

нові відносини між суб'єктами (підприємствами, установами, організаціями), у разі, якщо вони не суперечать положенням господарського законодавства України.

Певний законодавчий фундамент становлять нормативно-правові акти колишнього СРСР, які регулюють ті господарські договори, які повністю або частково не врегульовані законодавством України.

Залишити без уваги справедливі твердження С.Я. Вавженчука про те, що договір урегулює суспільні відносини, які при цьому не втрачають свого фактичного змісту, а лише трансформуються, набуваючи додаткової властивості. Більше того, значення договору, як зазначає цей науковець, все більше зростає, оскільки він допомагає усувати прогалини у праві, врегульовуючи ті суспільні відносини, які не врегульовані законодавством [1, с. 11].

Важливою особливістю господарських договорів є мета – яка спрямована на обслуговування господарської діяльності або досягнення господарських цілей. Щодо мети цивільно-правового договору, то вона значно ширша, оскільки норми цивільного права регулюють відплатні, так безвідплатні договори. Більшість цивільних договорів, як правило, не мають на меті обслуговування виробництва і здійснюються для задоволення особистих, домашніх та сімейних потреб [2, с. 234].

При укладанні договору слід дотримуватись основних правил: 1) проект договору краще готувати ініціатору – суб'єкту господарювання, а не його контрагенту, тому що останній буде зазначати в договорі виключно свої інтереси; 2) не слід підписувати договір, без правової оцінки юрисконсульта або особи, яка надає правову допомогу; 3) формуючи умови договору, не допускати двозначності, нечіткості. Укладаючи договір, слід назву (договір поставки, підряду та ін.), зазначити дату, місце підписання договору, найменування сторін, відповідно до відомостей у реєстрі державної реєстрації.

Таким чином, господарський договір має свої характерні особливості. Зміст господарського договору становлять умови, які визначені угодою сторін, спрямованих на встановлення, зміну або припинення господарських зобов'язань. Аналізуючі загальні положення господарських договорів в Україні, слід зазначити, що не існує універсальної моделі договору, та положення, які мають міститись у договорі. Важливим недоліком виступає недосконале законодавство, а саме Господарський кодекс України, який не надає загального визначення господарського договору, та для врегулювання цієї прогалини, ввести до Господарського кодексу України термін «Господарський договір».

1. Вавженчук С. Я. Договірне право : навчальний посібник. С.Я. Вавженчук. К.: КНЕУ, 2011. 585 с.

2. Івашова І.П. Порядок укладення господарських договорів/ І.П. Івашова. *Правовий вісник Української академії банківської справи*. № 2(11). 2014. – С.42-45;

3. Перспективи модернізації договірних правовідносин у сфері господарювання : монографія. В. С. Мілаш; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Х.: ХНУМГ, 2014. 227 с.

Поклонська Оксана Юрїївна
викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ЙОГО УКЛАДЕННІ ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

На сьогоднішній день у правовій, демократичній, соціальній та економічно розвиненій державі кожен громадянин може реалізувати своє конституційне право на працю. Одним із способів його реалізації є укладення трудового договору, який закріплює певне коло прав та обов'язків учасників трудових правовідносин, що, в свою чергу, є своєрідним «фундаментом» захисту своїх прав громадянина при працевлаштуванні.

Важливість та значущість трудового договору для трудового права обумовили й увагу вчених до зазначеної проблематики. Так, серед науковців, які займалися проблемою трудового договору, слід виділити М.Г. Александрова, Жернакова, С. О. Іванова, М. І. Іншина, М.П. Карпушина, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, А.М.Лушнікова, С.П. Мавріна, А.Р. Мацюка, К.Ю. Мельника, В.І. Нікітінського, Ю.П. Орловського, Скачкову, О.В. Смирнова, В.М. Толкунову, Є. Б. Хохлова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишеву,

О. М. Ярошенка та ін. [4, с.78].

Впродовж історії дослідження категорії «трудовий договір» висловлювалися діаметрально протилежні точки зору щодо його правової та соціальної природи, ознак, складових тощо. Так, Т. В. Кашаніна та В. М. Лебедев розглядали трудовий договір як класичне джерело права, тобто акт, що містить норми права, але поширюється тільки «на двох» [4, с.78].

З точки зору М. Г. Столбова, трудовий договір є дійсний локальний нормативний документ, положення якого можуть бути поставлені в основу судового рішення [4, с.78].

М. Н. Марченко розглядає трудовий договір як договір нормативний, тобто такий, що містить норми права, виходячи з того, що роботодавець має певні владні повноваження стосовно працівника [4, с.79].

А відповідно до ч.1 ст.21 Кодексу Законів про працю України (далі -КЗпП України), трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи 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 [1].

Виходячи з визначення постає питання, а які ж юридичні гарантії має працівник при укладенні трудового договору відповідно до законодавства України.

У першу чергу, з'ясуємо, що ж таке юридичні гарантії в контексті трудового права. Зокрема, у юридичній літературі спостерігаються наступні підходи до визначення даного поняття. Науковець В. С. Пересунько у висновках кандидатської дисертації передбачає наступну дефініцію: «гарантії у трудовому праві — передбачені правовими нормами правила, які гарантують права осіб у процесі виникнення, існування, зміни та припинення трудового правовідношення» [4, с. 21].

Натомість, О. А. Антон вважає юридичними гарантіями в трудовому праві систему правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), забезпечуються санкціями і спрямовані на «усунення перешкод для реалізації обов'язків» [4, с. 22].

