

BRAND PROTECTION IN UKRAINE

УДК 339.138:347.77(477)

Davitadze N. S.,
Student of the 3-rd year study
Faculty of Management and Marketing
S. Kuznetz KhNUE

Creation and promotion of a brand sometimes requires years of hard work and huge investments. In turn there is always a temptation for unfair businessmen to avoid such costs through using other people's achievements. Through some manipulations with known trademarks such dealers mislead consumers about the quality of goods or their manufacturer earning a lot of money on this and thus depriving real owners of trademarks of part of their profits. There are many ways of such manipulations: changing a few letters in the name of a brand, for example "Abibass" instead of "Adidas", "Somy" instead of "Sony", design modification, registration of a known brand for another product, etc. And if earlier there was forgery of mostly foreign brands now Ukrainian brands often become object of such violations.

Analyzing the legislation of Ukraine, there have been found numerous problems. In particular, the disagreements of using specialized terminology that determines marketing activity of enterprise are considered. The directions of improvement of the brand legal base are also being offered. The regulation of cross-cultural brandings activity of an enterprise and its main legislation conditions are showed in below table 1.1. There can be founded the major legislative documents of Ukraine as well as the names of articles with the main concepts.

Table 1.1

The analysis of Ukrainian legislation documents

Legislation document	Description
The Civil Code of Ukraine	Chapter 15 Intangible benefits
	Chapter 35

	General regulations of intellectual property
	Chapter 39 Intellectual property rights for invention, utility model, industrial design
	Chapter 41 Intellectual property rights to rationalization proposal
	Chapter 43 Intellectual property rights to the commercial name
	Chapter 44 Intellectual property rights on a trademark
The Economic Code of Ukraine	Chapter 34 Legal regulation of innovation activities
	Section VII Foreign economic activities
	Law "On Protection of Rights to Trademarks for Goods and Services"
	The Law "On Protection of Rights to Inventions and Utility Models"
	Law "On Protection of Rights to Industrial Designs"
	Law "On Protection of Economic Competition"

In Ukrainian legislation terms “branding, “branding strategies” are not represented. Therefore, it should be noticed that concept “trademark” and “intellectual property” are used. The legislative basis and ways of security of trademarks and strategies are represented in the following laws. The general activity of an enterprise is regulated by Commercial Code of Ukraine. The concepts of “branding” and “branding strategies” as we identify them for our research paper are represented in the Civil Code of Ukraine, Economic Code of Ukraine and Law of Ukraine [1].

Let us consider how the legislative support for branding activities has been developed in Ukraine during the last decade. After the Declaration of independence, Ukrainian market has become more open to foreign companies. As a result, the world's largest brands like Microsoft, IBM, Intel, Apple, Google and others entered Ukrainian market. Simultaneously, Ukrainian companies and brands have started emerging. Therefore, it was necessary to regulate the growing process of registration of trademarks by the law.

In this regard, in 1993 was published the Law of Ukraine "On Protection of marks for goods and services" which regulates relations arising with acquisition and realization of ownership for goods and services in Ukraine. According to Art. 1 p. 1 above the law, a mark is a sign that is used in order to differentiate goods and services of different producers [2]. This legislative act does not contain the definition of the trademark and the brand at all. Based on the need to protect manufacturers and individuals, who provide services to unfair competition, the legislation of Ukraine provided them the legal protection of the labeling of goods and services with the appropriate sign. As a result, well-known national brands in the chocolate industry were developed, for example, «Roshen», "Svitoch", "Korona", "AVK".

During the next ten years, the Ukrainian market has been developing and continued to be filled with new brands, both domestic and foreign. This required further activity in the legal perspective. In 2004 in the new Civil Code of the Ukraine, the term "trademark" was introduced for the first time. According to Art. 492 p. 1 of Civil Code of Ukraine, concerning the intellectual property rights of trademark, is stipulated that the trade name can be identified as any designation or any combination of signs suitable for distinguishing goods, services produced or provided by one person of goods produced by others [3]. The report states that such designations may be particular words, letters, numerals, figurative elements, combinations.

Based on this, producers have an opportunity to find legal protection by registering a trademark. It was important to consolidate and officially register changing in term "mark" on "brand" and the name of the law.

However, the necessary changes haven't been made. This only led to the deepening of terminological confusion in Ukrainian business environment.

In fact, on the contrary, in new Economic Code, which also came into effect from 2004, Art. 155 p. 1 trademarks also recognized intellectual property rights in the field of economy, but trademarks indicated as marks for goods and services, contrary to the previous definition of the new Civil Code.

That is, according to the Ukrainian legislation on a legal framework at the same time there are two different concepts: "Marks for Goods and Services" or "sign" and "brand", indicating that the ambiguity of the definition "Trademark" for legislation. Indeed, the term "mark" is not equivalent to the concept of "brand" and, the notion of a "brand".

Therefore, we may conclude that the Ukrainian legislation almost doesn't use the term "brand", because according to the Ukrainian lawmakers the usage of signs is enough. This, in its turn, contradicts with the level of development of Ukrainian market, at which numerous brands have been present for a considerable period of time.

REFERENCES

1. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV// Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19 – 20, № 21 – 22. – С. 144.

2. Про охорону прав на знаки для товарів і послуг : Закон України від 15.12.1993 р. № 3689-XII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3689-12>

3. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 – 44. – с. 365.

Supervisor:
PhD, associated professor

Korshakova O. M.

THE PROBLEM OF COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

UDC 339.13(477)

Drobna

Y.S.

the 3rd year student,

Faculty of management and marketing,

S. Kuznets KhNUE

State regulation of economic competition (EC) - a set of measures, means and methods to prevent and reduce the negative effects of competition, monopoly in the field of economic monopolies and strengthen the positive features of economic competition.

Competition resolved by legislation - a legalized form of struggle for existence in a full market, and thus a balance between supply and demand, and ultimately between social needs and production. Its role in the following: to provide an optimal balance of interests, prevent obtaining super-profits business entities; provide the required level of quality products; provide the necessary filling volumes of commodity market.

In Ukraine there is Law of Ukraine "On Protection from unfair competition" [1], which aims at establishing, developing and ensuring fair trade and other means of competition in business activity in the market conditions. Unfair competition is any act of competition contradicting the trade and other fair customs in business. The law creates favorable conditions protecting the rights and interests of market relations, the foundations of civilized forms of economic competition.

Economic Code of Ukraine, adopted 16.01.2003 and came into force on 01.01.2004 has Chapter 3 Restriction of Monopoly and protection of business entities and consumers against unfair competition [2] abuse of dominant position are:

1) setting such prices or other conditions of purchase or sale of goods, which would be impossible to establish the conditions of existence of significant competition in the market;

2) applying different prices or various other conditions to equivalent transactions with undertakings, sellers or buyers without objectively justified reasons;

3) conditioning agreements making entity supplementary obligations which, by their nature or in terms of trade and other fair customs in entrepreneurial activity not related to the contract;

4) limiting production, markets or technical development that caused or may cause harm to other undertakings, buyers, sellers;

5) partial or complete rejection of the purchase or sale of goods in the absence of alternative sources of sale or purchase, a significant limitation of the competitiveness of other undertakings on the market without objectively justified reasons;

6) obstructing access to the market (exit from the market) or removal from the market vendors, customers, other business entities.

For abuse of monopoly on the business entity - legal person imposed a fine of up to 5% of annual revenue from sales of products (for the year preceding the year in which the penalty is imposed). In case of impossibility of calculating earnings or its absence, a fine up to ten thousand untaxed minimum incomes.

Monopoly (dominant) is also the position of each of several entities, if they respect the following conditions:

1) aggregate share of no more than three entities, which in one market are the biggest market share exceeding 50 percent.

2) the combined share of no more than five business entities, which in one market are the biggest market share exceeds 70 percent, while they do not prove that they are not met in respect of the above conditions.

"Ukrzaliznytsya" is practically a monopoly in long-distance transport of passengers. This gives the possibility of "Ukrzaliznytsya" to steadily increase ticket prices despite growth in previous years, this year the cost of travel documents on trains plan to increase by 35%.

"Uz" is a natural monopoly that exists without preconditions for the emergence of new players. The demand for her services has a stable, permanent, virtually eliminates the creation of new natural monopolies. For example, the entry cost of the enterprise in such a market is too high, so that investors interested in the project. Logically, when the natural monopoly is state owned, so the profits was used by the society. Because to invest in some more rails too expensive, so the competition here. Duplication of these companies is unprofitable to society as a whole.

It is therefore considered that rail transport wrongly, without justification, been attributed to natural monopoly in 1992 [3]. It is justified by the fact that in its structure there are economic entities that are engaged in potentially competitive activities (assisted) and do not belong to the basic monopoly of production. But such units are mass (restaurant services, Laundry, repair, construction, etc.). These units have specialized orientation, but can successfully operate on competitive principles.

In conditions of intense competition prevailing in the market of passenger transportation, one of the urgent problems of the railway industry is to increase the competitiveness of rail transport on internal and foreign markets. Particularly acute problem in the passenger transport market, where he currently keeps the lead road transport, in particular in the segment of transportation over short distances. In the segment of long-distance transport increasing the market position of air transport. In addition, there is growing requirements of passengers to the quality of transport services provided by carriers . All this requires "Ukrzaliznytsya" actively engaged in management of the marketing concept

Thus, there is a problem of monopolism in Ukraine. A large number of monopoly enterprises are loss-making, which negatively affects the economy as a whole. Therefore, the need for effective regulation of monopolies, competition policy, which is to ensure the quality and competitiveness of products and services, creating a flexible system of providing entrepreneurs with loans and financial assistance; removing barriers of entry to markets of new businesses; the establishment of a system of reference and Advisory services, creating affordable prices,

favorable conditions for functioning of enterprises; encourage enterprises to reduce costs and attract investment, the creation of new enterprises.

References

1. On protection from Unfair competition: Law of Ukraine, no. 327-96-VR, 1997. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80>
2. Economic Code of Ukraine // BD. - 2003. - № 18-22. - Art. 144; 2005. - № 17-19. - Art. 267.
3. The AMC has identified entities of natural monopolies. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uzinfo.net/ru/evetns_other/12788.

Supervisor:

Korshakova O. M.

PhD, associated professor

ЗАХИСТ ПРАВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 349.2:331

Ампонса А. А.,
студентка 3 курсу 6 гр.
Факультету Міжнародних економічних
відносин
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

На етапі соціально-економічного розвитку України питання щодо захисту прав власності регулюються великою кількістю законодавчих актів. Це пов'язано з тим, що за останні роки прийнято цілу низку законодавчих актів ринкової спрямованості, які розроблялися поза кодифікованими системами цивільного та інших галузей права, що викликало суперечності між ними.

Відповідно до ст. 13 Конституції України держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання [1].

Ще однією з особливостей захисту прав суб'єктів господарювання є те, що такий захист може забезпечуватися, крім зазначених органів, також іншими особами, права яких також впливають із законодавства (наприклад, Господарського і Цивільного кодексів, Закону України «Про об'єднання громадян»).

Викладене дозволяє підтвердити, що другою ознакою захисту прав суб'єктів господарювання від порушень органами державної влади є забезпеченість захисту вповноваженими органами й іншими особами.

Ознаками захисту прав суб'єктів господарювання є: ціль захисту – відновлення порушеного права, забезпеченість захисту вповноваженими державними органами, а також закріплення в законодавстві способів захисту, що дозволяють досягти зазначену мету.

Суб'єкти господарювання мають право брати участь у цивільному судочинстві як суб'єкти захисту своїх прав та інтересів, оскільки вони виконують державні, колективні та громадські інтереси.

Захист прав суб'єктів господарювання здійснюється господарськими судами і в окремих випадках – загальними судами. Стаття 1 Господарського процесуального кодексу України (далі по тексту – ГПК) передбачає право звернення до господарського суду усіх юридичних осіб, а також громадян, які займаються підприємницькою діяльністю. Господарському суду підвідомчі також спори за участю іноземних фірм, організацій та громадян-підприємців, які знаходяться на території іншої держави [2].

Чинне законодавство виділяє наступні форми захисту прав та інтересів господарюючих суб'єктів:

1. Нотаріальний захист прав суб'єктів господарювання.

Цей вид захисту полягає у тому, що окремі угоди потребують додаткових гарантій щодо захисту прав власника, що досягається нотаріальним посвідченням набуття та передачі прав власності. Воно є юридичною фіксацією набуття прав власника, яке знаходиться в

основі вирішення судами спорів про порушення такого права. Вчинення нотаріальних дій покладається на нотаріусів. У населених пунктах, де нотаріуси відсутні, нотаріальні дії вчиняють уповноважені на це посадові особи виконавчих комітетів. Нотаріальні контори в межах своєї компетенції посвідчують угоди, щодо яких законодавством встановлено обов'язкову нотаріальну форму. До таких договорів відносяться: договори про відчуження нерухомого майна, що впливають з договорів купівлі-продажу, міни, дарування, довічного утримання; договори про заставу нерухомого майна, транспортних засобів, об'єктів, товарів в обігу або переробці; договори про відчуження земельних ділянок, які перебувають у колективній або приватній власності; договори купівлі-продажу майна державних підприємств; доручення, яке видається в порядку передоручення; договори позики.

2. Адміністративний захист.

