

частини третьої статті 238 Цивільного кодексу України, уклав угоду купівлі-продажу у своїх інтересах та в інтересах своєї родини, оскільки за правилами статті 60 Цивільного кодексу земельна ділянка стає об'єктом права спільної власності подружжя[2].

Вищі судові інстанції підтверджували свою позицію щодо випадків конфлікту інтересів, вважаючи, що коли одна й та ж особа підписує договір від імені обох сторін, суд має законні підстави для визнання такої угоди недійсною через порушення вимог частини третьої статті 238 Цивільного кодексу України [1].

Проте важливо зазначити, що є виняток для відносин комерційного представництва. Згідно з цим винятком, комерційне представництво угоди між кількома сторонами може мати місце за згодою цих сторін або в інших випадках, передбачених законом (згідно з частиною 2 статті 243 та частиною 3 статті 238 Цивільного кодексу України).

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України № 435-IV від 16.01.2003.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>. (дата звернення: 03.04.2024).

2. Крат В. Довіреність: матеріальні та процесуальні аспекти. Верховний суд. 30 червня 2023 р. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/2023_06_30_Prezent_dovirenist.pdf (дата звернення: 03.04.2024).

Бондар О. С.

кандидат юридичних наук,
доцент,
доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

ЩОДО ОBOB'ЯЗKOBИХ ЕЛЕМЕНТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ПРАВОВИХ НАСЛІДКІВ ЇХ ПОРУШЕНЬ

Закріплюючи фундаментальні принципи взаємодії відповідно до українського законодавства, зокрема Конституції України та Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) трудовий договір є основоположним елементом у структурі трудових відносин між працівником та роботодавцем. З огляду на те, що останнім часом відбулось чимало зміни в законодавстві про працю, учасникам трудових відносин треба постійно бути обізнаними з актуальними правилами та нормами, які регулюють процес праці, оскільки ця тема набуває особливої актуальності. В першу чергу це стосується тих змін, які відбулися у 2022 році після початку повномасштабної війни в Україні, коли українське законодавство

вимушено було адаптуватися до нових викликів, поставлених перед суспільством та державою. Ці зміни неминуче призвели до перегляду та адаптації норм, які регулюють трудові відносини, з метою забезпечення гнучкості та захисту як працівників, так і роботодавців в умовах війни.

Трудовий договір, як основа індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, визначається в науковій літературі як ключовий елемент трудових правовідносин, з такою думкою погоджуються вчені та науковці, які досліджують трудове право на протязі всього часу його існування. За визначенням Венедіктова С. В. трудовий договір будучи закріпленим в положеннях Розділу III КЗпП є центральним інститутом трудового права, який, здійснює свій істотний вплив на реалізацію трудових правовідносин [1].

На думку Вавженчука С. Я., Мидель А. [2], трудовий договір закладає основу для взаємовідносин між працівником і роботодавцем, де працівник зобов'язується виконувати певну роботу, а роботодавець – забезпечувати умови для її виконання та оплату праці. Митрофанов І. І. та Плєскун О. В. [3] наголошують на зобов'язанні роботодавця надавати роботу, обладнання, та забезпечувати безпечні умови праці, а також на важливості своєчасної виплати заробітної плати.

Чинне трудове законодавство України зокрема КЗпП у ст. 21 закріплює легальне визначення трудового договору під яким слід розуміти – угоду 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 [4].

Обов'язковими елементами трудового договору прийнято вважати його умови, які в науці трудового права прийнято поділяти на основні та додаткові. До основних умов трудового договору зазвичай відносять: місце роботи (організаційно-правова форма роботодавця з яким працівник перебуває у трудових відносинах, також поняття «місце роботи» слід відрізняти від поняття «робоче місце»); трудова функція (розкривається крізь професію, спеціальність, кваліфікацію або посаду працівника); строк трудового договору та час початку роботи (фактично виражається у тривалості трудових відносин між працівником та роботодавцем а також моменті коли працівник повинен приступити до виконання своєї роботи); оплата праці (винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу). До додаткових умов трудового договору прийнято відносити наступні: випробування при працевлаштування, нерозголошення певної інформації (наприклад комерційної таємниці), рівень володіння іноземною мовою, відпочинок у санаторії, влаштування дитини у дитячий садок, підвищення кваліфікації, суміщення професій (посад), використання

власного обладнання чи транспортного засобу, компенсація витрачених коштів зателефонний зв'язок тощо.

