

власної сільськогосподарської продукції, що також не потребує реєстрації як підприємця [2].

Відповідно до П. 6 та 7 Постанови Кабінету Міністрів України “Про порядок надання послуг з тимчасового розміщення (проживання)” від 15.03.2006 р. № 297, реєстрація власника садиби як підприємця вимагається лише у випадку, якщо він є власником чи орендарем так званого колективного засобу розміщення, тобто надає десять або більше місць для тимчасового проживання (ночівлі). Власники чи орендарі індивідуальних засобів, які надають не більше дев'яти місць для тимчасового розміщення, не реєструються як фізичні особи-підприємці [3].

До основних правових наслідків реєстрації фізичної особи як підприємця належать насамперед наступні зміни правового статусу.

На фізичну особу-підприємця поширюється дія законодавства про захист прав споживача, про економічну конкуренцію, про банкрутство, а також акти державної регуляторної політики (зокрема, ліцензування та сертифікація).

Фізичні особи-підприємці зобов'язані вести облік доходів і витрат в установленому порядку і можуть обрати режим сплати податку з різниці суми доходів та витрат, які податкове законодавство дозволяє включати до валових витрат. Іншим варіантом є сплата єдиного податку в разі переходу на спрощену систему оподаткування.

Крім того, фізичні особи-підприємці є податковими агентами стосовно своїх працівників та осіб, які виконують окремі послуги (роботи) на підставі цивільно-правових договорів. Тобто саме підприємці зобов'язані утримувати з заробітної плати та інших винагород таких фізичних осіб суми податків та зборів на загальнообов'язкове пенсійне та соціальне страхування.

Закон України “Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців” від 15.05.2003 р. № 755 значно спростила процедуру державної реєстрації підприємців. Відтак, державний реєстратор у районній державній адміністрації або виконавчому органі місцевого самоврядування має видати свідоцтво протягом трьох робочих днів, за умови подання фізичною особою таких документів:

- 1) реєстраційна картка;
- 2) оригінал квитанції про сплату реєстраційного збору;
- 3) копія довідки про присвоєння індивідуального ідентифікаційного номера. Як правило, державні реєстратори рекомендують подавати також два швидкозшивачі, хоча вимагати додаткові документи для реєстрації заборонено законом [4].

Реєстраційна картка заповнюється і підписується фізичною особою, і є водночас заявою про державну реєстрацію підприємця.

Треба зазначити, що фізична особа-підприємець не зобов'язана вносити статутний капітал, відкривати банківський рахунок або виготовляти печатку.

Не передбачена і обов'язкова реєстрація підприємців у фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування.

В добровільному порядку можуть бути сплачені збори в таких розмірах:

- 1) страхування тимчасової непрацездатності – 2,0% винагород за цивільно-правовими договорами;

- 2) страхування від нещасних випадків та професійних захворювань – одна мінімальна заробітна плата на рік.

Таким чином, особливості державної реєстрації суб'єктів туристичної діяльності у сфері сільського туризму полягають у наступному:

- 1) Законодавство допускає дуалізм за правовим статусом суб'єктів туристичної діяльності в питаннях їх державної реєстрації та видачі дозволів. Таких суб'єктів поділено на дві категорії. До однієї категорії за правовим статусом віднесені фізичні особи, зареєстровані як підприємці (суб'єкти господарської діяльності). Сюди також належать екскурсоводи, гіді, провідники та фахівці з подібних питань, повинні одержати спеціальний дозвіл на право здійснення туристичного супроводу. Друга категорія включає фізичних осіб, які не зареєстровані як підприємці та надають послуги з тимчасового розміщення (проживання), харчування. Ця категорія не відноситься до кола суб'єктів підприємницької (господарської) діяльності.

- 2) У разі державної реєстрації особи, що займається сільським туризмом, як фізичної особи-підприємця відбуваються обов'язкові зміни в його правовому статусі (на нього поширюється дія законодавства про захист прав споживачів, про економічну конкуренцію, про банкрутство, про ліцензування та сертифікацію).