Адміністративний захист – це засіб адміністративного примусу, який застосовується як при наявності, такі при відсутності правопорушення, спрямований на запобігання правопорушенням та усуненню їх шкідливих наслідків. Практика знає достатньо прикладів, коли майнові відносини між суб'єктами господарювання виникають безпосередньо з актів 18 державного управління, тобто без укладання договорів владними методами (стягнення штрафів, конфіскація майна та ін.).

Адміністративно-правовими засобами захисту є ряд передбачених статтями 240 – 247 Господарського кодексу України (далі по тексту – ГКУ) норм [2]:

1) вилучення прибутку (доходу) – це безоплатне вилучення прибутку, одержаного суб'єктом господарювання за діяльність, здійснену з порушенням чинного законодавства або за приховування доходів. В даному випадку адміністративно-господарська санкція супроводжується сплатою штрафу, але не більш 2-х кратного розміру вилученої суми, у разі повторного порушення протягом року у 3-х кратному розмірі (ст. 240 ГКУ);

2) адміністративно-господарський штраф – це грошова сума, яка сплачується суб'єктом господарювання до відповідного бюджету у разі порушення ним встановлених правил підприємницької діяльності. Наприклад, за неподану або несвоєчасно подану декларацію про доходи платник податків сплачує штраф у розмірі 10 неоподаткованих мінімумів доходів громадян (ст. 241 ГКУ);

3) стягнення зборів (обов'язкових платежів) – це право органів державної податкової служби стягувати недовіки та накладати штрафи на керівників чи інших посадових осіб за порушення установчого порядку сплати зборів до бюджету. Штраф може становити від 5 до 10 неоподаткованих мінімумів доходів громадян, а за повторне порушення протягом року – від 10 до 15 неоподаткованих мінімумів доходів громадян (ст. 242 ГК);

4) зупинення операцій за розрахунками суб'єктів господарювання (ст. 243 ГКУ);

5) застосування антидемпінгових заходів – дія цієї статті спрямована на захист інтересів національного товаровиробника від одержання суб'єктами господарювання незаконних переваг на ринку України (ст. 244 ГКУ). Порядок визначення розміру шкоди встановлюється кабінетом міністрів України згідно з чинним законодавством, наприклад, нормами Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції».

6) припинення експортно-імпортних операцій (ст. 245 ГКУ);

7) застосування індивідуального режиму ліцензування (ст. 245 ГКУ);

8) зупинення дії або анулювання ліцензії (патенту) на здійснення суб'єктом господарювання окремих видів підприємницької діяльності (ст. 245 ГКУ);

9) обмеження та зупинення діяльності суб'єкта господарювання – ця норма спрямована на захист екологічних прав споживачів, дотримання господарськими суб'єктами санітарно-епідеміологічних норм, захист прав споживачів(ст. 246 ГКУ);

10) скасування державної реєстрації підприємницького суб'єкта за порушення закону (ст. 247 ГКУ, ст. 248 ГКУ) [3].

Суб'єкт господарювання має право оскаржити в суді застосовані до нього адміністративно-господарські санкції. Для цього потрібно рішення суду про визначення акта органів державної влади або місцевого самоврядування недійсним. Збитки, завдані таким актом, відшкодовуються господарському суб'єкту згідно із законодавством. Адміністративний захист прав суб'єктів господарювання передбачає прийняття управлінських вказівок по вчиненню в рамках адміністративного законодавства певних дій, які не суперечать діяльності згаданих суб'єктів.

3. Претензійний порядок врегулювання спорів. Однією із умов захисту прав і законних інтересів суб'єктів господарювання є дотримання досудового претензійного порядку врегулювання спорів. Досудовий порядок реалізації господарсько-правової відповідальності визначає ст. 222 ГКУ.

Положення стосовно порядку досудового врегулювання господарських спорів, яке тривалий час існує у господарському процесуальному законодавстві, на практиці довело свою ефективність та корисність для регулювання господарських відносин, підвищення правової культури та ділової етики суб'єктів господарювання. В поданому матеріалі на підставі доробку вітчизняних науковців визначені три основні форми захисту порушених прав і законних інтересів підприємців. Їх ефективність та доцільність використання підтверджені багаторічною практикою господарської діяльності з 19 урахуванням обопільних інтересів підприємців та держави [3].

Отже, удосконалення законодавства з питань захисту прав власності суттєво впливає на формування ринкових відносин та створення сприятливого економічного середовища для розвитку підприємницької діяльності в Україні. Право на захист – це вид і міра можливої поведінки суб'єктів права щодо захисту своїх прав.

Виконання суб'єктами підприємницької діяльності своїх завдань і функцій забезпечуються державою – політичними, економічними та юридичними гарантіями, встановленням сприятливого правового режиму їхньої діяльності. З цією метою в законодавчому порядку визначається їх компетенція, правове становище, внаслідок чого вони

можуть бути учасниками державних, адміністративних, трудових, цивільних, цивільно-процесуальних та інших правовідносин.

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

2. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 № 1798-XII // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1798-12>.

3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

Науковий керівник

к. ю. н., доц. кафедри

правового регулювання економіки

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Н. М. Силенко

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО У ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

УДК 346.14

Ахмедова

Л. А.,

студентка 3 курсу

факультету міжнародних економічних відносин

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Розглядаючи господарське право як невід'ємну складову національного права, що є стовідсотково беззаперечним фактом, цілком виправданим буде звернення до першоджерел, якими засвідчується не тільки сам факт існування нормативно правового регулювання господарської діяльності у суспільстві ще в далекій від теперішнього розуміння інтерпретації, а й означення цієї форми правовідносин як визначальної в усіх економічних системах держав незалежно від політичного устрою [1].

З розвитком країн та економічних зв'язків удосконалення і нормативне регулювання господарських відносин між ними стало невідворотним. Запровадження Торгових (Комерційних) кодексів або статутів більшістю країн континентальної Європи і світу було продиктовано необхідністю вирішити у загальнообов'язковий для всіх учасників спосіб питань, які у теперішньому розумінні вважаються господарськими.

Господарське право — це галузь права, норми якої регулюють відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності, пов'язаної із виготовленням та реалізацією продукції, виконанням робіт та наданням послуг для задоволення суспільних потреб та потреб окремих споживачів. Нормативною основою господарського права виступає господарське законодавство [2].

На доктринальному рівні прийнято виокремлювати такі етапи становлення господарського права :

1) звичаєве торгове право – цей етап сягає рабовласницького періоду, коли торгове право являло собою сукупність звичаїв (обрядів) й існувало в межах права цивільного;

2) купецьке (торговельне) право – припадає приблизно на XII–XX ст., характеризується виокремленням торгових звичаїв (правил, норм) від цивільних, появою міжнародної торгівлі, купецьких гільдій, становленням торговельного права, предметом якого стали відносини з приводу торгівлі, морського транспорту та банківської справи;

3) промислове та господарське право – процес формування саме господарського права припав на XX ст., коли більшість країн вдалась до пошуку оптимального варіанта втручання держави у господарську діяльність, йому притаманні: власний предмет – відносини у сфері організації та безпосереднього здійснення господарської діяльності; власна методологія, що характеризується поєднанням імперативності та диспозитивності; власна мета – побудова стабільної та сильної економіки країни на мікро та макрорівні водночас; основне завдання – пошук балансу між державним регулюванням та свободою у господарюванні [3].

Господарське право – це комплексна галузь права, яка має тісний зв'язок з іншими галузями права, такими як фінансове, податкове, земельне право тощо.

Як слушно з цього приводу зазначають представники теорії “господарського права як самостійної галузі права”, не можна вважати господарське право сукупністю відкраєних частин предметів від вищезазначених галузей права. Воно має власний предмет, дотичний до предметів інших галузей права у частині характеру відносин у сфері господарювання.

Методи господарського права - це сукупність способів регулюючого впливу норм господарського права на поведінку суб'єктів господарських правовідносин [4].

- Загально дозвільний метод - дозволено все, що не заборонено законом, за яким діють підприємства і підприємці
- зобов'язуючий метод - суб'єкти господарського права зобов'язані і мають вчиняти те, що на них покладено законом.

Господарські відносини є комплексними відносинами. Вони поєднують у собі організаційні і майнові елементи. Тому у господарському праві як комплексній галузі права загалом діють три основні методи правового регулювання:

- 1) метод автономних рішень суб'єктів господарських відносин;
- 2) метод владних приписів;
- 3) метод рекомендацій.

Таким чином, на основі викладеного матеріалу стосовно визначення місця господарського права в системі права України можна сформулювати таке визначення: господарське право є узагальненою системою загальнообов'язкових правил поведінки для суб'єктів господарської діяльності, якими врегульовуються правовідносини, що виникають між ними у ході здійснення господарської діяльності.

Література

1. Задихайло Д.В. Господарське право / Д. В. Задихайло [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://westudents.com.ua/knigi/407-gospodarske-pravo-za-dihaylo-dv.html>.

2. Монтеск'є Ш.-Л. Избранные произведения. О духе законов [Електронний ресурс] / Шарль-Луи де Монтеск'є. – Режим доступу : <http://royallib.ru/read/>.

3. Лаптев В.В. Предпринимательское (хозяйственное) право и реальный сектор экономики / В.В. Лаптев Российская академ. Наук. Ин-т государства и права. – М. : Инфотропик Медиа, 2010. – 88 с.

4. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.

Науковий керівник
к.ю.н., доц. кафедри

Ваганова І. М.

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

УДК 349.23/24
Є.

Бабенко В.

студентка 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

На сьогоднішній день питання працевлаштування молоді – є одним з найактуальніших. Молодь – це майбутнє кожної країни, її економічний потенціал. У той самий час саме ця група населення є найбільш вразливою на ринку праці, це може бути пов'язано з відсутністю достатнього професійного досвіду, правових чи професійних знань або просто моральна невідповідність.

Відповідно до ст. 43 Конституції України «Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і

перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [1]. В Україні також кожен громадянин має рівні права та можливості у сфері праці.

Головною метою роботи є аналіз проблем працевлаштування молоді, які існують на практиці та шляхи їх вирішення.

Поняття «молодь» різними нормативно-правовими актами визначається по-своєму. Так, наприклад, згідно зі ст. 197 Кодексу Законів

про Працю України (далі по тексту – КЗпП), працевдатною молоддю вважаються громадяни України віком від 15 до 28 років [2]. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», молоддю визнаються громадяни України віком від 14 до 35 років [3]. Нова редакція Закону України «Про зайнятість населення» даючи дефініцію поняттю «молодий працівник» визначає його, як громадянина України віком до 35 років, випускника професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування [4].

Питання працевлаштування та зайнятості молоді важливе для держави, тому існують певні нормативно-правові акти, які встановлюють гарантії реалізації права на працю молоді: КЗпП (ст. 196, 197), Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 14, 28, 29), Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Закон України «Про вищу освіту» (ст. 56), Закон України «Про професійно-технічну освіту», Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді», Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, затверджений Постановою КМУ від 22.08.1996 р. № 992, Положення про працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, які

навчались на умовах державного контракту за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів в освітній галузі «Державне управління», затверджене Постановою КМУ від 01.09.1997 р. № 949 тощо.

Правова різноманітність нормативно-правових актів, які сприяють працевлаштуванню молоді не така ефективна коли справа стосується практичного боку цього питання.

Існує ряд проблем, які пов'язані з працевлаштуванням молоді:

1. Законодавством передбачено, що при прийнятті на роботу неповнолітнього обов'язково повинен бути укладений письмовий договір. На практиці ця норма виконується не завжди і органи, які повинні перевіряти наявність такого договору (а саме прокуратура, служба в справах неповнолітніх) ігнорують це.

2. Останнім часом широкого використання набуло укладення короткострокових трудових договорів із молодими працівниками. Це також сприяє погіршенню становища молоді на ринку праці.

3. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» також зазначає, що «Молодіжні центри праці», що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них відповідного дозволу виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, в тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією [5]. Звичайно, це положення є кроком вперед для українського законодавства. Але на практиці ми можемо помітити недостатню забезпеченість ресурсами таких центрів для здійснення своєї діяльності та для інформування населення про свою діяльність.

4. Відсутність передумов створення робочих місць, а саме соціально-економічних та організаційно-технічних умов для ефективного використання праці молоді.

5. Недоліком нашого законодавства також є те, що достатньо уваги приділяється захисту від безробіття, але недостатньо заходів

прийнято для створення відповідних умов праці, які б сприяли зайнятості молоді.

6. Відсутність затверджених регіональних програм працевлаштування студентів у вільний від навчання час.

7. Молоді працівники, що укладають трудовий договір і працюють на умовах неповного робочого часу повинні отримувати таку ж заробітну плату, як працівники з повним робочим днем.

Для того, щоб вирішити ці складні питання потрібно боротися не з наслідками, а з причинами їх виникнення. Виходячи з цього, можна запропонувати наступні заходи:

1. Створення при службах зайнятості або вузах спеціальних відділів по сприянню працевлаштування саме молоді, працівників, які не мають достатнього досвіду роботи.

2. Створення нормативно-правової бази, яка б передбачала відповідальність за можливість відсутності робочих місць на підприємстві, на яке направляється молодий спеціаліст.

3. Обов'язкове офіційне оформлення всіх молодих спеціалістів. Багато хто з роботодавців не бажає укладати трудові договори, саме в цьому випадку молодий спеціаліст є повністю незахищеним, а також позбавляється від судового захисту своїх трудових прав.