За порушення законодавства про працю можуть наставати різноманітні правових наслідки, які встановлені з метою забезпечення справедливих та безпечних умов праці, захисту прав працівників та регулювання відносин між працівниками та роботодавцями. Вітчизняне трудове законодавство, зокрема Кодекс законів про працю України (далі КЗпП), містить цілий ряд положень, спрямованих на запобігання правопорушень у сфері трудових відносин та встановлення відповідальності за них.

В разі порушення трудового законодавця роботодавця можуть притягнути до: дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, фінансової та навіть кримінальної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність за порушення трудового законодавства або неналежну оплату праці може бути застосована до посадових осіб у формі догани або звільнення, відповідно до статей 41 та 147 Кодексу законів про працю України.

Адміністративна відповідальність за порушення трудового законодавства може бути застосована до посадових осіб та фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями, відповідно до статті 41 Кодексу про адміністративні правопорушення. Така відповідальність зазвичай передбачає накладання штрафів і базується на рішенні суду, яке виноситься на основі протоколу від інспектора Держпраці.

Фінансова відповідальність передбачає накладення штрафів на підприємства та фізичних осіб-підприємців за порушення трудового законодавства, згідно зі ст. 265 Кодексу законів про працю України. З 2020 року введено нові розміри штрафів, які залежать від виду порушення і визначаються під час перевірок Держпраці або інших контролюючих органів.

Кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства встановлюється за серйозні злочини і передбачає розслідування органами МВС на підставі заяв працівників чи актів перевірок Держпраці, з подальшим рішенням суду. До таких порушень відносяться, наприклад, умисне перешкоджання діяльності профспілок, незаконне звільнення працівника, грубе порушення умов трудової угоди, примушування до участі у страйку чи перешкоджання йому, а також безпідставна невплата заробітної плати.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України: підручник. С. В. Венедіктов. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с.
2. Вавженчук С. Я., Мидель А. Трудовий договір з умовою про початок роботи в майбутньому. *Підприємництво, господарство і право*, 2018, № 9, С. 75–79.
3. Митрофанов І. І., Плескун О. В. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія. За заг. ред. І. І. Митрофанова. Одеса. Фенікс, 2014. 272 с.

URL: <https://z-lib.io/book/16636465>.

4. Кодекс законів про працю України, Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

Бондаренко Р. О.

здобувач вищої освіти, групи № 3-13
(Державний торговельно-
економічний університет)

Науковий керівник:

Тищенко Ю. В.

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародного,
цивільного та комерційного права
(Державний торговельно-
економічний університет)

ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ДОСТУП ДО СУДУ ІНОЗЕМЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

24 лютого 2022 року з приходом російських загарбників на територію України, були порушені основні права осіб, які перебувають на окупованих територіях, зокрема, право на доступ до суду, адже через окупацію це право, наразі, складно реалізувати.

Право на доступ до суду є одним з основних прав людини, гарантованим міжнародними та національними правовими актами. Як випливає з п. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, зазначене право є невід'ємною складовою справедливого судового процесу та забезпечує можливість кожній особі захищати свої права та інтереси перед компетентними судовими органами[1]. На нашу думку, поняття «кожна особа» охоплює не лише громадян України та юридичних осіб, які зареєстровані в Україні, а й іноземців, осіб без громадянства, іноземних юридичних осіб. Проте, виключення цього права можливе у випадках, коли це необхідно у демократичному суспільстві з метою забезпечення національної безпеки або громадського порядку.

Відповідно до вище сказаного спостерігаємо порушення ч. 1 ст. 73 Закону України «Про міжнародне приватне право», який зазначає, що дані категорії суб'єктів правовідносин мають право звертатися до судів України для захисту своїх прав, свобод чи інтересів[2]. Дане порушення проявляється через неможливість іноземців вільно обирати та звертатися до суду за захистом своїх прав та інтересів, адже, не дивлячись на положення статей 10 та 26 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», вони не встановлюють ніяких приписів стосовно