

Лідія ГЕРАСИМЧУК,

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін Національної академії
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук, доцент*

ДОЦІЛЬНІСТЬ РОЗШИРЕННЯ ДОГОВІРНИХ ЗАСАД ПРИ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Договірна форма посіла гідне місце в регулюванні різних за своїм характером суспільних відносин, які традиційно відносять до приватно-правових: в першу чергу, цивільних, і також сімейних, земельних, трудових, житлових. Тривалий час у правовій доктрині сфера застосування договору як джерела права обмежувалася тільки цивільно-правовими відносинами. Його застосування в інших галузях права бачили вибірково, наприклад, колективний договір у трудовому праві.

З однієї сторони, широка демократизація громадського й державного життя в Україні створила об'єктивні передумови для розширення сфери застосування договірної форми регулювання приватно-правових відносин.

З другої сторони, на наш погляд, застосування договірної форми регулювання в тих межах, як це має в цивільних відносинах, не можна переносити на трудові відносини.

Хоча останнім часом багато науковців підтримують думку про необхідність розширення договірного регулювання трудових правовідносин.

Так, Мельничук Н. О. в монографії «Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах» розкрив сутність основних засад договірного регулювання трудових відносин, надав всебічну характеристику договору як регулятора трудових відносин, зокрема, договір розглянуто як юридичний факт в трудовому праві, як джерело трудового права, як правова категорія та форма реалізації норм права. Усестороннє розглянуто договірний характер трудових відносин як принцип правового регулювання використання найманої праці в сучасних нових економічних відносинах [1].

Дійсно, в ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) дано визначення трудового договору, як угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - 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 [2].

Але не можна нехтувати тим фактом, що право на працю – це спосіб для більшості громадян отримати засоби для існування. В умовах збільшення рівня безробіття цей спосіб стає все більш складнішим для найманих працівників.

Трудовий договір в силу цього не можна розглядати як класичний договір з тими ознаками, які окреслені в Цивільному кодексі України [3].

Приватно-правові відносини – це відносини, які ґрунтуються на автономії, юридичній рівності, вільному волевиявленні суб'єктів, не підпорядкованості їх один одному, погоджувальній, договірній основі взаємовідносин. Це сфера правової взаємодії «по горизонталі» між рівноправними учасниками, які на договірних основах і в рамках закону визначають взаємні права і юридичні обов'язки. Договори (так званому класичному) притаманні такі ознаки:

- добровільність укладання;
- рівність сторін;
- еквівалентний характер;
- згода по всіх істотних аспектах договору;
- взаємна відповідальність сторін за невиконання або неналежне виконання умов договору.

Дійсно, в демократичній державі договірна форма відносин учасників повинна набувати все більш ширшого застосування, коли мова йде про зміну пріоритетів у державі та суспільстві, про гуманізацію, яка супроводжується підвищенням значущості приватно-правових інтересів у державно-правовій дійсності. Але цей процес не завжди відбувається так, як це бачиться в ідеалі.

Тому Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» [4] викликав неоднозначну реакцію суспільства.

Відповідно до Закону спрощений режим може застосовуватись на добровільних засадах.

Сторони трудового договору можуть на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати питання щодо виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати, заохочувальних виплат, норм робочого часу та відпочинку, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій трудового характеру. На роботодавців, які застосовують спрощений режим, не поширюються вимоги законодавства щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, якщо такі врегульовані трудовим договором.

Закон визначає перелік істотних умов трудового договору, які є обов'язковими для закріплення в договорі, серед іншого, місце роботи, обов'язки працівника, умови оплати праці, режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, тривалість основної щорічної відпустки, умови праці, строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником тощо.

Окрім цього, трудовий договір може передбачати підстави та порядок залучення працівника до роботи у надурочний і нічний час, у святкові, неробочі та вихідні дні із зазначенням розміру оплати за таку роботу. При цьому розмір такої оплати не може бути меншим від розміру, визначеного КЗпП України. Залучення працівника до надурочних робіт не потребує дозволу профспілки.

У трудовому договорі сторони на власний розсуд можуть визначити підстави його припинення, які не передбачені КЗпП України. Однак, якщо трудовий договір припиняється з ініціативи роботодавця через підстави, які не передбачені КЗпП України, то він повинен обґрунтувати (зазначити) причини. У цьому випадку Закон також зобов'язує роботодавця виплатити працівнику компенсацію в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше визначених сум.

Спосіб розірвання такого трудового договору – підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику офіційного повідомлення про розірвання трудового договору у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення.

Згода профспілки на розірвання трудового договору не потребується, окрім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів.

Отже, Закон передбачає значне спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність на період воєнного стану, коли і мови не може бути про зміну пріоритетів у державі та суспільстві, про гуманізацію, про підвищення значущості приватно-правових інтересів у державно-правовій дійсності.

Список використаної літератури:

1. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2012. 340 с.
2. Кодекс законів про працю України : від 23.07.1996 № 322-08. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>.

УДК 347.2. 347.4

Анастасія КНЯЗЄВА,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії внутрішніх справ*

Науковий керівник:

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент*

Лідія ГЕРАСИМЧУК

ЗАСТОСУВАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ТА ІНШИХ ОБМЕЖУВАЛЬНИХ ЗАХОДІВ ЩОДО ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА НЕРУХОМЕ МАЙНО

Однією із найважливіших засад цивільного права є неприпустимість позбавлення права власності, крім випадків, встановлених Конституцією України та окремими законами. Рівень забезпечення дотримання права власності безпосередньо впливає на добробут країни та розвиток суспільства. Належне законодавче регулювання правовідносин щодо припинення права власності спрямоване на забезпечення стабільності та економічний розвиток суспільства та держави.

У сфері приватного права втручання держави у відносини суб'єктів зведена до необхідного мінімуму [1, с.68]. Стаття 41 Конституції України передбачає, що кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності. Ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним. Водночас, примусове відчуження об'єктів права приватної власності може бути застосоване лише як виняток з мотивів суспільної необхідності, на підставі і в порядку, встановлених законом, та за умови попереднього і повного відшкодування їх вартості. Конфіскація майна може бути застосована виключно за рішенням суду у випадках, обсязі та порядку, встановлених законом [2].