забезпечення за цією проблематикою, сьогодні об'єктивно існує потреба комплексного дослідження участі роботодавця у соціальному захисті працівників, яке могло б стати основою для реформування галузевого законодавства України у цій сфері.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана згідно з планом наукової роботи кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка в межах теми “Проблеми гармонізації законодавства України та ЄС у сфері регулювання соціально-трудових та екологічних відносин” (номер державної реєстрації 0115U003989).

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертації полягає в дослідженні актуальних теоретичних та практичних проблем правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників та виробленні рекомендацій щодо вдосконалення національного законодавства у цій сфері.

Для досягнення поставленої мети передбачається вирішення таких **завдань**:

- розкрити значення та сформулювати поняття соціального захисту працівників роботодавцем;
- з'ясувати юридичні ознаки правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників;
- проаналізувати обов'язки роботодавця у процедурі оформлення трудових правовідносин в контексті соціального захисту працівників;
- охарактеризувати обов'язки роботодавця щодо забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці як елемента соціального захисту працівників;
- з'ясувати сутність зобов'язання роботодавця щодо належної оплати праці;
- охарактеризувати законодавчі обов'язки та права роботодавця щодо соціального забезпечення працівників;
- визначити способи участі роботодавця у недержавному соціальному страхуванні працівників;

– проаналізувати участь роботодавця у недержавних нестрахових заходах соціального захисту працівників.

*Об'єктом дослідження* є трудові правовідносини та правовідносини соціального забезпечення.

*Предметом дослідження* є правовий статус роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників.

**Методи дослідження.** У процесі дослідження використано низку методів, застосовуваних юридичною наукою, наукою трудового права та права соціального забезпечення. Із загальнонаукових методів використовувались, насамперед, діалектичний, системно-структурний, історичний, порівняльний та метод аналізу і синтезу, а зі спеціально-юридичних методів – формально-юридичний.

Методологічною основою дослідження обраний діалектичний метод наукового пізнання правових процесів та явищ, який дозволяє виявляти закономірності й тенденції розвитку соціального захисту як складової соціальної політики держави та недержавних суб'єктів (розділи 1, 2, 3). За допомогою історичного та порівняльного методів досліджено генезис понять: соціальний захист, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне страхування (підрозділи 1.1, 3.2). Порівняльний метод також застосовано для з'ясування узгодженості правових норм, які закріплені у різних законодавчих актах та регулюють одні й ті ж питання соціального захисту працівників роботодавцем (2.1–3.3). Системно-структурний підхід дозволив розкрити юридичні ознаки правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників (підрозділ 1.2). За допомогою методу аналізу та синтезу з'ясовано законодавче регулювання забезпечення роботодавцем соціального захисту працівників у трудових правовідносинах та правовідносинах соціального забезпечення, визначено та охарактеризовано зміст його соціально-захисних обов'язків у цих правових відносинах, окреслено характерні риси правозастосовної практики (підрозділи 2.1–3.3). Формально-юридичний метод застосовано для аргументування пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у цій сфері (підрозділи 2.1–3.3). Зазначені методи були використані комплексно, у їх взаємозв'язку.

Теоретичне підґрунтя становлять наукові праці фахівців у галузі теорії держави і права, трудового права та права соціального забезпечення. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають правовий статус роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників. Інформаційною та емпіричною основою дослідження є

рішення Конституційного Суду України, правові висновки Верховного Суду, а також узагальнена судова практика щодо вирішення спорів у сфері соціального захисту.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є одним із перших комплексних наукових досліджень правових проблем здійснення роботодавцем соціального захисту працівників.

На основі проведеного дослідження здобувачем сформульовано нові наукові положення та висновки, які пропонуються до захисту, зокрема:

***Уперше:***

- в контексті захисту соціально-трудова прав осіб, які перебувають у прихованих трудових правовідносинах обґрунтовано необхідність законодавчо закріпити право працівника на: визнання цивільно-правового правочину про виконання робіт удаваним; встановлення факту трудових правовідносин з моменту укладення такого правочину; відновлення соціально-трудова гарантій за відповідний період;

- обґрунтовано доцільність запровадження гнучкого механізму квотування робочих місць для працевлаштування пільгових категорій громадян. Такі квоти повинні визначатись за взаємним погодженням роботодавців і державної служби зайнятості з урахуванням: кількості безробітних, зареєстрованих у відповідному регіоні, показників пропозиції робочої сили за попередній рік, загальної кількості працівників та сфери господарської діяльності роботодавця;

- запропоновано запровадити в Україні додаткові гарантії отримання працівниками заробітної плати у випадку ліквідації роботодавця, оголошення його банкрутом, а також тимчасової неплатоспроможності останнього шляхом створення Фонду гарантування заробітної плати та закріплення обов'язку роботодавця застрахувати неможливість виконання ним зобов'язань із виплати заробітної плати;

- розмежовано професійне навчання працівників як право та обов'язок роботодавця. Доведено, що забезпечення професійного навчання є обов'язком роботодавця лише у випадках переведення працівника на легшу роботу внаслідок тимчасової непрацездатності, у зв'язку з реорганізацією чи виробничою необхідністю.