У ст.22 КЗпП України міститься декілька юридичних гарантій працівників при укладенні трудового договору. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, але на законодавчому рівні не передбачено розкриття змісту даного поняття [1].

У свою чергу, науковець А. М. Лушнікова, зазначає, що необґрунтовану відмову можна визначити як відмову з причин, що не стосуються професійних ділових якостей працівника відповідно до вимог, які ставляться для зайняття певної посади або виконання робіт з певної спеціальності, кваліфікації [4, с.130].

Виходячи з вище викладеного, доцільно внести зміни до трудового законодавства та зазначити, що ж саме є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Це, в свою чергу, збільшить рівень впевненості працівника в захисті конституційного права на працю в процесі його реалізації та зменшить зловживання даним правом зі сторони роботодавця. Адже буде міститися на законодавчому рівні чіткий перелік, коли відмова у прийнятті на роботу може вважатися необґрунтованою і хоче того чи ні роботодавець змушений буде його дотримуватись.

Наступною гарантією закріпленою в ч.2 ст. 22 КЗпП України є заборона дискримінації в трудовій діяльності. Так, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається [1].

Одним із перелічених пунктів при забороні дискримінації зазначено стать, але незважаючи на те, що гендерна рівність є однією із ознак правової держави та законодавчого рівня досягнень у забезпеченні рівноправності чоловіків та жінок у трудовій сфері, фактично гендерна політика далека від реалізації. Так як традиційні стереотипи масової свідомості не дають можливості жінкам повноцінно реалізувати своє право на працю.

Роботодавці, враховуючи діючу систему, часто вважають невідгідними брати на роботу жінку, яка має малолітню дитину або потенційно може стати матір'ю. Більшість пільг для

працюючих жінок роботодавці розглядають як обтяжливі, що дедалі більше спричиняє посилення дискримінації. Ще одним показником дискримінації є рівень заробітної плати. В цілому рівень жіночої заробітної плати складає 2/3 чоловічої. Гендерна рівність в оплаті праці є прямим порушенням принципу рівності оплати за рівну працю [3, с. 90].

Як відзначає І. П. Жигалкін, дискримінація у сфері праці, на жаль, існує в українському суспільстві. Наслідки цього є очевидними: вона принижує людську гідність працівників, створює напруження в трудових правовідносинах, породжує вороже ставлення одних груп працівників до інших. З огляду на це особливої актуальності набуває питання про дотримання юридичних гарантій, спрямованих на те, щоб не допустити застосування дискримінації з боку роботодавців під час прийняття працівників на роботу, під час їх перебування в трудових правовідносинах та під час припинення останніх [4, с. 140].

Ще однією гарантією, яка закріплена в ч.3 ст.22 КЗпП України є наступне - вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України [1]. Наприклад, відповідно до ст.3 Закону України «Про нотаріат» від 02.09.1993 року - нотаріусом може бути громадянин України, який має повну вищу юридичну освіту, володіє державною мовою відповідно до рівня, визначеного Законом України "Про забезпечення функціонування української мови як державної", має стаж роботи у сфері права не менш як шість років, з них помічником нотаріуса або консультантом державної нотаріальної контори - не менш як три роки, склав кваліфікаційний іспит і отримав свідоцтво про право на зайняття нотаріальною діяльністю [2]. Тобто, в залежності від професії додатковими законами встановлюються певні вимоги при працевлаштуванні.

Отже, проаналізувавши юридичні гарантії працівників при укладенні трудового договору з роботодавцем, виявлені недоліки як в теорії, так і в практичній діяльності. З теоретичної точки зору, потрібно закріпити на законодавчому рівні чітке розуміння поняття необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, аби уникнути зі сторони роботодавця зловживанням даного твердження, що в свою чергу сприяє порушенню реалізації конституційного права громадянина на працю. З іншого боку, не дивлячись на достатній рівень закріплення в законодавстві гендерної рівності, в практичній діяльності, все ж таки жінки не перестають стикатися зі дискримінацією, тому потрібно запровадити певні заходи впливу на роботодавців, які порушують гідність жінки та перешкоджають їй в реалізації її права на трудову діяльність.

1. Кодекс Законів про працю України / Відомості Верховної Ради (ВВР). 1971. №50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 17.02.2020)

2. Про нотаріат: Закон України / Відомості Верховної Ради (ВВР). 1993. №39. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12> (дата звернення 17.02.2020)

3. Брус Ю. П. Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин / Ю. П. Брус, І. П. Бахновська / Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: Право. 2014. Вип. 25. С. 88-91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2014_25_23

4. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.

Пришляк Олена Валеріївна
консультант з юридичних питань
ТОВ «Науково-виробниче
підприємство «Опті»

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У СПОРАХ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИМИ ПОСЛУГАМИ В УКРАЇНІ

Житлово-комунальні послуги є невід'ємною частиною сучасного цивілізованого способу життя: газо- і тепlopостачання, водopостачання та каналізація, утримання будинку і прибудинкової території, вивезення твердих побутових відходів. Тому обов'язковість їх сплачувати, як правило, зводилася до аксіоми. Висока відповідальність за цими зобов'язаннями деяких громадян призвела до випадків, про які можна кожного року читати у засобах масової інформації, – випадки суїциду через неможливість сплачувати за житлово-комунальні послуги; або про відбирання житла за заборгованість. Разом з тим кожного року зростає кількість судових справ, предметом спору яких є визнання надання житлово-комунальних