

## **ВИДИ ПРАВОВІДНОСИН ПО СОЦІАЛЬНОМУ СТРАХУВАННЮ**

Термін «класифікація» походить від латинського *classis* – розряд, клас. Латинський корінь визначає «квінтесенцію» цього поняття, його найбільш істотне, суттєве значення: поділ предметів певної сукупності за спільними ознаками. Отже, під класифікацією розуміють систему підпорядкованих певній ознаці понять у певній галузі знань або діяльності людини, використовувану як засіб для встановлення взаємозв'язків між цими поняттями. Останні називаються ознаками класифікації і відіграють вирішальну роль в отриманні результату класифікації.

В праві соціального забезпечення загальновизнаною є точка зору, за якою єдиного забезпечувального правовідношення, в якому громадянин реалізує свої права на всі види соціального забезпечення, не виникає. Не може існувати і єдине соціально-страхове правовідношення, яке б опосередковувало отримання громадянином забезпечення за всіма видами соціального страхування.

Методологічно виправданою є класифікація правовідносин по соціальному страхуванню на матеріальні та нематеріальні. Матеріальні правовідносини складають ядро системи правовідносин соціального забезпечення, позаяк саме в них задовольняються потреби осіб похилого віку та непрацездатних, потреби в охороні здоров'я громадян, в охороні материнства і дитинства. До числа матеріальних правовідносин слід віднести основні соціально-страхові правовідносини та правовідносини, що опосередковують формування позабюджетних соціальних фондів.

Нематеріальні правовідносини достатньо різноманітні за змістом і суб'єктному складу, що зумовлює необхідність їх подальшої класифікації. Підставою останньої служить характер правової норми, на підставі якої виникають правовідносини. Керуючись цим можна виділити процедурні та процесуальні правовідносини.

Процедурні правовідносини – це юридичні відносини, урегульовані нормами права соціального забезпечення та опосередковуючі реалізацію правомірних вимог громадян для задоволення їх суб'єктивних прав. При цьому процедурні правовідносини можуть не породжувати матеріальних у тих випадках, коли в результаті їх дії не був досягнутий позитивний результат (приміром, особа не була визнана інвалідом). Розглядувана категорія правовідносин відрізняється від процесуальних тим, що вони виникають на підставі волевиявлення заінтересованої особи при відсутності спору про право. Вони, зазвичай, формуються до матеріального правовідношення, побудовані на засадах автономії та координації, в той час як для процесуальних відносин характерною ознакою є суверенітет влади. Правовий спір розглядає заінтересований, зобов'язаний суб'єкт, учасник матеріальних правовідносин (орган, що здійснює соціальне забезпечення), а не нейтральний суб'єкт, завданням якого є вирішення спору між уповноваженою та зобов'язаною стороною.

Притримуємось позиції, що процесуальні правовідносини по оскарженню рішення нижчестоящого органу, повинні розглядатися як адміністративно-процесуальні. Якщо ж зазначені органи не винесуть рішення, що задовольняє громадянина, він вправі звернутися до суду. В даному випадку виникають цивільно-процесуальні правовідносини, одною стороною яких є суд – орган незалежний і незацікавлений в результаті справи. Це змінює суть правових зв'язків, перетворює їх із горизонтальних у вертикальні. Якщо процесуальні правовідносини по оскарженню рішення про відмову в призначення страхової виплати в вищестоящий орган відрізняються від звичайних процедурних появою вертикального зв'язку між зазначеними органами, тоді як громадянин продовжує займати відносно автономне положення, то цивільно-процесуальні правовідносини, однією стороною яких обов'язково є суд, виступають як вертикальні і для громадянина, і для органу, що здійснює забезпечення. Все це свідчить про те, що процесуальні правовідносини в царині соціального

страхування існують, але мають адміністративно- або цивільно-процесуальну природу.

***В.О. БАБЕНКО***, аспір., НЮАУ ім. Я. Мудрого

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ОДНОРАЗОВЕ ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ**

Правове регулювання звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків регулюється у трудовому законодавстві додатковими підставами розірвання трудового договору, а саме п. 1 ст. 41 КЗпП України. Метою закріплення в законі додаткових підстав розірвання трудового договору є підвищення відповідальності тих категорій працівників, чия трудова функція пов'язана з виконанням особливо відповідальної роботи.

Звільнення за пунктом 1 статті 41 КЗпП застосовується в разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства та його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами.

Слід звернути увагу на те, що звільнити за цією підставою можна лише тих працівників, які прямо зазначені у диспозиції даної правової норми. При цьому необхідно пам'ятати, що за цією підставою можна звільняти лише керівників відокремлених структурних підрозділів. Підрозділ вважається відокремленим, якщо він діє на підставі статуту або положення і має свій рахунок у банку. Що ж стосується службових осіб відповідних органів, то за вказаною підставою не можна звільняти осіб, які прийняті на роботу, але їм у відповідному порядку не присвоєно персональне чи спеціальне звання. За цією підставою також не