Молодь – це майбутнє нашої країни. Для того, щоб у подальшому наша держава мала гідне становище потрібно підтримати молодих працівників та допомогти їм у реалізації такого важливого права, як право на працю. Доки в Україні не зміниться оціночна система трудових ресурсів не варто очікувати полегшень і у працевлаштуванні молоді законним шляхом.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

3. Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII // Голос України. – 1993. – № 16.

4. Про зайнятість населення: Закон України від 30.08.2016 № 1556-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

5. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 16.10.2012 р. // Голос України. – 2012. – № 225. – ст. 167.

Науковий керівник

к. ю. н. , ст. викладач кафедри

правового регулювання економіки

Н. М. Капустян

ПРОБЛЕМА ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ НА РОБОТУ

УДК 349.2

Башина А. Є., студентка 3 курсу
Факультету економіки та права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

У сучасному українському суспільстві проблема дискримінації при прийомі на роботу стоїть досить гостро. Найчастіше їй піддаються особи старшого віку, інваліди, жінки, особливо молоді, одинокі матері. Відповідно до Конституції України, загально визнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації. Таким чином, норми про заборону дискримінації у сфері праці існують, але на практиці вони порушуються роботодавцем, а судовий захист прав працівників обмежується складністю збирання доказової бази факту дискримінації.

Незважаючи на норми, закріплені в Конституції України, а також у Трудовому кодексі України щодня тисячі працівників в Україні

стикаються з дискримінацією у трудовій сфері. Найчастіше роботодавці публікують дискримінаційні оголошення про прийом на роботу, тобто такі, в яких вказується бажана стать, вік, місце проживання та інші характеристики, що не мають відношення до ділових якостей працівника. Відсутність заборони на опублікування таких оголошень дозволяє роботодавцям безкарно порушувати права потенційних працівників, порушуючи принцип рівності. Крім оголошень дискримінаційного характеру варто згадати і вимогу роботодавця вимагати не передбачені законом документи, і спонуканти проходити попередні медичні огляди (нерідко за свій рахунок), та проведення співбесід, тестувань і т. п. з використанням питань, які не належать до професійної компетенції претендента (наприклад, про особисте життя і стосунки в сім'ї, намір обзаводитися дітьми тощо), і багато іншого.

Кісельов І. Я. зазначав, що одним із напрямків розвитку трудового законодавства є захист персональних даних про працівника і захист працівника від зловживань роботодавця під час здійснення професійного відбору. Автор вказує, що в багатьох країнах обмежується або забороняється збір та обробка інформації, яка може включати дані про расову приналежність, релігійні, політичні або філософські переконання, національність або соціальне походження, про сексуальні звички або нахили, про членство в профспілці та інших організаціях, про стан здоров'я, про вживання алкоголю, наркотиків, про майновий стан (наприклад, про наявність боргів) [1, с. 29] в тому числі і за допомогою тестування. Вважаємо, що жорстка заборона на збір і обробку такої інформації потенційних працівників є однією з умов зменшення дискримінації при прийомі на роботу.

Проект Трудового кодексу України окремою статтею встановив принцип недопущення дискримінації у трудових відносин, а саме: встановлено перелік ознак, за якими заборонено проводити розрізнення щодо працівників, а також випадки, у яких такі розрізнення не є дискримінацією. Але, і в проекті Трудового кодексу відсутнє визначення «дискримінації», що може бути використане роботодавцями при укладенні трудового договору, при здійсненні оплати праці, наданні відпусток та ін. Оскільки, трудові

правовідносини мають початок з укладення трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту з приводу участі працівника у процесі праці на підприємстві, установі та організації, то саме при встановленні трудових відносин найбільш поширені випадки дискримінації. У разі якщо відмова в прийомі на роботу все-таки мав місце, то у відповідності зі ст. 22 КЗпП особи, які вважають, що вони піддалися дискримінації у сфері праці, вправі звернутися до суду за захистом порушених прав [2]. Для даних дій необхідна відповідна доказова база, в числі якої повинна бути письмова відмова роботодавця у прийомі на роботу. Так, п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України від 25 травня 1998 р. визначено, що суди розглядають позови про укладення трудових договорів не тільки у випадках, коли власник зобов'язаний був укласти трудовий договір, а й у випадках, коли особа вважає, що їй було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП [3]. Відповідно до ст. 184 КЗпП відмову в прийнятті на роботу вагітних жінок або жінок, що мають дітей до 3 років, одиноких матерів, що мають дитину у віці до 14 років або дитину-інваліда, власник повинен оформити у письмовому вигляді [2].

Також, є необхідність встановлення переліку осіб, при відмові, яким власник повинен оформити у письмовому вигляді, тобто встановлення додаткових гарантій при прийнятті на роботу. Такими особами можуть бути: неповнолітні, особи, що досягли пенсійного віку та інші особи. Встановлення даного переліку має не тільки правозахисний характер, а й превентивний, оскільки роботодавець перед тим, як надати письмову відмову не буде вдаватись до непрямой, прихованої дискримінації. Також заслуговує уваги, удосконалення норм трудового законодавства щодо форми трудового договору. Ст. 24 КЗпП визначено, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі та надано перелік, коли додержання письмової форми є обов'язковим, кожний трудовий договір повинен бути укладений у письмовій формі для додержання трудових прав працівника [2]. При укладенні трудового договору в усній формі у будь-який момент йому може бути не виплачена

заробітна плата, не надано відпустки, такий працівник може бути звільнений з підстав, що не передбачені КЗпП, йому не будуть надані відповідні пільги при звільненні. Тому, не укладення з працівником трудового договору в письмовій формі є виявом дискримінації у сфері праці.

Визначення підстав дискримінації не є гарантією відсутності вчинення правопорушень роботодавцем. Якщо все ж таки власником підприємства, установи, організації було допущено вчинення дискримінаційних дій щодо працівника необхідно закріпити норму, яка б визначала презумпцію вини роботодавця щодо застосування ним дискримінаційних дій стосовно особи, яка претендує займати певну посаду, або працівника з яким вже укладено трудовий договір. Це пояснюється тим, що сам факт дискримінації доводиться довести постраждалій особі, тобто працівнику або потенційному працівнику, досить важко, оскільки роботодавці вдаються не до відкритої, а до прихованої дискримінації. Дуже складно довести факт дискримінації на етапі прийняття на роботу, оскільки у більшості випадків працівники не мають письмової відмови у працевлаштуванні, а також довести про справжні мотиви роботодавця відмови у прийнятті на роботу.

Чинним законодавством України передбачено відповідальність за вчинення дискримінаційних дій щодо громадян. Відповідно до ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4] особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом. Також статтею 16 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначено, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть відповідальність згідно із законами України [5].

Закони України не визначають ефективних механізмів, за допомогою яких жертви дискримінації трудових відносин можуть захистити свої права, процедури оскарження дискримінації. Тому доцільно було б передбачити відповідальність безпосередньо за

вчинення дискримінації у сфері праці, оскільки трудові відносини займають одне з основних правових відносин в Україні.

Література

1. Кісельов І.Я. Новий вигляд трудового права країн Заходу / І. Я. Кісельов // М : ЗАО. – 2003. – С. 29-35.
2. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50.
3. Про внесення змін і доповнень у деякі постанови Верховного Суду України в цивільних справах: Постанова Верховного Суду України від 25. 05. 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998 р.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст.561.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон від 06.09.2012р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 32. - Ст.412.

Науковий керівник

к. ю. н. , ст. викладач кафедри
правового регулювання економіки

Н. М. Капустян

ЩОДО ЛІЗИНГОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

УДК 346.3

Беліков М.

П.,

студент 3 курсу факультету МЕН
ХНЭУ ім. С.

Кузнеця

Характерною особливістю сучасного стану економіки України є те, що дуже гостро постає питання оновлення та модернізації основних засобів виробництва. Складне економічне становище та погіршення інвестиційного клімату зумовлюють складність цього завдання, що постає перед суб'єктами підприємницької діяльності.

На думку Т. Овчаренко, практично зупинилося фінансування оновлення основних засобів у зв'язку із недостатністю прибутку підприємств і значним зменшенням обсягів виробництва, а зношеність основних фондів досягає 75% [1, с.41].

Дефіцит фінансових та обмеженість інвестиційних ресурсів актуалізують пошук нових способів покращення та оновлення основних фондів підприємств.

Лізингова модель майнових відносин утворилася на базі існування незадоволених потреб. Поява «третьої» сторони (лізингодавця) вирішила проблему співвідношення власників основних засобів та особами, які бажали оновлення устаткування, але не мали на це змоги.

Лізинг, як невід'ємний елемент господарських відносин у розвинених країнах, здатний вирішити проблеми, з якими зустрічаються суб'єкти господарювання сьогодні.

Існування певної правової невизначеності у лізингових відносинах та відсутність єдиного поняття «лізинг», сталого його розуміння є перешкодами для широкого впровадження лізингу в Україні. Це робить правочини більш ризиковими, що стримує суб'єктів господарювання від застосування лізингу у сфері господарської діяльності

Оскільки лізинг є відносно новим явищем для України, виникає необхідність приведення чинної законодавчої бази щодо лізингових відносин у відповідність до світових стандартів і визначення її чітких правових критеріїв.

В Україні лізингові відносини регулюються Цивільним кодексом України [2], Господарським кодексом України (стосовно лізингових операцій між господарюючими суб'єктами) [3]. Закон України «Про фінансовий лізинг» застосовується лише до фінансового лізингу [4].

Регулювання оподаткування таких операцій зазначено у Податковому кодексі України [5].

Закон України «Про фінансовий лізинг» визначає фінансовий лізинг як вид цивільно-правових відносин, що виникають із договору фінансового лізингу. За договором фінансового лізингу лізингодавець зобов'язується набути у власність річ у продавця (постачальника) відповідно до встановлених лізингоодержувачем специфікацій та умов і передати її у користування лізингоодержувачу на визначений строк не менше одного року за встановлену плату (лізингові платежі) [4].

Аналізуючи ч. 1 ст. 806 Цивільного кодексу України, можна визначити, що сторонами договору лізингу є лізингодавець і лізингоодержувач, продавець (постачальник) участі в узгодженні умов договору лізингу не бере.

Положення ст. 4 Закону України «Про фінансовий лізинг» не відповідає наведеній концепції у Цивільному кодексі України, оскільки у ЦК України ідеться про лізинг як двосторонній договір.

Згідно з нормами Господарського кодексу України, лізинг є формою господарської діяльності.

Відносно ЦК України, норми ГК України вводять кілька додаткових критеріїв: а) лізингодавець інвестує у придбання об'єкта лізингу власні чи залучені фінансові кошти; б) об'єкт лізингу передається лізингоодержувачу у виключне користування.

Закон України «Про фінансовий лізинг» визначив загальні правові та економічні засади лише фінансового лізингу і залишив поза увагою інші його види.

Закон України «Про фінансовий лізинг» фактично побудовано лише на цивільно-правовій основі, його предметом є регулювання в першу чергу саме договірних відносин. Між тим існує необхідність у врегулюванні лізингової діяльності як різновиду господарської діяльності. О. В. Трофімова відзначає, що виходячи із змісту лізингових відносин, лізинг є господарською діяльністю тільки для лізингодавця. Для інших учасників лізингу (лізингоодержувачів, продавців тощо) лізинг є господарською операцією [6, с.9-10].

Не можна не погодитись з думкою В. С. Щербини, який відзначає, що лізингові операції, є комплексом організаційних, фінансових та майнових відносин, що вимагають відповідного комплексного нормативного регулювання, і тому, лізинг не можна зводити до звичайного договору майнового найму (його різновиду) [7, с.426].

Так, наприклад, виникає необхідність ліквідувати імперативний характер норми щодо здійснення ремонту та технічного обслуговування виключно постачальником.

Згідно зі статтею 808 пунктом 2 Цивільного кодексу України, ремонт і технічне обслуговування предмета договору лізингу здійснюються продавцем (постачальником) на підставі договору між лізингоодержувачем та продавцем (постачальником), що іде врозріз із статтею 11 пунктом 3 Закону України «Про фінансовий лізинг».

Необхідно удосконалення регулювання лізингових відношень за допомогою ліквідації заборони повторної передачі у фінансовий лізинг майна, яке спеціально виготовлялося для лізингоотримувача. Особливо ця заборона є недоречним, наприклад, у випадку, якщо попередня угода надання фінансового лізингу була розірвана з вини лізингоодержувача).

Отже, завдяки усуненню суперечливих положень та розбіжностей, стандартизації та узгодженню поняття лізингу у Господарському, Цивільному кодексах та в Законі України "Про фінансовий лізинг", корегування податкового законодавства у відношенні лізингу можливе вдосконалення лізингових відносин, що сприятиме розвитку цього інструмента в Україні.

Література

1. Овчаренко Т. С. Фінансовий лізинг як форма залучення інвестиційних ресурсів на підприємствах/ Овчаренко Т. // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. – 2011. – № 123.

2. Цивільний кодекс України. – Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 40-44. – ст.356.

3. Господарський кодекс України. – Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – ст.144.
4. Закон України “Про фінансовий лізинг ” . – Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1997. – N 16. – ст.68.
5. Податковий кодекс України. – Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – ст.112.
6. Трофімова О. В. Правове регулювання лізингової діяльності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04 / О. В. Трофімова; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 20 с.
7. Щербина В. С. Господарське право: Підручник. – 3-тє вид., перероб. і доп. / В. С. Щербина. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 656 с.