***Удосконалено:***

- пропозиції щодо локального регулювання відносин недержавного пенсійного забезпечення працівників. Доведено, що умови створення роботодавцем недержавного пенсійного фонду, а також участі його та працівників у недержавних пенсійних програмах можуть визначатись не лише колективним договором, а й іншими локальними актами, ухваленими роботодавцем за погодженням з профспілкою;

– правила щодо порядку повідомлення про факти нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Наголошується на необхідності законодавчого закріплення права працівника або членів його сім'ї самостійно повідомляти Фонд соціального страхування України про заподіяння шкоди здоров'ю особи у випадку відмови роботодавця організувати розслідування фактів нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання;

– пропозиції щодо покладення обов'язку доказування фактів проведення атестації робочих місць або відсутності підстав для її проведення, а також забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та продуктами харчування на роботодавця;

– положення про суб'єктів – засновників недержавного пенсійного фонду. Для забезпечення рівних можливостей роботодавців різних організаційно-правових форм брати участь у соціальному захисті їхніх працівників аргументовано доцільність закріплення у Законі України “Про недержавне пенсійне забезпечення” права роботодавців – фізичних осіб створювати недержавні пенсійні фонди усіх видів або приєднуватися до уже створених;

– науково-практичні пропозиції про несудові способи забезпечення виконання роботодавцем соціально-захисних зобов'язань. Запропоновано на законодавчому рівні закріпити відповідальність роботодавця за невиконання та/або неналежне виконання ним обов'язків щодо надання працівникам тих видів соціального захисту, які визначені локальними актами. Аргументовано повноваження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, застосовувати штраф за такі порушення у позасудовому порядку;

– критерії класифікації професійного навчання. Воно поділяється залежно від: місця проведення; характеру знань, що становлять його предмет; дотримання встановленого законодавством порядку та правових наслідків його проведення.

#### ***Набуло подальшого розвитку:***

– визначення соціального захисту працівників роботодавцем як системи заходів, спрямованих на дотримання та здійснення соціальних прав працівників, компенсацію та попередження наслідків соціальних ризиків, які вживаються роботодавцем у випадках, передбачених законом, та добровільно, з метою реалізації державної соціальної політики щодо зайнятості, забезпечення існування та розвитку працездатного населення, утримання та відновлення висококваліфікованих фахівців, підвищення їхньої мотивації до роботи;

– наукові висновки про те, що правового статусу суб’єкта соціального захисту працівників роботодавець набуває ще до моменту укладення трудового договору з працівником;

– теорія соціальної безпеки трудової діяльності. Обґрунтовано види та зміст профілактичних, матеріально-технічних та моніторингових обов’язків роботодавця щодо забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці;

– наукові висновки про види неформального професійного навчання, якими, на думку автора, є: тренінги, семінари та сертифіковані програми;

– ідеї вдосконалення практичного застосування концепції недержавних нестрахових заходів соціального захисту працівників, які може здійснювати роботодавець та стимулювання його участі у цих заходах.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертаційному дослідженні положення, висновки та пропозиції можуть бути використані у:

– *науково-дослідній роботі* – для подальшого теоретичного вивчення проблем соціального захисту працівників за участі роботодавця;

– *правотворчості* – у процесі підготовки змін для удосконалення чинного законодавства України у сфері соціального захисту працівників роботодавцем відповідно до наданих пропозицій;

– *правозастосуванні* – роботодавцями з метою виконання своїх обов’язків щодо соціального захисту працівників, органами державного нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю, а також судами під час вирішення спорів;

– *освітньому процесі у вищих навчальних закладах* – під час вивчення та викладання навчальних дисциплін “Трудове право”, “Право соціального забезпечення” та спецкурсів відповідного спрямування, підготовки робочих програм та навчальних планів, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій та курсів лекцій.

**Апробація результатів дисертації.** Дисертація виконана на кафедрі соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, обговорена на її засіданнях, де одержала позитивну оцінку.

