

2. Личенко І.О. Проблеми екологічної безпеки тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей та організаційно-правові засади їхнього вирішення / І.О. Личенко // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/34653/1/44_279-284.pdf
3. Настасенко О.Г. Системний підхід щодо ліквідації загроз екологічної катастрофи у зоні антитерористичної операції / О. Г. Настасенко, О.І. Бондар, О.А. Машков // Екологічні науки. – 2014. – № 6. – С. 5-20
4. Програма Національної академії наук України «Відродження Донбасу: оцінка соціально-економічних втрат» [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2015/10/Стратегія-Відновлення-Донбасу-16.10.pdf>

Роман Миколайович Кунець – студент І курсу факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор Сумської
філії Харківського національного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, згідно з якими ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Саме такі можливості закріпила нова (1996 р.) Конституція України. Право на працю конкретно реалізується шляхом укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2 КЗпП України).

Отже, трудовий договір є основною, базовою формою виникнення трудових правовідносин. Трудовий договір займає особливе місце в трудовому праві. На основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминує спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом. Ст. 43 Конституції України передбачено право на працю громадян України. Це право визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на працю реалізується різними шляхами. Але більшість громадян реалізують це право, влаштовуючись на роботу і укладаючи при цьому трудовий договір.

Трудовий договір – це юридичний факт, з яким пов'язується виникнення, зміна і припинення трудових правовідносин.

Правове, легальне визначення трудового договору закріплене в ст. 21 КЗпП: Трудовий договір – це 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 розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечити умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Законодавче визначення трудового договору вказує на його двосторонній характер і характеризує його як угоду.

Від трудового договору необхідно відрізнити цивільно-правові договори про працю, що відомі на практиці під назвою «трудові угоди». Вони також є у більшості випадків двосторонніми і передбачають виконання роботи і передачу замовнику її результатів. За трудовим договором працівник виконує роботу під керівництвом роботодавця, і останній зобов'язаний організувати роботу і забезпечити процес її виконання.

За цивільно-правовим договором особа виконує замовлення самостійно або із залученням інших виконавців, розпоряджаючись робочим часом на власний розсуд. Працівник, що працює на умовах трудового договору, зобов'язаний дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві і відповідно до ст. 30 КЗпП України особисто виконувати доручену роботу. За невиконання чи неналежне виконання вимог, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку, працівника можна притягти до дисциплінарної відповідальності [3, с.154].

Трудовий договір виражається у взаємних зобов'язаннях сторін. Суть цієї зобов'язальної угоди полягає у тому, що працівник бере на себе зобов'язання працювати на роботодавця в обмін на заробітну плату, обов'язок виплати якої роботодавцем гарантується державою.

Основними характерними ознаками сучасного трудового договору вважаються насамперед: добровільність, відплатність та рівність сторін. Щоправда про рівність сторін у традиційному розумінні цього слова говорити не доводиться. Сторони вважаються рівними і незалежними фактично тільки на стадії укладення трудового договору: як працівник (особа, яка наймається на роботу), так і роботодавець мають право самостійно обирати собі контрагентів майбутнього трудового договору та висувати умови, які кожний із них вважає за потрібне відобразити у змісті договору.

Трудовий договір є так званою угодою *intuitu personae*, оскільки передбачає існування специфічного взаємозв'язку між роботодавцем та найманим працівником і полягає у тому, що працівник зобов'язаний особисто виконувати роботу, яка визначена угодою сторін. З моменту набуття трудовим договором юридичного значення, він відноситься до консенсуальних угод, тобто таких, які вважаються укладеними з моменту досягнення сторонами згоди за усіма істотними умовами договору (досягнення консенсусу).

Отже, трудовий договір — це така двостороння угода, за якою працівник зобов'язується особистою працею виконувати обумовлену договором роботу з дотриманням встановленого трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові відповідну заробітну плату та забезпечити належні умови праці, визначені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. горид. Т78 спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., ієрероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.

Олексій Дмитрович Матвісь – студент IV курсу коледжу

Кременчуцького національного університету імені

Михайла Остроградського

Науковий керівник: Валерій Дмитрович Шаповал – завідувач кафедри

теорії, історії держави і права факультету права, гуманітарних і

соціальних наук Кременчуцького національного університету імені

Михайла Остроградського, кандидат юридичних наук, доцент

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЮВАННЯ СУМІСНИЦТВА ТА СУМІЩЕННЯ

На сьогоднішній день особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, а також запобігання масового безробіття, створення ринку робочої сили. Низька вартість робочої сили, різке зниження матеріального рівня працюючих, заробітна плата, якої не вистачає для задоволення необхідних життєвих потреб породжують прагнення більше заробляти. Це основна і найпоширеніша причина того, що громадяни України все більше вдаються до праці за сумісництвом та суміщенням. Дуже поширеною є аберация щодо цих двох понять.