Науковий керівник,
к.ю.н., доц. кафедри

Ваганова І. М.

МЕДИАЦИЯ В РЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ИЛИ ПОСРЕДНИЧЕСТВО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

УДК 347.965.42

Бредченко А.С.

студентка 3 курса

факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

Правовые споры и конфликты являются неотъемлемой частью жизни общества. И задача государства – создание условий для решения споров и защита охраняемых законом прав и интересов граждан. Для обеспечения справедливого рассмотрения дел в Украине действуют Конституционный Суд Украины и суды общей юрисдикции. Но судебный способ урегулирования разногласий

требует затрат времени и средств. Поэтому участники трудовых правоотношений обращаются к альтернативным способам решения споров, среди которых одним из самых популярных является медиация или посредничество.

Эта тема является актуальной для рассмотрения, так как этот метод урегулирования трудовых споров является перспективным и его распространение обусловлено перечнем следующих преимуществ.

Стоит отметить, что медиация – это специальная форма регулирования спорных вопросов, конфликтов, согласование интересов с участием нейтральной третьей стороны. Это конфиденциальный, неформальный и добровольный процесс, при котором посредник облегчает общение между спорящими, с целью улучшения их будущих рабочих отношений [1, с. 276].

Медиация получила особое распространение и развитие в странах Западной Европы, США, Австралии и, в последнее время, становится популярной на территории стран Восточной Европы и бывшего Советского Союза. Подтверждением этого стало принятие законов об альтернативных процедурах решения споров при участии посредника (процедуры медиации) в Республике Молдове [2], Республике Казахстан [3], Республике Беларусь [4] и в Российской Федерации [5].

В последнее время медиация становится популярной и в Украине. Создаются проекты по поводу внедрения этого метода решения споров, общественные организации, тренинговые центры и т.д. Уже существует проект Закона Украины «О медиации» № 2480 от 27.03.2015 г. [6], но, к сожалению, он требует усовершенствования с учетом последних теоретических исследований, осуществленных как отечественными, так и зарубежными учеными.

Данный метод решения конфликтов имеет ряд преимуществ:

- возможность экономии время на рассмотрение дела;
- стороны могут сами участвовать в решении собственного дела и влиять на многие аспекты, например, – возмещение убытков, как материальных, так и моральных;

– психологические преимущества, поскольку с помощью медиации обеспечивается снятие эмоционального напряжения и сохранение от разглашения информации, которая является конфиденциальной.

Многие споры возникают из-за неспособности любой стороны или обеих сторон общаться, понимать или учитывать потребности и интересы друг друга. Задача посредника заключается в, так называемом, управлении или менеджменте разногласий. Благодаря личным профессиональным навыкам медиатор должен помочь сторонам спора самостоятельно определить решение, которое наилучшим образом подходит обеим, мотивировать их на поиск приемлемого консенсуса [7].

Практически любой конфликт, возникающий на рабочем месте, может быть решен с помощью медиации, если стороны желают иметь дело напрямую друг с другом при условии, что компания предоставляет ресурсы для данного метода. Действительно, со временем рабочее место, на котором посредничество является предпочтительным или предполагаемым механизмом разрешения споров, скорее всего, станет рабочим местом, где коллеги и сотрудники не будут нуждаться в помощи и будут сами находить компромиссы. Тем не менее, существуют определенные типы конфликтов на рабочих местах, в которых любой компании рекомендовано предложить посредничество.

К ним относятся:

– жалобы на сексуальное домогательство. Часто предполагают, что стороны жалоб о сексуальных домогательствах не могут совместно работать над разрешением спора. Это предположение может нанести ущерб обеим сторонам. Многие жалобы враждебной среды возникают в результате различий в восприятии того, что смешно или лестно, а что является оскорбительным поведением, или они возникают в результате неспособности одного человека уважать другого или понимать влияние своего поведения на других. Работодатель может сохранить свои отношения с обоими сотрудниками и избежать судебного разбирательства;

– споры между сотрудниками. Иногда межличностные различия мешают сотрудникам эффективно функционировать вместе. Если компания нуждается в обоих сотрудниках и хочет, чтобы они работали вместе гармонично, посредничество может быть очень эффективным. Сотрудникам предлагается так называемая контролируемая настройка, позволяющая разъяснить свои разногласия, и возможность заключить соглашения о том, как они будут работать вместе в будущем;

– ухудшение производительности. Сотрудник может перестать продуктивно работать, выполнять поручения и разного рода рабочие задания по многим причинам. Часто, когда менеджер пытается решить проблему, сотрудник реагирует со страхом и защитой, что приводит к дальнейшему ухудшению. Посредничество между ними может помочь каждому понять потребности, требования и запросы другого и может привести к соглашению о том, как они будут работать вместе в будущем;

– прекращение трудовой деятельности. Когда работодатель решает прекратить работу, даже если прекращение связано с судебными рисками, посредничество на условиях разделения может быть очень полезным. Благодаря посредническому процессу у работника появляется возможность сообщать о необходимости выхода на пенсию и влиять на характер и качество пакета выходных пособий, в то время как у работодателя есть возможность устранить его судебный риск. Посредничество также может быть полезным эмоционально: работник никогда не может согласиться с тем, что расторжение было гарантировано, но, скорее всего, он почувствует, что он или она был справедливым слушателем, и может прийти к пониманию причин действия работодателя. Эти реализации могут мотивировать сотрудников, уволенных с работы, продвигаться вперед по жизни [8].

Исследуя эту тему, целесообразно определить, что одним из важнейших факторов успешного и эффективного функционирования любого предприятия, организации, учреждения, является урегулирование отношений в трудовом коллективе, ведение контроля

над корпоративной этикой и культурой, а в случае возникновения конфликтов или споров принятие надлежащих мер для их разрешения и нахождения компромиссов [9, с.48].

В заключение можно отметить, что медиация является новым перспективным способом урегулирования споров и разногласий во всех сферах жизни, включая трудовую. Использование сторонами альтернативных методов решения конфликтов уменьшит размер судебных затрат, а также затрат времени на рассмотрение дела. Также весомым положительным фактором использования медиации является уменьшение загруженности судов, так как все задачи возлагаются на медиатора или посредника, и нет необходимости обращения в органы правопорядка.

Острым вопросом остается принятие Закона Украины «О медиации», который ускорит развитие данного метода решения конфликтов и внесет свой вклад в его популяризацию. Кроме того, закон позволит превратить новую малораспространённую альтернативу в легальный и вызывающий доверие метод достижения консенсуса в решении споров.

Литература

1. Гаврилiшин А. П. Медiацiя як альтернативний спiсiб вирiшення спорiв / А. П. Гаврилiшин // Науковий Вiсн. Херсон. держ. ун-ту. – 2014. – № 5. – Т. 1. – С. 275–278.
2. О медиации: Закон Республики Молдова № 137 от 03.07.2015. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lex.justice.md/ru/360455>.
3. О медиации: Закон Республики Казахстан № 401-IV от 28.01.2011 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.10.2015). – [электронный ресурс]. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376.
4. О медиации: Закон Республики Беларусь № 58-З от 12.07.2013. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_mediatsii.htm.
5. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон №

193-ФЗ от 27.07.2010. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2010/07/30/mediacia-dok.html>.

6. О медиации: проект Закона Украины № 2480 от 27.03.2015. – [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57620.

7. Robert A. Baruch Bush. Changing the quality of conflict interaction: the principles and practice of transformative mediation. – [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1170&context=drlj>.

8. Mediation of Workplace Disputes. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.agreeinc.com/WorkplaceMediation.html>.

9. Демченко С. Ф. Медіація та дотримання публічного порядку як складові функціонування модельних господарських судів / С. Ф. Демченко // Вісн. госп. судочин. – 2009. – № 5. – С. 48–54.

Научный руководитель:

к. ю. н., ст. преподаватель кафедры
правового регулирования экономики

Капустян Н. Н.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА НЕПРИБУТКОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 346.1 (477)

Васькина Р. Ю.,
студентка 1 року ОС
магістр
факультету Консалтингу та
міжнародного бізнесу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Неприбуткові установи та підприємства займають особливе місце в складі юридичних осіб. Як правило, неприбуткові організації отримують значні податкові пільги – переважно щодо прямих податків на доходи та майно – на підставі визначеного законом особистого

статусу, який не передбачає такої мети, як одержання прибутку, та, зокрема, конкуренції з бізнес-компаніями у продажі товарів чи послуг.

За минулий 2016 рік в законодавстві України щодо оподаткування неприбуткових підприємств, установ та організацій відбулися зміни, котрі розглянемо надалі.

На законодавчому рівні поняття закріплено у ст. 14.1.121 Податкового кодексу України (далі – ПК України) [1] неприбуткові підприємства, установи та організації – неприбуткові підприємства, установи та організації, які не є платниками податку на прибуток підприємств.

Відповідно до ст. 52.1 Господарського Кодексу України (далі – ГК України) [2] некомерційне господарювання – це самостійна систематична господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку.

У ст. 85 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) [3] є визначення непідприємницьких товариств, які отримують прибуток не з метою його подальшого розподілу між учасниками. При цьому у ст. 86 ЦК України визначено, що непідприємницькі товариства паралельно з основною діяльністю можуть здійснювати і підприємницьку, якщо вона не заборонена законодавчо. Якщо ж діяльність у формі підприємництва суб'єктам господарювання заборонена, вони здійснюють некомерційну господарську діяльність згідно з главою 5 ГК України.

Згідно ст. 133.4.6. ПК України до неприбуткових організацій, що відповідають вимогам цього пункту і не є платниками податку, зокрема, можуть бути віднесені: бюджетні установи; громадські об'єднання, політичні партії, творчі спілки, релігійні організації, благодійні організації, пенсійні фонди; спілки, асоціації та інші об'єднання юридичних осіб; житлово-будівельні; об'єднання співвласників багатоквартирного будинку, асоціації власників жилих будинків; професійні спілки, їх об'єднання та організації профспілок, а також організації роботодавців та їх об'єднання; сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи, кооперативні об'єднання

сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів; інші юридичні особи, діяльність яких відповідає вимогам цього пункту [1].

Згідно ст. 133.4.1 ПК України неприбуткові підприємства, установи та організації (далі – неприбуткова організація) повинні відповідати наступним вимогам: утворена та зареєстрована в порядку, визначеному законом, що регулює діяльність відповідної неприбуткової організації; установчі документи якої містять заборону розподілу отриманих доходів (прибутків) або їх частини серед засновників (учасників), членів такої організації, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних з ними осіб; установчі документи якої передбачають передачу активів одній або кільком неприбутковим організаціям відповідного виду або зарахування до доходу бюджету у разі припинення юридичної особи (у результаті її ліквідації, злиття, поділу, приєднання або перетворення); внесена контролюючим органом до Реєстру неприбуткових установ та організацій [1].

Статтею 133.4.2. ПК України передбачено, що свої доходи неприбуткова організація використовує виключно для фінансування видатків на утримання такої неприбуткової організації, реалізації мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності, визначених її установчими документами [1].

У разі недотримання неприбутковою організацією вимог, така неприбуткова організація зобов'язана подати у термін, визначений для місячного податкового (звітного) періоду, звіт про використання доходів (прибутків) неприбуткової організації за період з початку року по останній день місяця, в якому вчинено таке порушення, та зазначити суму самостійно нарахованого податкового зобов'язання з податку на прибуток [4]. Така неприбуткова організація виключається контролюючим органом з Реєстру неприбуткових установ та організацій. З наступного податкового (звітного) року така неприбуткова організація подає фінансову і податкову звітність та сплачує податок на прибуток у порядку, встановленому цим розділом для неприбуткових організацій - платників податку на прибуток.

Також, згідно ст. 133.5 ПК України не є платниками податку суб'єкти господарювання, що застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності [1].

Таким чином, зміни в законодавстві дають можливість неприбутковим організаціям, які включені до Реєстру, здійснювати комерційну діяльність. Мається на увазі діяльність, що не встановлена установчими документами, але доходи від якої використовуються для фінансування видатків на утримання неприбуткової організації, реалізації мети, цілей, завдань та напрямів діяльності, визначених установчими документами. Саме тому, неприбуткові організації можуть здійснювати комерційну діяльність (в рамках законодавства) і не оподатковувати отримані доходи податком на прибуток, а доходи від комерційної діяльності повинні бути включено до їх кошторису.

Основним недоліком податкового законодавства України щодо неприбуткових організацій, є попереднє обмеження їхньої діяльності безвідносно до її суспільної корисності. Подальший контроль з боку податкових органів є радше формальним, що створює умови для зловживань і, відповідно, скорочує ресурсну базу для прозорої діяльності організацій громадського суспільства.

Як висновок, можна зазначити, що на сьогодні в законодавстві України відсутній єдиний нормативно-правовий акт, який би визначав правовий статус і врегульовував діяльність неприбуткових організацій. Нормативні акти різних галузей права по-своєму називають суб'єкти права, що по суті підпадають під одне поняття «неприбуткових». Єдиним спільним нормативно-правовим актом, що встановлює особливості правового режиму діяльності всіх груп неприбуткових установ, є Податковий кодекс України.

Література

1. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI (із змінами і доповненнями) // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

2. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV (із змінами і доповненнями) // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

3. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV (із змінами і доповненнями) // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page>.