Основні положення наукового дослідження висвітлювалися у доповідях на таких науково-практичних конференціях: **міжнародних** – «Актуальні проблеми прав людини, держави та правової системи» (м. Львів, 2016), «Європейська традиція в міжнародному праві: реалізація прав людини» (м. Братіслава, 2016), «Соціально-економічні і правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі» (м. Хмельницький, 2016), «Innovative research of legal regulation of public



administration» (m. Lublin, 2017), «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 2017), «Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы» (г. Минск, 2017), «Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції» (м. Одеса, 2017), «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика» (м. Харків, 2018), **всеукраїнських** – «Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості» (м. Львів, 2015), «Проблеми кодифікації трудового законодавства України» (м. Київ, 2017), **регіональних** – «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 2017).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертації відображені у шести статтях, опублікованих у фахових виданнях, дві з них – у наукових виданнях іноземних держав, а також в одинадцяти тезах матеріалів науково-практичних конференцій.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які поділяються на вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 226 сторінок, з яких основного тексту 174 сторінки. Список використаних джерел займає 40 сторінки та налічує 379 найменувань.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено мету, завдання, предмет, об'єкт і методологічні засади дослідження, вказано на зв'язок роботи з планом наукової роботи кафедри. Сформульовано основні теоретичні положення, що зумовлюють наукову новизну та практичне значення результатів, одержаних автором, окреслено форми їх апробації.

**Розділ 1 “Сутність правого статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників”** містить два підрозділи.

У підрозділі 1.1 “*Поняття та значення соціального захисту працівників роботодавцем*” з'ясовано, що роботодавець є суб'єктом корпоративного рівня соціального захисту громадян. Доведено, що метою здійснення ним соціально-захисних заходів є: забезпечення законодавчих гарантій та мінімальних стандартів соціально-трудова прав працівників; створення мотиваційних механізмів залучення висококваліфікованих фахівців, формування системи заохочення до якісного виконання ними трудових обов'язків; реалізація статусу суб'єкта корпоративної соціальної відповідальності. З урахуванням мети сформульовано поняття соці-

ального захисту працівників роботодавцем та його значення для двох сторін трудового договору.

Аргументовано, що соціально-захисні заходи, які здійснюються роботодавцем щодо працівників, формують соціальний пакет. Проаналізовано базовий, конкурентний та компенсаційний пакети. Доведено, що конкурентний соціальний пакет є найефективнішим інструментом довгострокового заохочення працівників та засобом їхнього додаткового, індивідуально-орієнтованого соціального захисту.

У підрозділі 1.2 *“Юридичні ознаки правового статусу роботодавця як суб’єкта соціального захисту працівників”* обґрунтовано особливості правового статусу роботодавця як соціально-зобов’язаного суб’єкта. Зокрема: визначається нормами трудового права та права соціального забезпечення шляхом поєднання централізованого та децентралізованого правового регулювання із застосуванням основних способів такого регулювання (зобов’язань, заборон, дозволів); в структурі правового статусу домінують юридичні обов’язки, які виникають через пряму вказівку закону та внаслідок добровільних зобов’язань; виконання законодавчих юридичних обов’язків забезпечується шляхом встановлення юридичної відповідальності; серед суб’єктивних прав переважають права роботодавця на власні дії щодо додаткового соціального захисту.

З’ясовано, що роботодавець реалізує свій правовий статус суб’єкта соціального захисту працівників у трудових правовідносинах та правовідносинах соціального забезпечення.

**Розділ 2 “Роботодавець як суб’єкт соціального захисту працівників у трудових правовідносинах”** налічує три підрозділи.

У підрозділі 2.1 *“Організація роботодавцем оформлення трудових правовідносин як елемент соціального захисту працівників”* обґрунтовано, що трудовий договір є самостійним засобом соціального захисту працівників та правовстановлювальним юридичним фактом у сфері соціального забезпечення.

В контексті соціального захисту працівників проаналізовано відмінності між трудовим договором та цивільно-правовим договором про виконання робіт чи надання послуг. Відзначається, що однією з ознак трудового договору є виконання працівником роботи, яка відповідає виду економічної діяльності роботодавця. Запропоновано механізм захисту соціально-трудова прав осіб, які перебувають у прихованих трудових правовідносинах.

Обґрунтовано зміст належного виконання обов’язку роботодавця щодо працевлаштування пільгових категорій громадян відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”. Зокрема: створити робочі

місця у кількості, погодженій із державною службою зайнятості; вжити законодавчо передбачені заходи щодо поінформованості уповноважених органів про наявність відповідних місць; у разі відмови у працевлаштуванні надати обов'язково письмову обґрунтовану відмову. Доведено необхідність запровадження гнучкого механізму квотування робочих місць.

