

Безпеки ООН. Рішення майже визнають за суб'єктами міжнародного права повноваження по оцінці цих резолюцій та вирішенню того чи виконувати їх чи ні. Тож, рішення як СПІ, так і Суду ЄС по справі Kadi відкриває нову еру співвідношення правопорядку ЄС із міжнародним правопорядком.

Бібліографічні посилання

1. Практика Суду ЄС щодо співвідношення міжнародного права та права ЄС [Електронний ресурс] Режим доступу : https://www.researchgate.net/publication/322725358_Praktika_Sudu_ES_sodo_spivvidnosenna_miznarodnogo_prava_ta_prava_ES7.
2. Огляд судової практики Верховного Суду, що стосується відновлення права на доступ до публічної інформації [Електронний ресурс] Режим доступу : <https://cedem.org.ua/analytics/oglyad-sudovoyi-praktyky-verhovnogo-sudu-dostup/>.

Московець Валерія Олександрівна

здобувач вищої освіти

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник: Тимченко Лілія Михайлівна

старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ЗАГАЛЬНИЙ ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Сфера відносин з питань укладення трудового договору залишається чи не найбільш декларативною з позиції правового регулювання. Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) регламентує відносини щодо укладення трудового договору (ст. 21–29) переважно декларативно, що не відповідає стану розвитку суспільства і держави.

Деякі вчені розглядають укладення трудового договору як один з етапів оформлення трудових відносин. Як вважає А. Андрушко, основними етапами в оформленні трудових відносин є такі: оцінювання ділових якостей потенційного працівника; ознайомлення з документами, що пред'являються під час укладення трудового договору, з метою збору первинних персональних даних; знайомство працівника з чинними у роботодавця локальними нормативними актами, колективним договором; укладання трудового договору; процедура оформлення прийому на роботу [1, С.155].

Утім, процедуру укладення трудового договору варто розмежовувати від процедури оформлення трудового договору. До останньої належить подання працівником письмової заяви про прийняття на роботу, візування заяви уповноваженими особами та резолюція власника або уповноваженого ним органу, видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу, ознайомлення працівника з наказом під розписку, внесення запису до трудової книжки тощо).

В.Костюк виділяв такі формальні вимоги, установлені законодавством до порядку укладення трудового договору:

- 1) вік, з якого допускається укладення трудового договору;
- 2) захист від дискримінації, а саме гарантії для працівників;
- 3) документи, які необхідні для укладення трудового договору;

- 4) оформлення прийняття на роботу;
- 5) медичне освідчення під час укладення трудового договору;
- 6) випробування під час прийняття на роботу [3, С.134].

Унаслідок укладення трудового договору його сторони виступають у нові правові відносини – індивідуальні трудові правовідносини, стають учасниками більшої кількості колективних трудових правовідносин. Тому укладення договору є також юридичним фактом, на підставі якого виникають індивідуальні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем, а також окремі види колективних трудових правовідносин.

Гострою проблемою сьогодні є так звані «приховані трудові відносини». У багатьох випадках роботодавці або взагалі не укладають з працівниками жодних договорів, або підписують так звані трудові угоди, які насправді є цивільно-правовими договорами на виконання певних робіт чи надання послуг. Таким чином, фізичні особи або працюють без жодного письмового закріплення їхніх прав та обов'язків, або зі значними їх обмеженнями та порушеннями.

Загальний порядок укладення трудового договору на сьогодні регулюється ст. 24 КЗпП України. До недавнього часу у частині четвертій цієї статті містилося положення, згідно з яким трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження роботодавцем не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи [2]. Слід визнати, що така редакція ст. 24 КЗпП України була далека від досконалості, в зв'язку з чим виникало багато питань при її практичному застосуванні. Намагаючись якось «виправити» ситуацію, Пленум Верховного Суду України у п. 7 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 р. № 9 роз'яснив, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

Ст. 24 КЗпП України викладена у новій редакції, за якою, працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору, оформленого наказом чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам (ДФС) про прийняття працівника на роботу затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р.

У зв'язку з цим, із КЗпП України виключена норма, відповідно до якої укладений у письмовій формі трудовий договір між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна була в тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати в державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному Міністерством праці та

соціальної політики України, а також норма, яка встановлювала, що трудовий договір вважався укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично допущено до роботи [4, С. 71].

Зміни трудового законодавства підштовхують до розв'язання ситуацій, коли трудовий договір укладений, наказ про прийняття працівника на роботу виданий і повідомлено територіальний орган ДФС, але: працівник з вини роботодавця не приступив до роботи у визначений день; працівник з невідомої причини не вийшов на роботу у визначений день; працівник з поважної причини не вийшов на роботу у визначений день.

У першому випадку має місце вина роботодавця за ситуації, коли працівник у перший день вийшов на роботу, але фактично не приступив до неї через відсутність необхідних умов. Також вина роботодавця буде тоді, коли він не повідомив, несвоєчасно повідомив територіальний орган ДФС про укладення трудового договору, або допустив помилки у змісті повідомлення, у наслідок чого працівник не міг бути допущений до роботи у визначений день.

Отже, можна дійти висновку, що вказані зміни вдосконалюють захист трудових прав працівників та позитивно впливають на регулювання трудових правовідносин.

Бібліографічні посилання:

1. Андрушко А. В. Окремі аспекти укладення трудового договору. Університетські наукові записки, 2016. № 57. С. 154-163.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 11.09.2019).
3. Костюк В.Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки, 2015. С. 134-139.
4. Наньєва М. І. Правове регулювання укладення трудового договору за законодавством України. Держава та регіони. Серія: Право, 2018. № 3(61). С. 70-74.

Мухай Анастасія Андріївна

здобувач вищої освіти

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник: Косяченко Ксенія Едуардівна

к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

СПОСОБИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОДІЛУ МАЙНА ПОДРУЖЖЯ: ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДЕРЖАВ

В умовах подальшого формування в Україні правової системи та громадянського суспільства, які відповідали б сучасним тенденціям правового розвитку та міжнародним стандартам, сприяли б європейським інтеграційним процесам особливого значення набуває правове регулювання майнових відносин подружжя. На нинішньому етапі розвитку наша держава намагається інтегрувати в Європейський Союз у різних сферах суспільних відносин, як публічних, так і приватних, та забезпечити своїм громадянам охорону та захист їх суб'єктивних прав.

Найчастіше поділ майна відбувається внаслідок припинення шлюбу. Тому, зокрема, при доктринальному вивченні теми значущими виявились положення,