4. Про затвердження Порядку ведення Реєстру неприбуткових установ та організацій, включення неприбуткових підприємств, установ та організацій до Реєстру та виключення з Реєстру : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 2016 року за № 440 // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/440-2016-p>.

Науковий керівник,
к.ю.н., доц. кафедри
правового регулювання економіки

Пешкова А.С.

LEGISLATION BASE FOR CUSTOMER RIGHTS REGULATION

УДК 349.6

Веселовська А. Г., студентка 3 курсу
факультету Менеджменту та маркетингу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Nowadays every company wants to reach the highest profit as it possible. Profit directly depends from the demand on one or another product or service. In this case profit mostly depends on the customer service, because attitude to the customers, their level of satisfaction influence on their choice. Therefore, it is necessary to make sure that company's customer service team is skilled, empathetic, and fully engaged.

As the market is improving every day, the customer service also should be improved constantly. Good customer service means continued success, increased profits, higher job satisfaction, improved company or organization morale, better teamwork, and market expansion of services/products. The main fact is that without customers there would be no business. However there may be such occasions when people received wrong information, which as a consequence bring them some type of harm: physical or mental. In this situation people may complain about their inappropriate purchase. So, the goal of the article is to generalize legislation base in the sphere of customer service and to identify conformity of quantity to laws and state authorities to the requirements of the consumer.

The basis of entrepreneurship regulation in Ukraine is the Economic Code of Ukraine [1]. According to the article 62 of Economic Code of Ukraine enterprise is an independent entity established by a competent public authority or local government or other entities to meet the social and personal needs through the systematic implementation of the production, research, trade or other economic activities.

This chapter also describes: types and organizational forms of enterprises; organizational structure of the enterprise; enterprise management; the property of enterprise; economic relations of the enterprise with other enterprises, organizations and citizens; foreign economic activity of the enterprise; social activity of the enterprise; association of enterprises.

In addition, Customer Service is regulated by the Law of Ukraine “On standardization” [2]. This Law sets up legal and organizational framework for standardization in Ukraine and is intended to ensure the uniform technical policy in this sphere. It protects interests of consumers and the state about security of products (processes, works and services) for life, health and property of citizens, protection of the environment; as well as production quality according to development of science and technology, needs of the population and the economy.

Table 1.1

Types of standards in Ukraine

Type of standard	Description
National Standards of Ukraine (DSTU)	DSTU includes requirements relating to safety of engineering products for human health and of work hygiene. It ensures the authenticity and unity of the requirements during the development, production, operation and preservation of engineering products. Requirements of National standards are obligatory in Ukraine [3].
Industry standards of Ukraine (GSTU)	They are developed for products for which there is no state standard of Ukraine, or if necessary to establish new requirements that exceed or supplement the state standards requirements [4].
Technical conditions (TU)	It is a regulatory document that determines required operating conditions of production and for which there is no national or industry standard [5].
ISO standards	It is an international standard that describes requirements for a quality management system of organizations and enterprises [6].

Customer service means providing a quality product or service that satisfies the needs/wants of a customer and keeps them coming back. This quality is regulated by ISO 9001. ISO 9001 is a part of a series of standards ISO 9000 — is an international standard describing the requirements for a quality management system of organizations and enterprises. National ISO 9001 complies with ISO 9001 - DSTU ISO 9001: 2015 “Quality Management System”.

According to the chapter, ISO defines the objective of its activity as the promotion of development of standardization and related activities in the world to provide international exchange of goods and services, and the development of cooperation in intellectual, scientific, technical and economic fields. ISO 9001 promotes the adoption of a process approach during development, implement and improvement of effectiveness of quality management system in order to enhance customer satisfaction of performance requirements.

National Standards of Ukraine, Industry standards of Ukraine, Technical conditions are mandatory to be implemented at enterprises, but ISO 9001 is not obligatory to be implemented. It is a system of voluntary certification and it is a recommendation. However, as Ukraine is moving to the European Union, the introduction of quality management is a strategic decision of the organization, which can help to improve its overall efficiency and provide a solid foundation for initiatives of sustainable development.

For organization potential benefits from implementing quality management system on the basis of ISO are the next [7]: ability to consistently provide products and services, which satisfy customer requirements; creation of possibilities to increase customers' satisfaction; taking into account risks and possibilities, which are connected to environment and the goals of organization; the ability to demonstrate compliance of the set requirements to the quality management system.

One more law that regulates customer service is Law "On consumer protection". It regulates relations between consumers of goods and services and the manufacturers and sellers of goods, performers of works and service providers [8]. According to this law, consumers during a purchasing, ordering or using of products that are sold in Ukraine, in order to meet their personal needs have the right to: state protection of their rights; appropriate quality of products and services; product safety; necessary, affordable, reliable and timely information about the product, its quantity, quality, range, and its manufacturer (performer, seller); compensation for damages (losses) caused by defective or counterfeit products or poor quality products, as well as material and moral (non-property) harm caused danger to life and health products in the cases provided by law; appeal to the court and other State authorities to protect the violated rights; unite in public organizations of consumers (union of consumers).

Furthermore, according to the Law "On consumer protection" any inappropriateness of products with regulatory requirements, which include standards, is considered as a defect. Consumers have the right for compensation of material and moral damage caused as a result of the shortcomings of production (defects in products), as well as

inappropriateness of information, and have a number of other rights, beginning from free correction of deficiencies and ending with the right to terminate the contract and return the amount paid for the product (if shortcomings are significant).

In this case people can ask for help in different state authorities like: State Inspection of Ukraine for Consumer Protection, The Antimonopoly Committee of Ukraine, State Housing and municipal inspection and National Expert Commission of Ukraine on protection of public morals.

Another law that regulates customer service of the company and particularly marketing is the Law of Ukraine "On Advertising". This law defines the basic principles of advertising activity in Ukraine, governs the legal relations arising in the process of creating, distributing, receiving advertising.

The company's ability to make money depends on the impression that all of its staff make to customers. This impression is created by accuracy, reliability, speed of service, and the attitude to the customer as well as by quality and effectiveness of good or service, which company sells or provides.

In Ukraine the quality of good and service is regulated by a set of laws. They are: the Law of Ukraine "On standardization", the Law of Ukraine "On consumer protection" and the Law of Ukraine "On Advertising". Consumer protection, in particular, is defended by a big number of state authorities.

The level of customer service not only determines whether existing customers will retain a loyalty to firm, but also how many new customers will be attracted. Thus, the level of customer service has a direct impact on the company's market share, its total cost and on its profitability.

However, no matter how hard organizations work to produce quality products and services, there will always be situations in which customers are dissatisfied. Therefore, it is obligatory for companies to provide up-to-date information to customer service representatives for avoiding complicating an existing problem. In this way, company can remain in control of complaint situations and develop win resolutions that will benefit both to customer and to organization.

References

1. Economic Code of Ukraine. [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. On standardization: The Law of Ukraine № 1315-VII – 05.06.2014. – [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1315-18>.
3. Standards of Ukraine. [Electronic resource]. – Access mode: <http://document.ua/standarts.html>.
4. Name of the document DSTU ISO 9001:2015. Quality Management Systems. Requirements (ISO 9001:2015, IDT). [Electronic resource]. – Access mode: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page?id_doc=64013.
5. The legal status of state standards DSTU and TU [Electronic resource]. – Access mode: http://pravdop.com/ua/publications/kommentarii_zakonodatelstva/pravovoy_status_gosudarstvennih_standartov_gstu_i_tu/.
6. The International Organization for Standardization. [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.iso.org/iso/home.html>.
7. Benefit for the organization from implementation of ISO standards. [Electronic resource]. – Access mode: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page?id_doc=64013.
8. On consumer protection: The Law of Ukraine № 1023-XII – 12.05.1991. – [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1023-12>.

Supervisor:
PhD, associated professor

Korshakova O. M.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОГОВОРУ МІЖНАРОДНОГО ФАКТОРИНГУ

УДК 347.415

Воронюк Є. В.,
студент 1 року ОС магістр

Одним із специфічних і малодосліджених договорів в юридичній науці України є договір міжнародного факторингу. Міжнародний факторинг як форма зовнішньоекономічної діяльності являє собою різновид комерційного кредитування і спрямований на залучення додаткових джерел фінансування як в торговельну та виробничу сфери.

Договір міжнародного факторингу прямо пов'язаний з різними державами та їх правовими системами, тому специфіка його правового регулювання ускладнюється наступним: 1) вибір правової системи, тобто тієї норми яка повинна регулювати такі відносини; 2) сторони договору міжнародного факторингу мають можливість підпорядкувати відносини що виникають за цим договором правопорядком який вони вважають необхідним або врегульовувати їх за звичаями міжнародного ділового обороту; 3) відповідно до попередніх пунктів, виникає необхідність у застосуванні актів міжнародного правового регулювання.

Правове регулювання договору міжнародного факторингу здійснюється Конвенцією УНІДРУА «Про міжнародний факторинг», яка підписана у Оттаві 28 травня 1988 року [1] та Конвенцією Організації Об'єднаних Націй «Про поступку дебіторської заборгованості в міжнародній торгівлі» від 12 грудня 2001 року [2]. Україна приєдналася до Конвенції УНІДРУА «Про міжнародний факторинг» у 2006 році на підставі Закону України «Про приєднання України до Конвенції УНІДРУА про міжнародний факторинг» [3].

Згідно п. 2 ст. 1 Конвенції УНІДРУА «Про міжнародний факторинг» договір факторингу означає договір, укладений між однією стороною (постачальником) та іншою стороною (фактором) [1].

У ст. 3 Конвенції УНІДРУА «Про міжнародний факторинг» зазначені випадки, за яких застосування цієї може виключатися: (а) сторонами договору факторингу; або (б) сторонами договору купівлі-

продажу товарів стосовно грошових вимог, що впливають тоді, коли фактор був письмово повідомлений про це виключення або після цього [1].

Проблеми, які стосуються питань, що регулюються Конвенцією «Про міжнародний факторинг», і які недостатньо чітко вирішені в ній, повинні вирішуватися відповідно до загальних принципів, на яких базується Конвенція, або, у разі відсутності таких, відповідно до закону, що застосовується в силу дії норм міжнародного приватного права [1].

Відповідно до ст. 6 цієї конвенції, поступка вимоги може бути здійснена, незважаючи на будь-яку угоду між постачальником і його боржником (покупцем), що забороняє таку поступку [1]. Тобто конвенцією факторинг розглядається як самостійне зобов'язання.

Конвенцією «Про міжнародний факторинг» у ст. 8-10 передбачене обов'язкове письмове повідомлення боржника про відступлення права вимоги, тобто ці статті регулюють «розкритий» факторинг [1]. Також відповідно до цих статей, визначено порядок пред'явлення вимог у разі невиконання одними учасниками факторингу своїх зобов'язань перед іншими учасниками. При пред'явленні фактором до боржника вимог про платіж цей боржник має право використовувати відносно фактора всі засоби захисту, зазначені в контракті, якими він міг би скористатися в разі, якби таку вимогу висунув постачальник (зокрема, пред'явити факторові зустрічні вимоги, які стосуються до якості або кількості товару) (ст. 9). Разом з тим, якщо платіж уже пройдено боржником, але їм не отримані або отримані товари, які не відповідають договору, він має право пред'явити вимогу безпосередньо до постачальника, не звертаючись за стягненням до фактору (ст. 10) [1].

Конвенція передбачає можливість для боржника пред'явити вимогу до фактора, у разі якщо боржник здійснив платіж фактору, але фактор не сплатив вартість товару постачальнику і, якщо фактор здійснив платіж постачальнику, свідомо знаючи про те, що постачальник не виконав своїх зобов'язань перед боржником (ст. 10) [1].

Норми конвенції не застосовується до подальшого відступлення права грошової вимоги, яке забороняється за умовами договору факторингу.

Конвенцією «Про міжнародний факторинг» у ст. 21 передбачено, що конвенція застосовується, коли вимога, відступлена відповідно до договору факторингу, впливає з договору купівлі-продажу товарів, укладеного на дату набуття конвенцією чинності або після цього, стосовно договірних держав, згаданих в статті 2 (1) (а), або стосовно Договірної держави або держав, згаданих в пункті 1 (b) зазначеної статті, за умови, що: (а) договір факторингу укладається на дату набуття чинності Конвенцією або після цього; або (b) сторони договору факторингу домовилися про застосування Конвенції [1].

Значну роль у правовому регулюванні міжнародного факторингу також відіграє Конвенція ООН «Про поступку дебіторської заборгованості у міжнародній торгівлі» від 12 грудня 2001 року. На теперішній час ця конвенція ще не має юридичної сили адже її не було підписано п'ятьма державами, але в разі її вступу в силу, вона буде мати пріоритетне значення у відношенні до Оттавської конвенції «Про міжнародний факторинг» від 1988 р на відміну від будь-якої іншої міжнародної угоди, в сферу дії якої входять передбачені нею угоди (тут Конвенція не має переважної сили) (ст. 38) [1].

Ця Конвенція застосовується до поступок «міжнародної дебіторської заборгованості» і «міжнародних поступок дебіторської заборгованості». Відповідно до неї поступка є міжнародною, якщо цедент і цессионарий знаходяться в різних державах, в свою чергу, дебіторська заборгованість є міжнародною, якщо цедент і боржник знаходяться в різних державах. Міжнародний характер поступки або дебіторської заборгованості визначається на підставі місцезнаходження цедента, і фактор або боржника в момент укладення договору поступки.