У підрозділі 2.2 *“Участь роботодавця у забезпеченні належних, безпечних і здорових умов праці як елемент соціального захисту працівників”* з'ясовано наукове та законодавче поняття *“належні, безпечні та здорові умови праці”*.

Розмежовано профілактичні, матеріально-технічні, моніторингові обов'язки роботодавця, з'ясовано їх зміст, визначено проблеми, пов'язані із виконанням та шляхи їх усунення.

Профілактичні обов'язки забезпечують баланс між здоров'ям працівника та обсягом і тривалістю виконуваної ним роботи, а також формування належних знань щодо охорони праці. Такими є: організація первинних та періодичних медичних оглядів працівників; проведення інструкцій та навчання з охорони праці, техніки безпеки, пожежної безпеки; дотримання вимог щодо тривалості часу роботи та часу відпочинку.

Матеріально-технічні забезпечують захист життя та здоров'я працівника від впливу шкідливих умов праці, а також усувають ризики настання нещасних випадків на виробництві. Зокрема, це: надання працівникам засобів індивідуального захисту, напоїв та продуктів харчування, організація безпечної експлуатації механізмів, іншого устаткування, впровадження сучасних технологій виробництва.

Моніторингові спрямовані на виявлення небезпечних та шкідливих факторів виробництва, визначення ступеня їх впливу на організм працівника, а також розроблення та запровадження заходів для усунення таких умов чи мінімізації ризиків їх впливу на організм працівника. Такими є: розслідування нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, проведення атестації робочого місця працівника.

*“Зобов'язання роботодавця щодо належної оплати праці як елемент соціального захисту працівників”* досліджуються у підрозділі 2.3.

З'ясовано соціальну функцію мінімальної заробітної плати, обґрунтовано дискримінаційний характер положень законодавства про обчислення заробітної плати відповідно до прожиткового мінімуму, наведено аргументи, що державною соціальною гарантією відповідно до Закону України *“Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”* повинна бути фактично отримана, а не нарахована мінімальна заробітна плата.

Проаналізовано основні проблеми реалізації працівниками права на індексацію заробітної плати та компенсацію у зв'язку з несвоечасною її виплатою. Відзначається, що право працівника на індексацію заробітної плати не може бути обмежене з мотивів відсутності законодавчого механізму її проведення чи недостатності обсягів бюджетного фінансування.

Наголошується на необхідності створення Фонду гарантування заробітної плати як додаткової гарантії отримання заробітної плати працівниками у разі ліквідації роботодавця, оголошення банкрутом чи його тимчасової неплатоспроможності.

**Розділ 3 “Соціальне забезпечення працівників роботодавцем”** містить три підрозділи.

*“Законодавчі обов’язки роботодавця щодо соціального забезпечення працівників”* розглянуто у підрозділі 3.1.

Проаналізовано зобов’язання роботодавця, пов’язані із пенсійним забезпеченням громадян, які працюють у шкідливих та важких умовах праці. Визначено основні проблеми виконання роботодавцями обов’язків щодо підтвердження пільгового трудового стажу, проведення атестації робочих місць та фінансування пільгових пенсій. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення відповідних норм законодавства.

Значна увага в роботі приділена змісту, формі, правовим підставам та умовам відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику у випадку нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Запропоновано законодавчо закріпити різні форми відшкодування такої шкоди. Окрім грошової, це може бути: забезпечення медикаментами, надання реабілітаційних чи побутових послуг, послуг із суспільної чи професійної інтеграції. Пріоритетним у визначенні форми повинно бути волевиявлення потерпілого. Аргументовано доцільність застосовувати процедуру розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів для вирішення суперечок між працівником та роботодавцем щодо відшкодування моральної шкоди, пов’язаної із нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням.

Необхідними складовими обов’язку роботодавця щодо переведення працівника на легшу роботу за станом здоров’я визначено: пропонування посади чи роботи, яка відповідає стану здоров’я працівника; забезпечення необхідного професійного навчання працівника; оплата заробітної плати за період вимушеного у зв’язку зі станом його здоров’я простою; припинення трудового договору лише у випадку письмової відмови працівника від роботи, яка відповідає його стану здоров’я.

У підрозділі 3.2 *“Участь роботодавця у недержавному соціальному страхуванні працівників”* проаналізовано його права та обов’язки щодо

недержавного пенсійного забезпечення, страхування життя та добровільного медичного страхування працівників.

Обґрунтовано доцільність застосування локальних актів для регулювання відносин недержавного пенсійного забезпечення працівників. Запропоновано доповнити ст. 3 Закону України “Про недержавне пенсійне забезпечення” новою частиною такого змісту: “Умови участі роботодавця у створенні недержавного пенсійного фонду, сплати ним страхових пенсійних внесків, види пенсійних програм за його участю, пенсійні схеми та умови участі у них працівників, а також інші питання, визначені законом, можуть бути врегульовані колективним договором чи іншим локальним актом, прийнятим роботодавцем за погодженням із органом (чи особою), що представляє працівників.”