1. Про туризм. Закон України від 15.09.1995 р. // ВВР України. – 1995. – № 31. – Ст. 241.
2. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15.05.2003 р. // ВВР України. – 2003. – № 29. – Ст. 232.
3. Про порядок надання послуг з тимчасового розміщення (проживання): Постанова Кабінету Міністрів України від 15.03.2006 р. № 297 // ПС “Законодавство” станом на 01.09.2009 р.
4. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців: Закон України від 15.05.2003 р. № 755. // ПС “Законодавство” станом на 01.09.2009 р.

*Кернякевич Ю. В.*

Львівський національний університет ім. Івана Франка, аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права

## **Правова політика держави в сфері переведень працівників на іншу роботу: окремі аспекти**

Важливим принципом трудового права є принцип свободи праці, який закріплений у конституційному положенні, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. А тому, укладаючи трудовий договір, одна особа добровільно набуває статус працівника, інша – роботодавця. Вступивши в трудові правовідносини, кожна з сторін наділена відповідними правами та обов'язками, передбаченими як в трудовому законодавстві, так і визначеними на договірному рівні, реалізовує свій правовий статус як суб'єкта трудових правовідносин. Однак реально існуючі правовідносини, в тому числі трудові, не стоять на місці, вони постійно змінюються, часто набуваючи повністю іншої форми в порівнянні з раніше існуючими. Така трансформація зумовлена різними причинами і здійснюється на

підставі різних юридичних фактів, а також у різних формах: переведення, переміщення, зміна умов праці тощо. Найбільш поширеною формою зміни умов трудового договору є переведення працівника на іншу роботу, яке за загальним правилом здійснюється за наявності взаємної згоди сторін трудового договору.

Проте допускається в окремих випадках переведення працівника на іншу тимчасову роботу без згоди працівника. Так, наприклад, відповідно до ч.2 ст. 33 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену

трудоим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою [2].

У своїй Постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції при здійсненні правосуддя» Пленум Верховного Суду України роз'яснив судам, що при розгляді трудових спорів тимчасове переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, виробничої необхідності або простою вважається використанням примусової праці [3].

Важко погодитися з позицією Пленуму Верховного Суду України, що тимчасове переведення працівників на іншу роботу з підстав, передбачених ч. 2 ст. 33 КЗпП слід вважати примусовою працею.

Так, Європейська Конвенція про захист прав людини та основних свобод, передбачаючи заборону примусової і обов'язкової праці, також допускає виняток з цього правила щодо робіт, які проводяться в стані крайньої необхідності та стихійного лиха (ст.4), що за змістом і спрямованістю збігається із закріпленою в ст. 33 КЗпП виробничою потребою.

А так, як в ст. 9 Конституції України зазначено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, то, як слушно зазначає Парпан Т. В., можна стверджувати, що норма, яка не вважає примусовою або обов'язковою працею роботу в стані крайньої необхідності і стихійного лиха, є частиною національного законодавства, і що, відповідно, йому не суперечить інститут переведення працівника на іншу роботу в разі виробничої потреби [4, с. 133].

Деякі автори пропонують внести зміни до КЗпП, виклавши ст. 33 в такій редакції, що передбачає можливість переведення працівника на іншу роботу, наприклад, для аварійно-рятувальних робіт за їх згодою [5, с. 129]. Сумнівною є така позиція, натомість ми повністю підтримуємо позицію законодавця про можливість тимчасового переведення працівника з підстав передбачених ч. 2 ст.33 КЗпП на іншу роботу без його згоди. І стоїмо на стороні тих авторів, які не вважають таке тимчасове переведення за відсутності згоди працівника примусовою працею. Так як писав Гегель, що свобода – це усвідомлена необхідність [6, с. 141], так і вищезгадуване переведення у виняткових випадках не буде порушенням принципу свободи праці, а буде необхідністю запобігти або ліквідувати наслідки, які ставлять