Ця конвенція регулює не тільки факторинг, але і всі інші види поступки дебіторської заборгованості (форфейтинг, облік рахунків-фактур, сек'юритизацію договірної дебіторської заборгованості, кредитування під забезпечення активами, проектне фінансування під

майбутні доходи проекту і т. д.). В конвенції поступка дебіторської заборгованості пояснюється як «забезпечення боргу або іншого зобов'язання», що відображає сучасні міжнародні тенденції застосування цесії в якості способу забезпечення зобов'язань.

В цьому акті поступка може бути як на права на грошові суми які мають бути сплачені боржником (дебіторська заборгованість, як «існуюча» на момент укладення договору, так і «подальша»), що передаються повністю або частково однією особою (цедентом) іншій особі (фактору), так і на права, що забезпечують платежі за первісним договором.

На відміну від Конвенції про міжнародний факторинг, поступка вимог може здійснюватися не тільки за договором купівлі-продажу, але й за іншими договорами [1]. Але ця конвенція не охоплює вимог які виникають не з договірних підстав, наприклад вимоги про відшкодування податкових платежів. Не поширюється вона і на поступки вимог, що впливають із договорів та інших угод в сфері фінансових послуг, прямо вказаних у ст. 4 Конвенції, в число яких входять угоди на регульованому фондовому ринку, операції з іноземною валютою, операції на строк, угоди спот і своп, ф'ючерсні угоди, опціонні угоди та т.д. [1].

Дебіторська заборгованість передається цесіонарію незалежно від будь-якої угоди між цедентом і боржником, що обмежує право цедента поступатися своєю дебіторську заборгованість. У той же час на відміну від Оттавської конвенції в ній допускається поступка як розкрита (тобто вимагає письмового повідомлення боржника про відступлення), так і нерозкрита тобто домовленість про відступлення не розкривається боржнику (покупцю). При цьому продавець отримує від нього покупну ціну за товар і зараховує отримані суми на окремий рахунок але вказівкою цедента.

Особливий інтерес представляє регулювання, пов'язане з визначенням черговості отримання дебіторської заборгованості (включаючи випадки банкрутства боржника), коли права на неї одночасно мають кілька правонаступників. У додатку до Конвенції державам-учасникам пропонуються на вибір типові положення, що

містять три варіанти визначення пріоритету цесіонарія, з якими держави можуть бути пов'язані на підставі заяви: що передбачають черговість реєстрації поступки, черговість укладення угоди про відступлення або повідомлення боржника про відступлення.

Колізійними нормами цієї конвенція передбачено що всі колізії, що відносяться до питання про пріоритети конкуруючих правонаступників, підлягають вирішенню згідно з правом місцезнаходження цедента (ст. 22). У Конвенції містяться автономні колізійні норми, що підлягають застосуванню, якщо тільки рішення не може бути прийнято у відповідності з лежачими в її основі принципами.

Зазначені колізійні прив'язки можуть застосовуватися незалежно від інших положень Конвенції – навіть в тих випадках, коли цедент або боржник не знаходяться в державі – учасниці Конвенції або коли правом, що регулює первинний договір, не є право держави – учасниці Конвенції. При цьому необхідно, щоб такі угоди носили міжнародний характер і не були б виключені зі сфери її дії.

Автономні колізійні норми передбачають, що взаємні права та обов'язки цедента, і фактора регулюються відповідно до принципу автономії волі «обраним ними правом» (п. 1 ст. 28) [1]. При відсутності угоди між ними підлягає застосуванню право визначається на підставі критерію найбільш тісного зв'язку з договором (п. 2 ст. 28) [1]. До відносин між цесіонарієм і боржником застосовується законодавство країни, якому підпорядковується первинний договір. Відповідно до цим правом визначаються допустимість уступки вимоги, відносини між цесіонарієм і боржником, умови, при яких вимога може бути пред'явлено до боржника цесіонарієм, питання про належне виконання зобов'язання боржником.

Стосовно цих двох головних актів які регулюють правовідносини які виникають з договору міжнародного факторингу, можна зробити висновок, що на даний момент договірні відносини сторін які виникають на основі договору міжнародного факторингу досить врегульовані Конвенцією про міжнародний факторинг від 1988 року. Ця ж конвенція надає суб'єктам господарювання право відмовитися від використання цього акту для врегулювання своїх договірних відносин.

Також необхідно відзначити що наявність такого регулюючого акта на ринку міжнародної торгівлі в умовах сучасної світової кризи є хорошим способом отримання готівкових коштів.

Література

1. Про міжнародний факторинг : Конвенція УНІДРУА; Конвенція, Міжнародний документ від 28.05.1988 р. (Оттава, 28 травня 1988 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_210.

2. Про поступку дебіторської заборгованості в міжнародній торгівлі : ООН; Конвенція, Правила, Міжнародний документ від 12.12.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_a37.

3. Про приєднання України до Конвенції УНІДРУА про міжнародний факторинг : Закон України від 11.01.2006 р. № 3302-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3302-15>.

Науковий керівник,
к.ю.н, доц. кафедри
правового регулювання економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пешкова А.С.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ АНТИМОНОПОЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

УДК 343.531(477)

Гайворонська О. О.,
студентка 3 курсу факультету
менеджменту та маркетингу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Україна вже більше, ніж 25 років живе в умовах вільної, тобто ринкової економіки, фундаментальне поняття якої – це вільна конкуренція. Але, внаслідок такої вільної конкуренції нерідко зустрічаються обставини, коли одні підприємства досягають такого

успіху, що починають поглинати конкурентів та виходити на нові ринки. Вони починають диктувати свої умови, тобто встановлювати свою ціну, свою якість товарів, що загалом погано позначається на споживачах.

Для того, щоб запобігти подібним ситуаціям та зробити діяльність економіки України чесною та прозорою, був створений певний державний орган влади, який має назву Антимонопольний комітет України. Так, відповідно до ст.1 Закону України «Про Антимонопольний комітет» (далі – Закон) Антимонопольний комітет України є державним органом із спеціальним статусом, метою діяльності якого є забезпечення державного захисту конкуренції у підприємницькій діяльності та у сфері державних закупівель [1].

Основними завданнями Антимонопольного комітету України, згідно з ст. 3 Закону є участь у формуванні та реалізації конкретної політики в частині:

1) здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції на засадах рівності суб'єктів господарювання перед законом та пріоритету прав споживачів, запобігання, виявлення і припинення порушень законодавства про захист економічної конкуренції;

2) контролю за концентрацією, узгодженими діями суб'єктів господарювання та дотриманням вимог законодавства про захист економічної конкуренції під час регулювання цін (тарифів) на товари, що виробляються (реалізуються) суб'єктами природних монополій;

3) сприяння розвитку добросовісної конкуренції;

4) методичного забезпечення застосування законодавства про захист економічної конкуренції;

5) здійснення контролю щодо створення конкурентного середовища та захисту конкуренції у сфері державних закупівель.

Тобто Антимонопольний комітет України контролює прозорість конкурентної середовища, здійснюючи державну політику в цій сфері. Але, на думку юристів та представників бізнесу сучасної України Антимонопольний комітет перетворився на фіскальний орган влади, тобто - наповнюючий бюджет країни [2].

На думку І. Поха основною проблемою є те, що у спеціальному законодавстві відсутня методика розрахунку штрафних санкцій за порушення у сфері конкуренції. Існує верхня межа – 10%, 5% та 1% річного доходу, в залежності від виду порушення. Саме тому будь-яке підприємство Україні, проти якого Антимонопольний комітет порушує справу, має шанс отримати максимальний штраф. Крім того, відсутнє поняття, як пом'якшувальні чи обтяжуючі обставини, тобто немає механізму використання таких понять, саме тому Антимонопольний комітет найчастіше застосовує верхню межу штрафів [3].

А відтак в практичній діяльності через відсутність методики розрахунків призводить до непрозорих механізмів застосування штрафних санкцій, у результаті чого, певні підприємства були на межі банкрутства, а інші майже уникали відповідальності. Так, наприклад, за схожі порушення - зловживання монопольним становищем, два підприємства отримало різні штрафи. «Полтаваобленерго», якому було інкриміновано неправомірне зобов'язання споживачів реконструювати підстанції, отримало штраф у розмірі 50 млн. грн. Та «Львівобленерго», що вимагало встановлення систем обліку та передачі даних про споживачів у технічних умовах на приєднання до своїх мереж, отримало штраф у розмірі 0,4 млн. грн [2].

Аналогічною є ситуація із застосуванням відповідальності щодо поширення інформації, що вводить в оману. Так, підприємство «Лакталіс-Україна» отримало штраф у розмірі 44 млн. грн за позначення «Творог» на упаковках продукту сирного кисломолочного. Компанія «Нестле Україна» отримала штраф у розмірі 0,5 млн. грн за надання інформації про акцію на кавових стіках без зазначення строків проведення [2].

Подібних прикладів у сучасній українській економіці досить багато, саме тому цю проблему Антимонопольного комітету України необхідно вирішувати якомога скоріше. На думку аналітиків Інформаційної компанії «Stronger Together», українське антимонопольне законодавство необхідно приводити у відповідності до європейських правових норм [3].

Погоджуючись з пропозиціями наданими експертами Пташник В., Белькова О., Галасюк В. необхідно відмітити заходи щодо реформування антимонопольного законодавства, передбаченого Угодою про асоціацію з ЄС і Коаліційною угодою, а саме [2]:

1) розраховувати розмір штрафів. Слід враховувати тільки той дохід, який компанія отримала завдяки порушенню. Точний відсоток вираховувати за формулою залежно від тяжкості порушення, частки на ринку, масштабу поширення, тривалості тощо. Враховувати пом'якшуючі (сприяння розслідуванню, визнання порушення) та обтяжуючі (повторне вчинення, організація, координація антиконкурентних дій) обставини;

2) господарський суд може переглядати розмір штрафу. Змінювати, скасовувати чи залишати в силі зобов'язання. У своїх рішеннях суд також керується методикою розрахунку штрафів;

3) антимонопольний комітет керується єдиною методикою розрахунку. Компанії отримують право перевірити висновки Комітету у незалежному суді.

Отже, українському законодавству необхідно переглянути повноваження та компетенцію Антимонопольного комітету та запровадити заходи, відповідно до європейських правових норм, щодо підвищення ефективності роботи українського Комітету. Таким чином українська конкурентна середина стане прозорішою та Україна зробить крок вперед до вступу у Європейський Союз.

Література

1. Про Антимонопольний комітет : Закон України №3660 – XII від 26.11.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №50. – С. 473.

2. Інформаційна кампанія «Сильніші разом!» за сприяння посольства Великобританії в Україні та програми MAPTA посольства Королівства Нідерландів в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://strongertogether.org.ua>.

3. Пох И. Антимонопольное законодательство : наполнение бюджета или совершенная конкуренция? / И. Пох // Преступности.

НЕТ – 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://news.pn/ru/public/130886>.

Науковий керівник,
к.ю.н., доцент кафедри

Коршакова О. М.

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

УДК 35.349

Гвозденко Є. М.
студентки 2 курсу факультету ЕіП
групи 6.05.73.15.01
ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Законодавство про працю не дає визначення часу відпочинку. Наукою трудового права традиційно під часом відпочинку розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і вправі використовувати його на власний розсуд [1].

Законодавством встановлені наступні види часу відпочинку:

- перерви протягом робочого дня (зміни);
- щоденний відпочинок (міжзмінна перерва);
- вихідні дні (щотижневий відпочинок);
- святкові і неробочі дні;
- відпустки.

Відповідно до ст. 66 Кодексу Законів про Працю України (далі по тексту – КЗпП) перерва для відпочинку і харчування надається тривалістю не більше 2 годин [2]. Така перерва повинна надаватись, як правило, через 4 години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникам повинна бути надана можливість приймати їжу протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі

встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації [3]. Перерви для відпочинку і харчування не включаються в робочий час і не оплачуються [1].

При роботі на відкритому повітрі в холодну пору року за рішенням роботодавця встановлюються перерви для обігрівання. При цьому власник або уповноважений ним орган узгоджує з профспілковим комітетом кількість і тривалість таких перерв, а також обладнання місць обігрівання. Перерви для обігрівання включаються в робочий час.

Жінкам, котрі мають дітей віком до 1,5 року, крім загальної для всіх працівників перерви для відпочинку і харчування, надаються додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через 3 години після початку роботи тривалістю не менше 30 хвилин кожна. За наявності двох і більше грудних дітей тривалість такої перерви має бути не менше години. Строки і порядок надання перерв встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст. 183 КЗпП) [4]. Правом на перерву для годування дитини користуються жінки, які працюють неповний робочий час. За бажанням жінки, що має дітей, і в залежності від тривалості її робочого дня (зміни) допускається: приєднання перерви для годування дитини до перерви для відпочинку і харчування; перенесення 1 або в сумарному вигляді 2 перерв для годування дитини на кінець робочого дня, тобто більш раннє закінчення роботи в порівнянні з тривалістю робочого дня, встановленою трудовим договором.

Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) – його тривалість повинна бути не менш як 42 години (ст. 70 КЗпП) [2]. При 5-денному робочому тижні працівникам надається 2 вихідних дні на тиждень, як правило, підряд – в суботу і неділю. При режимі 6-денного робочого тижня працівникам надається 1 вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при 5-денному

робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, погодженим з профспілковим комітетом і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем. На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути припинена в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї та ін.), вихідні дні встановлюються місцевими радами (ст. 68 КЗпП) [2]. Відповідно до ст. 69 КЗпП на підприємствах, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або у зв'язку з необхідністю безперервного обслуговування населення, а також на навантажувально-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом [5].

На працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим робочого часу того підприємства, до якого він відряджений. Замість днів відпочинку, не використаних за час відрядження, інші дні відпочинку після повернення з відрядження не надаються. Якщо працівник спеціально відряджений для роботи у вихідні або святкові й неробочі дні, компенсація за роботу в ці дні виплачується відповідно до чинного законодавства. У разі, коли працівник відбуває у відрядження у вихідний день, йому після повернення з відрядження в установленому порядку надається інший день відпочинку.

Відповідно до ст. 71 КЗпП робота у вихідні дні забороняється [2]. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається з дозволу профспілкового комітету в наступних виняткових випадках:

- 1) для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна

робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

4) для виконання невідкладних навантажувально - розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

У таких ситуаціях залучення до роботи у вихідний день провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Робота у вихідний день компенсується за згодою працівника і власника наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (ст. 72 КЗпП) [2]. До робіт у вихідні дні забороняється залучати працівників, яким не виповнилось 18 років (ст. 192 КЗпП), вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років (ст. 176 КЗпП) [2].

Правило про неприпустимість залучення до роботи в дні щотижневого відпочинку не застосовується до працівників безперервно діючих підприємств, а також тих підприємств, установ, які повинні обов'язково працювати саме в загальновстановлений день відпочинку (наприклад, музеї, театри і т. ін.) На таких підприємствах щотижневий відпочинок надається або відповідно до графіків змінності, або в один загальний день тижня, що не співпадає із загальновстановленим (неділя) днем відпочинку.

Час відпочинку - проміжок часу, протягом якого працівник згідно із законодавством та локальними нормативними актами вільний від виконання трудових обов'язків і який він має право використовувати на свій розсуд.

Таким чином, право на відпочинок відноситься до природних і невід'ємних прав людини. Трудове законодавство закріплює забезпечення права на відпочинок в якості одного з принципів правового регулювання трудових і безпосередньо з ними пов'язаних відносин. Крім того, право на відпочинок - одне з основних прав працівника.

Отже, право працівників на відпочинок забезпечується не тільки встановленням норми тривалості робочого часу (ст. 50 КЗпП), а й наданням працівникам відповідно до законодавства часу відпочинку [2]. Конкретні умови встановлення та використання часу відпочинку регулюються також на рівні локальних нормативних актів та індивідуальних трудових договорів.

Література

1. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України [Електронний ресурс] : <http://www.ebk.net.ua/Book/TPravo/06-10/9091.htm>.
2. Кодекс законів про працю. – [Електронний ресурс]: <http://meget.kiev.ua/kodeks/kzot/>.
3. Грузінова Л.П. Трудове право України. – [Електронний ресурс] : <http://studentbooks.com.ua/content/view/1186/40/1/2/>
4. Пилипенко П. Д. Бурак В. Я. Трудове право України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pravo.vuzlib.su/book_z1066.html.
5. Трудове право. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1074041343312/pravo/trudove_pravo.

Науковий керівник
к. ю. н., доцент кафедри
правового регулювання економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Н. М. Силенко

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

УДК 347.7(477)

Герасименко Д. М.,
Запорожченко І. О.
студентки 4 курсу
факультету № 6
ХНУВС

Посадовими особами органів акціонерного товариства згідно п. 15 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про акціонерні товариства» [1] є фізичні особи – голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, якщо утворення такого передбачено статутом товариства.

Відповідно до ст. 63 зазначеного Закону посадові особи органів акціонерного товариства несуть відповідальність перед товариством за збитки, завдані товариству своїми діями (бездіяльністю), згідно із законом. У разі якщо відповідальність несуть кілька осіб, їх відповідальність перед товариством є солідарною. Під збитками згідно норм цивільного законодавства України слід розуміти: 1) втрати, яких зазнало товариство у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати які товариство зробило чи мусить зробити для відновлення свого порушеного права (реальні збитки); 2) доходи, які товариство могло реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушене (упущена вигода) (ст. 22 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України)) [2].

Між акціонерним товариством і його органами складаються, з однієї сторони, корпоративні відносини, оскільки останні є тією складовою юридичної особи, через яку вона реалізує свою дієздатність (здійснення органами своєї діяльності становить корпоративне управління) [3, с. 13]. З іншої сторони, члени виконавчого органу перебувають з товариством у трудових відносинах (ч. 5 ст. 58 Закону України «Про акціонерні товариства»), а отже, є

працівниками, і тому на них поширюються норми трудового законодавства. Стосовно членів наглядової ради Закон України «Про акціонерні товариства» (п. 17 ч. 3 ст. 51) встановлює, що з ними можуть укладатися цивільно-правові або також трудові договори. І. В. Спасибо-Фатєєва, окрім того, зазначає, що правове положення посадових осіб обумовлено їх трудовими відносинами з товариством незалежно від того, що вони можуть також бути акціонерами. Їх відповідальність повинна впливати з невиконання або неналежного виконання ними своїх посадових обов'язків і не змішуватися з відповідальністю акціонерів [4, с. 159]. В п. 1.12 Рекомендацій Вищого господарського суду України від 28.12.2007 р. № 04-5/14 «Про практику застосування законодавства у розгляді справ, що виникають з корпоративних відносин» [5] зазначено, що для розмежування трудових і корпоративних спорів у справах, пов'язаних з рішеннями про обрання або звільнення, відкликання керівників та інших посадових осіб товариства, господарським судам слід враховувати підстави подання позову. Трудовим є спір, пов'язаний із застосуванням норм Кодексу законів про працю України та з порушенням права позивача на працю; підставою ж виникнення корпоративного спору є порушення або оспорування корпоративних прав учасників (акціонерів) господарських товариств, норм ЦК України, Господарського кодексу України, Закону України «Про акціонерні товариства», вимог установчих документів акціонерного товариства.

Аналізуючи питання з приводу визначення правової природи відповідальності за правопорушення у сфері корпоративних відносин науковці доходять висновку, що ця відповідальність є корпоративною і є особливим видом цивільної відповідальності [3, с. 320]. В. М. Кравчук вважає, що корпоративна відповідальність є санкцією, що застосовується в межах корпоративних відносин юридичною особою до її учасників або учасниками до юридичної особи за порушення корпоративних обов'язків, яка має наслідком позбавлення правопорушника певного права або покладення на нього додаткового обов'язку [3, с. 317].

На думку О. Бєлікова, комплексний характер корпоративних правовідносин, де пов'язані як публічні, так і приватні інтереси, що вимагають правового захисту, обумовлений тим, що за здійснення правопорушень у сфері корпоративних правовідносин особа може бути притягнута до різних видів відповідальності – починаючи від адміністративної і закінчуючи кримінальною. Він зазначає, що корпоративна відповідальність є санкцією, яка застосовується у межах корпоративних правовідносин юридичної особи за порушення корпоративних обов'язків і є різновидом цивільної відповідальності [6, с. 101].

Отже, якщо правовідносини, що виникають між товариством та його органами, не стосуються безпосередньо виконання останніми покладених на них трудовим договором обов'язків, а стосуються порушення корпоративних прав акціонерів та самого товариства, посадові особи акціонерного товариства повинні нести цивільно-правову відповідальність як учасники внутрішніх корпоративних правовідносин. Якщо підставою виникнення правовідносин є трудовий договір, то посадова особа може нести матеріальну та дисциплінарну відповідальність.

На підставі викладеного констатуємо наявність проблематики стосовно встановлення правової природи відповідальності посадових осіб акціонерного товариства.

Література:

1. Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 р. № 514-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 50 / № 50–51. – Ст. 384.
2. Цивільний кодекс від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
3. Кравчук В. М. Корпоративне право. Науково-практичний коментар законодавства та судової практики / В. М. Кравчук. – К. : Істина, 2005. – 720 с.

4. Спасибо-Фатєєва І. В. Акціонерні товариства: акції, власність, корпоративне управління (збірник статей) / І. В. Спасибо-Фатєєва. – Х. : Райдер, 2002. – 172 с.

5. Рекомендації Вищого господарського суду України від 28.12.2007 р. № 04-5/14 «Про практику застосування законодавства у розгляді справ, що виникають з корпоративних відносин» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v514600-07>.

6. Беліков О. Майнові суперечки в корпоративних правовідносинах // Юридичний журнал. – 2007. – № 2. – С. 98–101.

Науковий керівник, к.ю.н.

Сядриста І. І.

БАНКРУТСТВО: ГЕНЕЗИС, СУТНІСТЬ І ПОНЯТТЯ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

УДК 346.7

Гнеда К. В., студентка 3 курсу
факультету МЕН
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Одним, і досить суттєвим, побічним явищем, що виникло під час процесу становлення ринкової економіки, є банкрутство. Банкрутство — процес, у якому індивід чи організація, нездатна розрахуватися із кредиторами, за рішенням суду майно боржника розподіляється між кредиторами відповідно до встановленої законом черговості виплати боргів кредиторам, таких як податки і заробітна плата працівникам організації-банкрута. Процес може бути ініційований або особою-боржником (добровільне банкрутство), або будь-ким з кредиторів, якому боржник не може виплатити борг (вимушене банкрутство). Причому дана категорія одночасно виступає інструментом правового захисту від проблем неплатежів, а також є основною характеристикою неплатоспроможності. Зростання частоти виникнення, модифікації та

масштаби негативного прояву банкрутства зумовлюють актуальність наукового вивчення та оцінки різноманітних аспектів цього поняття.

Проблему банкрутства досліджують значна кількість науковців як економічної, так і юридичної сфери. Зокрема, даній проблемі присвятили свої роботи такі вчені-економісти, як Є.М. Андрущак, О.Я. Базилінська, І.О. Бланк та представники юридичної науки - О.М. Борейко, В.А. Бортняк, В.В. Джунь, А.С. Яблонська та інші.

Поняття «банкрутство» зустрічається ще в середньовічних джерелах права італійських міст, так у римському праві неповернення боргу визначалося як небезпека для життя боржника та призводило до обов'язкового захоплення його майна кредиторами. За етимологією слово «банкрутство» походить від латинських слів «bancus» (лава) та «ruptus» (зламаний). «Банком» спочатку називалася встановлювана в людних місцях (наприклад, ринки або ярмарки) лава, на якій лихварі проводили свої операції і оформлювали документи. Коли власник такого «банку» розорився, він ламав свою лаву і припиняв свою діяльність [1, с. 50].

В Київській Русі неплатник або злісний банкрут прирівнювався до злодія. Кредитори мали законне право розпоряджатися майном боржника, навіть продавати неплатоспроможного боржника разом з його майном. В часи середньовіччя гарантом забезпечення повернення боргу виступав сам боржник, а саме його життя, особиста свобода та недоторканність [2, с. 368]. В результаті розвитку людства, суспільних відносин і безпосередньо економічних законів, зміст поняття банкрутства змінився, зараз воно сприймається нами як невід'ємний елемент ринкової економіки. Система норм, що регламентує відносини, пов'язані з банкрутством, являє собою господарсько-правовий інститут, якому властиве об'єднання публічно-правових та приватно-правових засад. У дореволюційному праві висвітлювалася позиція, що банкрутство є поєднанням неспроможності та злочинних дій незалежно від причинного зв'язку між ними. Проте чіткого розмежування понять у законодавстві не було [3, с. 29].

Сучасні правові системи для початку процедури банкрутства переважно застосовують критерій неплатоспроможності, що означає нездатність боржника вчасно виконати свої зобов'язання перед кредиторами, у результаті чого можна припустити, що активи такої особи перевищують пасиви. Англійське, французьке законодавство певною мірою базується на недостатності ліквідних активів боржника, а в Німеччині поряд з критерієм неплатоспроможності використовується і критерій неоплатності – «надлишкова заборгованість», який є додатковою підставою для провадження у справі про банкрутство та підставою для вибору конкретної процедури – ліквідаційної чи реабілітаційної [4, с. 26].

У різних державах терміни «неспроможність», «неплатоспроможність» та «банкрутство» вживаються у різних значеннях, і все ж у більшості випадків банкрутство є частковою неспроможністю, її кримінальним видом. Крім того, термін «банкрутство» має більш вузьке значення порівняно з «неспроможністю». Що стосується чинного законодавства, то сьогодні існує декілька законодавчих актів, котрі дають визначення поняттю «банкрутство». Перш за все, необхідно звернути увагу на те, що у ст. 209 Господарського Кодексу України банкрутство визначається як нездатність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів інакше, як через застосування визначеної судом ліквідаційної процедури [5]. Так, наприклад у Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», банкрутство визнане господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедур санації та мирової угоди і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Законом, грошові вимоги кредиторів не інакше, як через застосування ліквідаційної процедури, а неплатоспроможність – неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності виконати після настання встановленого строку грошові зобов'язання перед кредиторами не інакше, як через відновлення його платоспроможності [6]. Чинне законодавство також передбачає і такі визначення: банкрутство як неспроможність

юридичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності, у встановлений строк задовольнити вимоги кредиторів, повернути кредити банку та забезпечити обов'язкові платежі до бюджету; банкрутство – неспроможність підприємства платити за своїми борговими зобов'язаннями. Банкрутство може бути зумовлене конкуренцією, некомпетентним управлінням, біржовими спекуляціями тощо [7].