Доведено, що добровільне медичне страхування є ефективним засобом короткострокової мотивації працівників, забезпечує їхній доступ до тих медичних послуг, які обмежено фінансуються державою. На основі аналізу страхових програм визначено види соціального забезпечення, які надаються в рамках добровільного медичного страхування коштом роботодавця.

У підрозділі 3.3 “Участь роботодавця у недержавних нестрахових заходах соціального захисту працівників” з’ясовано, що роботодавець бере участь у недержавних нестрахових заходах соціального захисту працівників шляхом надання (організації надання) їм соціальної допомоги чи соціальних послуг.

Проаналізовано види недержавної соціальної допомоги та соціальних послуг, які надаються коштом роботодавця. Залежно від мети надання запропоновано розрізняти: 1) допомоги у зв’язку з лікуванням, оздоровленням, сімейними обставинами; 2) соціальні послуги, які спрямовані на: підвищення рівня професійних знань та навичок працівника, оздоровлення, забезпечення зайнятості та організацію побуту працівників. Визначено особливості кожного виду нестрахових заходів соціального захисту, сформульовано пропозиції щодо удосконалення їх законодавчого регулювання.

Аргументовано критерії поділу професійного навчання. Запропоновано розрізняти формальне та неформальне навчання залежно від: місця проведення; характеру знань, що становлять предмет професійного навчання; дотримання встановленого законодавством порядку та правових наслідків його проведення (формальне та неформальне).

Відзначається, що тренінги, семінари та сертифіковані програми є різновидами неформального професійного навчання, яке часто організовується роботодавцем. З метою визнання їхньої вагомості ролі для професійного розвитку працівників запропоновано закріпити ці види у Законі

України «Про професійний розвиток працівників». Обґрунтовано необхідність залучення роботодавця до роботи центрів визнання результатів неформального професійного навчання.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що полягає у дослідженні актуальних теоретичних та практичних проблем правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників та виробленні рекомендацій щодо вдосконалення національного законодавства у цій сфері.

1. Зміна пріоритетів соціальної політики сучасних держав та розвиток трудових правовідносин відповідно до економічних реалій об'єктивно зумовили оновлення змісту та форми поняття соціального захисту. Тому соціальний захист працівників роботодавцем слід визначати як систему заходів, спрямованих на дотримання та здійснення соціальних прав працівників, компенсацію та попередження наслідків соціальних ризиків, які вживаються роботодавцем у випадках, передбачених законом, та добровільно, з метою реалізації державної соціальної політики щодо зайнятості, забезпечення існування та розвитку працездатного населення, утримання та відновлення висококваліфікованих фахівців, підвищення їхньої мотивації до роботи.

2. Роботодавець є зобов'язаним суб'єктом соціального захисту працівників у межах трудових правовідносин, а також потенційних та колишніх працівників у межах державної соціальної політики з питань зайнятості, матеріального забезпечення та відновлення працездатності. У структурі його правового статусу домінують соціально-захисні юридичні обов'язки, які виникають як імперативно, так і добровільно.

3. Запровадження несудових способів забезпечення виконання роботодавцем соціально-захисних зобов'язань, визначених локальними актами підвищить ефективність реалізації соціально-трудова прав працівників. Запропоновано доповнити ч. 2 ст. 265 КЗпП України такою підставою для відповідальності роботодавця, як невиконання або неналежне виконання ним обов'язків щодо забезпечення заходів соціального захисту працівників, закріплених у колективних, трудових договорах, інших локальних актах роботодавця. Аргументовано повноваження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, застосовувати штраф за такі порушення у позасудовому порядку та вимагати виконання роботодавцем соціально-захисного зобов'язання.

4. Ефективним засобом захисту соціально-трудових прав працівників, які здійснюють діяльність у прихованих трудових правовідносинах може стати судовий порядок визнання цивільно-правового правочину про виконання робіт удаваним, встановлення факту трудових правовідносин з моменту укладення такого правочину та відновлення соціально-трудових гарантій за оскаржуваний період. Відповідні положення пропонується закріпити у КЗпП України.

5. Гнучкий механізм визначення кількості робочих місць для працевлаштування пільгових категорій громадян відповідно до Закону України “Про зайнятість населення” забезпечить взаємне погодження квот працевлаштування між роботодавцями та державною службою зайнятості з урахуванням кількості безробітних, зареєстрованих у конкретному регіоні, показників пропозиції робочої сили за попередній рік, загальної кількості працівників та сфери господарської діяльності роботодавця.