або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Оскільки в разі закріплення в законодавстві обов'язку одержання згоди працівника на таке переведення, на практиці спостерігатиметься затягування часу і зволікання щодо усунення чи запобігання ситуацій, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, а це призведе до негативних наслідків і виробничих втрат не лише роботодавця, а й край негативно вплине і на людський фактор, у тому числі на працівників, чого не потрібно допускати. Якщо закріпити обов'язок роботодавця отримувати згоду працівника на переведення у випадках, передбачених ч. 2 ст. 33 КЗпП, то роботодавець змушений буде залучати інших людей в разі відмови своїх працівників, а це потребує додаткових грошових витрат, що є для нього економічно не вигідним.

У випадках таких переведень, які, по-суті, здійснюються в інтересах роботодавця, є певний моральний аспект. Кожний член трудового колективу має турбуватися про загальні позитивні наслідки роботи підприємства, матеріальні інтереси колег по роботі, бути зацікавленим у недопущенні непродуктивних втрат робочого часу і зайвих грошових виплат, які, зрозуміло, негативно позначаються на його заробітній платі [7, с. 32].

Очевидно, що правом переведення роботодавець оперує з метою досягнення більш ефективних результатів у виробничому процесі чи з метою запобігання або усунення негативних наслідків при настанні непередбачуваних виробничих ситуацій. Водночас правом переведення як засобом охорони і захисту своїх прав та інтересів може скористатися і працівник, наприклад, у тих випадках, коли в силу погіршення стану здоров'я не може продовжувати виконувати роботу, передбачену трудовим договором раніше укладеним з роботодавцем.

А тому не слід відмовлятися від переведення взагалі. Оскільки попри негативні наслідки переведення, наприклад, падіння продуктивності праці під час адаптації працівників до нового місця роботи, можемо виділити і позитивні, наприклад, переведення призводить до урізноманітнення праці, праця перестає бути одноманітною і стомлюючою; шляхом переведення можливо змінити трудовий колектив, що часто сприяє поліпшенню соціально-психологічного клімату.

Тому правова політика держави в сфері трудових правовідносин загалом, а в сфері переведень зокрема, повинна бути зорієнтована на збалансування інтересів працівника і роботодавця. Також при виробленні політики в цій сфері варто уважно оцінювати всі ситуації, об'єктивність причин, що зумовлюють переведення працівника на іншу роботу. Це допоможе раціонально використовувати механізм переведення для ефективного вирішення проблем і задоволення інтересів обох сторін трудового договору.

1. Конституція України, прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України, – 2001. – № 8. – С. 169-175.

- Парпан Т. Примусова праця і переведення у зв'язку з виробничою потребою / Т. Парпан // Вісник Львівського університету. – Серія Юридична. – Вип. 34. – 1999. – С. 132-134.
- Височина О. В. Переведення працівників на іншу роботу як форма ефективного використання та розподілу трудового потенціалу / О. В. Височина // Право і безпека. – 2005. – 4'5. – С. 127-129.
- Філософія права: Навч. посіб. / [Вандура О. О., Бублик С. А., Зайчківський М. Л. та ін.]; за заг. ред. М. В. Костицького, Б. Ф. Чміля. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 336 с.
- Андрушко В. Співні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття «примусова праця» / В. Андрушко, Р. Коңдратьєв // Право України. – 1998. – № 3. – С. 31-32.

*Кісілова К. О.*

Одеська національна юридична академія, здобувач кафедри аграрного, земельного та екологічного права

## Правова політика України у сфері зміни основного цільового призначення земель

Одним із видів земельних відносин є відносини, які виникають під час зміни та встановлення основного цільового призначення земель. Невідповідність сучасного рівня правозастосування основним положенням законодавства України у сфері зміни основного цільового призначення земель та проблеми, які виникають під час зміни основного цільового призначення земель, зумовлюють актуальність обраної автором теми роботи.