6. Чинне законодавство не передбачає права працівника чи членів його сім’ї самостійно попереджати Фонд соціального страхування України про факт нещасного випадку на виробництві, що у разі бездіяльності роботодавця унеможливує реалізацію ними права на соціальний захист. Тому пропонується п. 8 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві доповнити абзацом наступного змісту: “У випадку нежиття роботодавцем протягом двох годин з моменту отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) заходів щодо повідомлення уповноважених суб’єктів про факт заподіяння шкоди здоров’ю працівника на підприємстві, працівник, з яким стався нещасний випадок, або члени його сім’ї, вправі звернутися до Фонду соціального страхування України із заявою про розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання”.

7. Задля можливості відновлення права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці пропонуємо ст. 81 ЦПК України “Обов’язок доказування і подання доказів” доповнити положенням наступного змісту: “У справах про невиконання роботодавцем обов’язків щодо проведення атестації робочих місць, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та продуктами харчування обов’язок доказування факту належно виконаного обов’язку чи відсутності необхідності виконання такого обов’язку покладається на роботодавця”.

8. Законодавчими гарантіями отримання працівниками заробітної плати як елементу їхнього соціального захисту у випадку ліквідації роботодавця, оголошення його банкрутом, а також тимчасової неплатоспроможності останнього варто передбачити створення Фонду гарантуван-

ня заробітної плати та закріплення обов'язку роботодавця застрахувати неможливість виконання ним зобов'язань із виплати заробітної плати.

9. Видами недержавного соціального страхування працівників за участю роботодавця є: 1) недержавне пенсійне забезпечення, що здійснюється недержавними пенсійними фондами; 2) страхування через страхові організації життя та здоров'я працівника, на випадок хвороби, медичних витрат, довічної пенсії, ризику настання інвалідності або смерті, від нещасних випадків на виробництві.

10. Правовий статус роботодавця як суб'єкта додаткового соціального захисту працівників є предметом колективно- та індивідуально-договірного регулювання. Зміст добровільного зобов'язання роботодавця забезпечити недержавний соціальний захист, види та обсяг такого захисту, перелік соціально-страхових ризиків, загальні вимоги до отримувачів визначаються у колективних договорах та інших локальних актах. Предметом індивідуально-договірного рівня повинні бути: згода працівника на участь у недержавному соціальному страхуванні коштом роботодавця, зміст та процедура реалізації права працівника на забезпечення додатковими програмами соціального страхування як заохочення за трудові заслуги чи тривалість трудової діяльності.

11. З метою заохочення роботодавців до здійснення недержавних нестрахових заходів соціального захисту працівників запропоновано:

– доповнити ст. 9<sup>1</sup> КЗпП України новою частиною такого змісту: “Роботодавці в межах своїх повноважень і власним коштом можуть надавати своїм працівникам соціальну допомогу на лікування, оздоровлення, у зв'язку з сімейними обставинами, на інші цілі, а також соціальні послуги з метою професійного розвитку, оздоровлення, забезпечення зайнятості, організації побуту працівників тощо. Держава заохочує здійснення роботодавцем таких заходів шляхом встановлення пільг зі сплати податків, інших обов'язкових платежів, а також компенсації йому частини коштів, витрачених на виплату соціальних допомог та надання (оплату) соціальних послуг”.

– доповнити ст. 31 Закону України “Про зайнятість населення” частиною такого змісту: “У випадку організації роботодавцем робіт тимчасового характеру протягом одного року з дотриманням вимог чинного законодавства держава компенсує йому частину витрат на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Розмір та порядок компенсації визначаються Кабінетом Міністрів України з урахуванням можливих видатків, передбачених Державним бюджетом України на відповідний рік”.



## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Тимофіїв Р.М. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди, завданої нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням як вид соціального захисту працівників. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. Випуск 63. С. 142–152.
2. Тимофіїв Р.М. Щодо проблеми професійного навчання працівників коштом роботодавця. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 10. С. 100–104.
3. Тимофіїв Р.М. Соціальний захист працівника у правовідносинах працевлаштування. Юридичний вісник. 2018. № 1. 2018. С. 179–185.
4. Тимофіїв Р.М. Особливості правового регулювання відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 9. С. 91–96.
5. Тимофіїв Р.М. Добровольное медицинское страхование как форма участия работодателя в правоотношениях негосударственной социальной защиты работников. *Leges et Vita*. 2016. № 11/2(299). С. 124–128.
6. Тимофіїв Р.М. Заробітна плата як один із засобів соціального захисту працівників. *National law journal: theory and practice*. 2018. № 4–1(32). С. 104–109
7. Тимофіїв Р.М. Участь роботодавця у працевлаштуванні безробітних. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2015 р.). Львів: Український центр соціально-правових досліджень, кафедра трудового, аграрного та екологічного права ЛНУ ім. І. Франка, 2016. С. 134–137.
8. Тимофіїв Р.М. До питання про матеріальну допомогу працівнику коштом роботодавця як різновид недержавної соціальної допомоги. *Актуальні проблеми прав людини, держави та правової системи*: матер. XV Міжнар. студ.-аспір. наук. конф. (м. Львів, 15–16 квіт. 2016 р.). Львів: юрид. ф-т ЛНУ ім. І. Франка, 2016. С. 103–106.
9. Тимофіїв Р.М. До питання про участь роботодавця у недержавному пенсійному забезпеченні працівників через недержавні пенсійні фонди. *Європейська традиція в міжнародному праві: реалізація прав людини*: матер. Міжнар. наук. конф. (м. Братіслава, 6–7 трав. 2016 р.). Братіслава, 2016. С. 94–97.
10. Тимофіїв Р.М. До питання про добровільне медичне страхування як форму участі роботодавця у недержавному соціальному захисті працівників. *Соціально-економічні і правові підстави вдосконалення трудово-*

го законодавства на сучасному етапі: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права, 2016. С. 297–302.

11. Тимофіїв Р.М. Щодо проблеми медичного соціального страхування працівників. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матер. ХХІІІ звітної наук.-практ. конф. (м. Львів, 7–8 лют. 2017 р.). Львів: юрид. ф-т ЛНУ ім. І. Франка, 2017. С. 55–57.

12. Тимофіїв Р.М. До питання про нормативне регулювання недержавного соціального захисту працівників за рахунок роботодавця у проєкті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України*: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). Київ, 2017. С. 262–264.

13. Тимофіїв Р.М. Забезпечення службовим житлом: право чи обов'язок? *Innovative research of legal regulation of public administration: International Scientific Conference (Lublin, June 16–17, 2017 y.)*. Lublin. С. 134–137.

14. Тимофіїв Р.М. Професійне навчання працівників: право чи обов'язок? Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків: Право, 2017. С. 337–340.

15. Тимофіїв Р.М. К вопросу об организации работ временно-го характера за счет работодателя. *Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы*: сб. науч. тр. по итогам IV междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 27–28 окт. 2017 г.). Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. С. 157–161.

16. Тимофіїв Р.М. Проблеми законодавчого регулювання обов'язку роботодавця забезпечити квотування робочих місць. *Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю проф. І.М. Сироти (м.Одеса, 31 жовт. 2017 р.). Одеса: Фенікс, 2017. С. 66–70.

17. Тимофіїв Р.М. Основні проблеми реалізації працівниками права на пенсійне забезпечення за рахунок роботодавця. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.). Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 532–537.

## АНОТАЦІЯ

**Тимофіїв Р.М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Львівський національний університет імені Івана Франка, Міністерство освіти і науки України, Львів, 2019.

Робота присвячена комплексному дослідженню правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників.

Сформульовано поняття та значення соціального захисту працівників роботодавцем; з'ясовано юридичні ознаки правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників; проаналізовано його обов'язки у процедурі оформлення трудових правовідносин, щодо забезпечення належних, безпечних, здорових умов праці та належної оплати праці працівників; охарактеризовано законодавчі обов'язки роботодавця щодо соціального забезпечення працівників та його участь у недержавних страхових та нестрахових заходах соціального захисту працівників.

**Ключові слова:** роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників, правовий статус, соціальне забезпечення працівників, працевлаштування, квотування робочих місць, заробітна плата, належні, безпечні та здорові умови праці, недержавне соціальне страхування, недержавне пенсійне страхування, добровільне медичне страхування, недержавні нестрахові заходи соціального захисту працівників.

## АННОТАЦИЯ

**Тымофийив Р.М. Работодатель как субъект социальной защиты работников.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Львовский национальный университет имени Ивана Франко. – Львов, 2019.

Диссертация посвящена исследованию правового статуса работодателя как субъекта социальной защиты работников.

Сформулировано понятие и значение социальной защиты работников работодателем; выяснено юридические признаки правового статуса работодателя как субъекта социальной защиты работников; проанализированы его обязанности в процедуре оформления трудовых правоотношений, по обеспечению надлежащих, безопасных, здоровых условий труда

и надлежащей оплаты труда работников; охарактеризованы законодательные обязанности работодателя по социальному обеспечению работников и участие работодателей в негосударственных страховых и нестраховых мероприятиях по социальной защите работников.