Правова політика Української держави являє собою засновані на загальних та специфічних закономірностях розвитку національної правової системи принципи, стратегічні напрями та практичні шляхи створення та реалізації норм, інститутів та галузей права, укріплення правового режиму законності та суспільної безпеки, організації та боротьби з правопорушенням, формування у громадян розвинутої правової культури, здатності використовувати правові засоби для задоволення своїх інтересів [1, с. 87].

Загальні напрями правової політики України у сфері земельних відносин викладені у Розділі II та у п.26 Розділу IV Постанови ВР України «Про Основні напрями державної політики України у галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки».

Неналежне виконання заходів, передбачених у Постанові, неконтрольована зміна основного цільового призначення земель, бурхливий розвиток тіньового ринку земель сільськогосподарського призначення стали причиною для перегляду державної політики у сфері зміни основного цільового призначення земель та земельних відносин, що відобразилось у прийнятті Президентом України Указу «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29.06.2005 р. «Про стан додержання вимог законодавства та заходи щодо підвищення ефективності державної політики у сфері регулювання земельних відносин, використання та охорони земель»[2].

Серед напрямів державної політики, які безпосередньо віднесені до процесу зміни цільового призначення земель, є проведення аналізу

ефективності та цільового використання земель Збройних Сил України. В цьому випадку, на підставі проведеного аналізу, мали бути прийняті рішення про зміну основного цільового призначення земель, проте до цього часу такі рішення Кабінетом Міністрів України, який є уповноваженим органом на прийняття таких рішень, не приймалися. На виконання Указу Президента була затверджена Методика визначення розміру шкоти, завданої земельним ресурсам унаслідок самовільного зайняття земельних ділянок, використання земельних ділянок не за цільовим призначенням, зняття ґрунтового покриву (родючого шару ґрунту) без спеціального дозволу. До цього часу Концепцію вдосконалення земельних відносин на період 2006-2015 рр. не затверджено.

На цей час, на жаль, неприділення належної уваги зміні основного цільового призначення земель та не виокремлення основних напрямів державної політики у цій сфері, а також неналежне виконання існуючих принципів та декларації суттєво знижують ефективність державного управління та контролю за раціональним використанням та охороною земель, додержанням законодавства при наданні, вилученні та продажу земельних ділянок.

- Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В. В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрист, 1999. – 520с.
- Про Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29.06.2005р. "Про стан додержання вимог законодавства та заходи щодо підвищення ефективності державної політики у сфері регулювання земельних відносин, використання та охорони земель: Указ Президента України від 21.11.2005р. № 1643/2005 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 47. – Ст. 2943.

*Комбарова Ю. В.*

Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника, викладач кафедри конституційного, міжнародного та адміністративного права

## Підходи до змісту поняття «навколишнє природне середовище»

Поняття «навколишнє природне середовище» займає центральне і системоутворююче місце у термінології екологічного права. Незважаючи на це, воно по-різному висвітлено в юридичній літературі.

Питання про суть і зміст названого терміну досліджено недостатньо. Окремі аспекти цієї проблематики розглядалися у працях Андрейцева В. І., Анісімової Г. В., Брінчука М. М., Дубовика О. Л., Єфімової Є. І., Кобецької Н. Р., Колбасова О. С., Шемпученка Ю. С., Петрова В. В., Попова В. К. та ін.

Метою даної публікації є з'ясування загальних підходів до правового регулювання навколишнього природного середовища, визначення змісту цього поняття в Україні та за кордоном.

Існування проблеми різного тлумачення терміну «навколишнє природне середовище» визнається багатьма дослідниками. Кобецька Н. Р. наголошує, що основним загальним об'єктом екологічного права України є «навколишнє природне середовище». Для забезпечення належного правового регулювання відносин необхідно, звичайно,