**Ключевые слова:** работодатель как субъект социальной защиты работников, правовой статус, социальное обеспечение работников, трудоустройство, квотирование рабочих мест, заработная плата, надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, негосударственное социальное страхование, негосударственное пенсионное страхование, добровольное медицинское страхование, негосударственные нестраховые меры социальной защиты работников.

## SUMMARY

***Tymofiv R. M. Employer as a subject of employees' social protection. – Manuscript.***

Dissertation to obtain Candidate of Juridical Science Degree. Specialty 12.00.05 “Labor law; Social Security Law”. – Ivan Franko Lviv National University, the Ministry of Education and Science of Ukraine, Lviv, 2019.

The paper is devoted to the complex investigation of the employer's legal status as a subject of social protection of employees.

The notion and value of social protection of employees by the employer are formulated; legal features of the employer's status as a subject of social protection of employees are determined; the obligations of the employer in the procedure of registration of labor relations, as to ensuring proper, safe and healthy working conditions and proper remuneration of employees are analyzed; employer's legislative obligations with regard to social provision of employees and non-insurance measures of employees' social protection are characterized.

The notion of social protection of employees by the employer has been grounded. It is the system of measures aimed at compliance with and realization of employees' social rights, compensation and prevention of consequences of social risks that are taken by the employer in case, foreseen by law, and voluntarily with the purpose to perform state social policy concerning employment, providing the existence and development of able-bodied citizens, holding and recovery of highly qualified specialists, increasing their motivation to work.

It has been proven that the employer obtains the status of the subject of employees' social protection before concluding labor contract with an employ-

ee; legal features of such status have been exposed; peculiarities of its normative regulation and specific features of its local regulation have been formulated.

The basic differences between labor contract and civil-legal contract on performing works or providing services have been analyzed. In order to provide protection of social and labor rights of persons who are in hidden labor relations for the first time it has been grounded the necessity to legislate the right of an employee to: recognize civil-legal contract on performance works to be invalid; establish the fact of labor relationship from the moment of concluding of such contract; restore social and labor guarantees for an appropriate period.

Problems of employment of preferential categories of citizens have been generalized. The necessity of flexible mechanism of setting quotas of working places for their employment has been proven.

The scientific notion of “proper, safe and healthy labor conditions” as an element of social safety of employees’ labor activity has been discovered. Types and content of preventive, material and technical and monitoring employer’s obligations concerning the provision of proper, safe and healthy labor conditions have been justified.

The employer participation in organizing the investigation of industrial accident or occupational disease and employee workplace certification has been analyzed. It has been emphasized the necessity to legislate the right of an employee or his/her family members to inform the Fund of Social Insurance of Ukraine about harming person’s health in case if the employer refuses to organize the investigation of the fact of industrial accident or occupational disease.

For the first time, it has been differentiated as the right and the obligation of the employer. It has been proven that the employer is obliged to provide professional training only if an employee is transferred to easier work because of his/her temporary disability, reorganization or business needs.

Obligations of the employer as to proper remuneration as an element of social protection of employees have been analyzed. For the first time, it has been proven to introduce in Ukraine additional guarantees of receiving salary by employees in case of liquidation of the employer, its bankruptcy, and its temporary insolvency by creating the Fund of salary guarantee and legislating the employer’s obligation to insure its inability to fulfill salary obligations.

The main problems of fulfillment by employers of obligations in the sphere of determination of preferential work experience, carrying out of workplace certification and financing of preferential pensions that influence on the efficiency of realization of the right to retirement pension according to the age of their employees have been identified.

Considerable attention has been paid to the content, form, legal grounds and conditions of compensation by the employer the moral damage to an employee in case of industrial accident or occupational disease.

Peculiarities of the employer's participation in non-governmental social insurance of employees have been analyzed and its advantages have been outlined. It has been proven that most often it provides their non-governmental pension provision through non-governmental pension funds, life insurance and voluntary medial insurance.

**Key words:** the employer as a subject of social protection of employees, legal status, social provision of employees, employment, setting quotas of working places, salary, proper, safe and healthy working conditions, non-governmental social insurance, non-governmental pension insurance, voluntary medical insurance, non-governmental non-insurance measures of employees' social protection.

Підписано до друку 12.11.2019 р. Формат 60x90/16  
Обсяг 0,9 авт. арк.  
Тираж 100 прим. Папір офсетний.

Друк: ФОП Кундельська В.О.  
79037, м. Львів, вул. Студинського, 4.  
Виписка з ЄДР серія АА № 543619 від 22.10.2007 р.  
Тел.: 096 270 62 87; 050 227 91 39.  
e-mail: [genaprint@gmail.com](mailto:genaprint@gmail.com)