Також розглянемо наступні наукової думки вчених щодо питання банкрутства: А. С. Яблонська трактує банкрутство як одну з юридичних підстав ліквідації підприємства, яка виявляється у неспроможності суб'єкта підприємницької діяльності задовольнити у встановлений для цього термін пред'явлені йому кредиторами вимоги і виконати зобов'язання перед бюджетом [8]. Іншої точки зору дотримується О. С. Філімоненков [9, с. 32], котрий визначає банкрутство як встановлену господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність, і задовольнити визнані судом вимоги кредиторів він здатний лише через застосування ліквідаційної процедури.

На сьогоднішній день досить розповсюдженою є точка зору, що банкрутство – це результат прорахунків підприємства під час дій у конкурентному ринковому середовищі. Так, на думку Г. Ляшенко [10, с. 105], банкрутство в умовах ринкової економіки є наслідком незадовільного управління підприємством, нехтування впливу різноманітних факторів мікро- і макросередовища, а тому його правомірно розглядати як плату за економічну свободу у виборі напрямку господарської діяльності, ринків збуту, у ціноутворенні, найманні робочої сили. Такої позиції здебільшого дотримуються вчені-економісти, надаючи банкрутству статусу результату певних дій.

Різноманітність поглядів науковців зумовлена впливом чинників як зовнішнього, так і внутрішнього характеру, а наявність більшості з розглянутих трактувань відображає собою розуміння ступеня впливу того чи іншого фактора. Представники економічної думки, надаючи смислового забарвлення терміну «банкрутство», базують своє мислення на уточнюючих категоріях, здебільшого зумовлених розвитком ринкової економіки та прояву її наслідків. Що стосується

правового аспекту поняття банкрутства, то у правовій літературі воно тісно пов'язане з «неспроможністю».

Саме по собі поняття «банкрутство» з'явилося досить давно і в подальшій перспективі не зникне з життя соціуму, оскільки ця категорія сьогодні повністю сприймається як невід'ємна складова суспільних відносин, побудованих крізь призму ринкової економіки. Таким чином можна зрозуміти, що поняття «банкрутство» є доволі багатограним та досить неоднозначним.

Отже, ми можемо погодитись з думкою Ляшенко Г. [10], що банкрутство є юридично визнаний у встановленому порядку фінансовий стан суб'єкта підприємницької діяльності, що зумовлений негативними результатами його господарювання та виключає можливість відновлення платоспроможності. Саме таке розуміння поняття банкрутства, як правової категорії, відповідає вимогам сьогодення з теоретичної та практичної точок зору.

Література

1. Цитович В. О. Очерк основных понятий торгового права / В. О. Цитович. – К., 1886. – 142 с.
2. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 1: А-Г. – 672 с.
3. Грушевський М. С. Історія України-Русі: в 11 т., 12 кн. / редкол.: П. С. Сохань (голова) та ін. – К. : Наук. думка, 1992. – Т. 3. – 1993. – 592 с.
4. Шершеневич Г. Ф., Курс торгового права / Г. Ф. Шершеневич. – М., 1912. – 112 с.
5. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21,22. – Ст. 144.
6. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 11.08.2013 № 2343-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.

7. Методичні рекомендації щодо застосування комерційними банками Закону України «Про банкрутство» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon.nau.ua/doc/?code=v_105500-94](http://zakon.nau.ua/doc/?code=v_105500-94).

8. Методичні рекомендації з аналізу і оцінки фінансового стану підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=n0005626-06> 28.07.2006.

9. Яблонська А. С. Діяльність арбітражних керуючих: нормативне врегулювання та необхідність законодавчого вдосконалення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua\?do-d&did-4793&sidk-comments>.

10. Ляшенко Г. Банкрутство в системі державного регулювання / Г. Ляшенко // Науковий вісник. – 1999. – № 1. – С. 103-108.

Науковий керівник, к.ю.н.
доц. кафедри

І. М. Ваганова

ПРАВОВІ АСПЕКТИ КАТЕГОРІЇ «КОРУПЦІЯ»

УДК 343.2

Голянiщева В.О.
студентка 3 курсу
факультету менеджменту та маркетингу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

На сьогоднішній день термін «корупція» можна почути на кожному кроці, як в повсякденному, політичному, так і в економічному житті. Кожен прив'язує цьому терміну власне значення, тому метою даної роботи є визначення єдиного терміну «корупція» та з'ясування її правових аспектів.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року, корупція – це використання особою, наданих їй службових повноважень або пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно

обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень або пов'язаних з ними можливостей [1].

Корупція може проявлятися через наступні дії:

а) незаконне одержання особою, уповноваженою на виконання функцій держави, у зв'язку з виконанням таких функцій матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг, у тому числі прийняття чи одержання предметів шляхом їх придбання за ціною, яка є істотно нижчою від їх фактичної вартості;

б) одержання особою, уповноваженою на виконання функцій держави, кредитів або позичок, придбання цінних паперів, нерухомості або іншого майна з використанням при цьому пільг чи переваг, не передбачених чинним законодавством.

Корупція є надзвичайно багатопланове явище, що знаходить своє відображення в багатьох сферах суспільного життя. Одним з найбільш негативних проявів корупції є її політичні наслідки: заміщення цілей державної політики від загальнонаціонального розвитку до забезпечення окремих олігархічних угруповань, значне зменшення суспільної довіри до самої влади, падіння престижу країни на міжнародній арені, значно зростає загроза її політичної та економічної ізоляції, розчарування громадян в цінностях демократії, тобто зростає правова нівеляція та виникає падіння правової свідомості.

Отже, найбільш негативні явища корупції можна спостерігати саме в політичному житті, де від протиправних дій уповноважених осіб страждають громадяни та всі негативні наслідки стають загрозою країні в її економічному розвитку.

Правовий аспект корупції проявляється в тому, що, з одного боку, вона порушує право як об'єктивну категорію, тобто вона не діє згідно з законодавством України щодо корупції, а з іншого – держава вживає передбачених законом правових та інших заходів щодо боротьби з цим негативним явищем. У правовій державі не може бути інших засобів боротьби з корупцією, крім правових. Питання про сутність та

види корупційних правопорушень вирішується як у законодавстві України так і в інших країнах неоднозначно. Це обумовлено різним розумінням сутності корупції, різновидів її проявів [2, 3].

Найчастіше під корупцією (у вузькому розумінні слова) розуміють ситуацію, коли посадова особа приймає протиправне рішення (іноді рішення, морально не прийнятне для суспільної думки), з якого має перевагу деяка друга сторона (наприклад, - фірма, що забезпечує собі завдяки цьому рішенню державне замовлення всупереч установленій процедурі), а сама посадова особа одержує незаконну винагороду від цієї сторони.

Існують характерні ознаки даної ситуації: приймається рішення, що порушує закон; обидві сторони діють у змові; обидві сторони одержують незаконні вигоди і переваги; обидві намагаються приховати свої дії [4].

До змісту корупційних діянь можна віднести хабарництво; кримінальний лобізм; непотизм (заступництво на основі особистих зв'язків); незаконну участь у підприємницькій діяльності особисто чи через близьких або довірених осіб; надання ексклюзивних прав з метою корисливого використання; придбання чи відволікання державних коштів і власності для своєї корпоративної групи; будь-яке використання чи маніпулювання службовою інформацією в особистих чи групових інтересах; прямі або непрямі внески в період виборчих компаній на користь визначених партій та осіб, а також і на інші політичні цілі; незаконний розподіл кредитів і інвестицій; проведення приватизації шляхом організації незаконних конкурсів, аукціонів, фактичного захоплення пакетів акцій, що знаходяться у державній власності; повне або часткове звільнення від митних платежів і податків; незаконне застосування системи преференцій у відношенні різних промислових; фінансових, торгових і інших корпоративних груп і деякі інші подібні діяння [5].

Отже, з кримінального аспекту корупція перетворюється в загальнодержавний політичний фактор, що підриває авторитет влади і негативно впливає на економічні перетворення і безпеку держави. Варто звернути увагу на той факт, що корупція перетворилася в засіб

перерозподілу власності і капіталів. Тому всі прийняті закони і підзаконні акти повинні проходити експертизу на антикорупційну діяльність. Та необхідно попередити створення великої кількості антикорупційних комітетів, розмежування яких наштовхує на корупційні дії серед народу, а особливо в політичній сфері. Норми правових актів повинні бути конкретними, виключаючи можливість різного їх тлумачення, щоб не створить можливості для корупційних дій. Підсумовуючі необхідно сказати, що корупція, будучи, безсумнівно, негативним соціальним явищем знайшла своє відображення і в правовій системі розвинутих держав. Правові норми покликані врегулювати собою суспільні відносини, які характеризуються як корупційні, відмінною рисою яких є їх велике суспільне значення, шкода яких заподіяна нормальному функціонуванню суспільства і держави в цілому.

Література

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // ВВРУ. – 2014. – № 49. – ст. 2056.
2. Міністерство надзвичайних ситуацій України : Посібник по забезпеченню антикорупційного законодавства. – [Електронний ресурс]. – 14.03.2013. – Режим доступу: <http://bibl.com.ua/pravo/384/index.html>.
3. Конституція України «Про боротьбу з корупцією». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/356/95-вр>.
4. Положення про Національну раду з питань антикорупційної політики : Указ Президента України від 14 жовтня 2014 року № 808. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/808/2014>.
5. Дрьомов С. В., Кальниш Ю. Г., Клименко Д. Б., Усатий Г. О., Усаченко Л. М. Корупція в Україні : причини поширення та механізми протидії / С. В. Дрьомов, Ю. Г. Кальниш, Д. Б. Клименко, Г. О. Усатий, Л. М. Усаченко // К. : ДП НВЦ «Пріоритети». – 2010. – 88 с.

Науковий керівник
к. ю. н., доцент кафедри

Коршакова О. М.

СКЛАДНОЩІ ЩОДО РЕЄСТРАЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

УДК 349.2:331

Гончаренко А. І., студентка 3 курсу 6 гр.
факультету Міжнародних економічних відносин
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

З моменту набуття чинності з 01.07.2017р. змін щодо Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб підприємців» ситуація щодо реєстрації суб'єктів господарювання стала ще більш неоднозначною, оскільки існує не одна причина відмови в реєстрації саме юридичної особи, а також певні складності у проведенні цієї процедури.

Отже, яких основних помилок треба уникнути, щоб не одержати відмову, зареєструватися юридичною особою та спокійно проводити господарську діяльність?

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» кожен має право на вільно обрану зайнятість [2]. Відповідна до ст. 42 Конституції України кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом [3].

Відповідно до Цивільного кодексу України існують наступні види суб'єктів господарювання: господарські організації, тобто юридичні особи та фізичні особи.

Згідно ст. 80 Цивільного кодексу України (далі по тексту - ЦК) юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді [4].

Відповідно до ст. 87 ЦК для створення юридичної особи її учасники (засновники) розробляють установчі документи, які викладаються письмово і підписуються всіма учасниками (засновниками), якщо законом не встановлений інший порядок їх затвердження. Згідно ст. 89 ЦК юридична особа підлягає державній реєстрації у порядку, встановленому законом. Дані державної реєстрації включаються до Єдиного державного реєстру, відкритого для загального ознайомлення [4].

Документи для державної реєстрації можуть подаватися у паперовій або електронній формі.

У паперовій формі документи подаються особисто заявником або поштовим відправленням. Якщо документи подаються особисто, заявник пред'являє свій паспорт громадянина України або тимчасове посвідчення громадянина України, або паспортний документ іноземця, або посвідчення особи без громадянства, або посвідку на постійне або тимчасове проживання. У разі подання документів представником додатково подається примірник оригіналу (нотаріально засвідчена копія) документа, що засвідчує його повноваження. Документи в електронній формі подаються заявником через портал електронних сервісів у порядку, визначеному Міністерством юстиції України в Порядку державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи [1].

Для державної реєстрації створення юридичної особи, подаються такі основні документи: заява про державну реєстрацію створення юридичної особи; заява про обрання юридичною особою спрощеної системи оподаткування та/або реєстраційна заява про добровільну реєстрацію як платника податку на додану вартість, та/або заява про включення до Реєстру неприбуткових установ та організацій за формами, затвердженими відповідно до законодавства, - за бажанням заявника; установчий документ юридичної особи [1,5].

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» документи, що подаються для державної реєстрації,

повинні відповідати таким вимогам: мають бути викладені державною мовою та додатково, за бажанням заявника, - іншою мовою (крім заяви про державну реєстрацію); текст документів має бути написаний розбірливо (машинодруком або від руки друкованими літерами); документи не повинні містити підчищення або дописки, закреслені слова та інші виправлення, не обумовлені в них, орфографічні та арифметичні помилки, заповнюватися олівцем, а також містити пошкодження, які не дають змоги однозначно тлумачити їх зміст; документи в електронній формі мають бути оформлені згідно з вимогами, визначеними законодавством; заява про державну реєстрацію підписується заявником. У разі подання заяви про державну реєстрацію поштовим відправленням справжність підпису заявника повинна бути нотаріально засвідчена; рішення уповноваженого органу управління юридичної особи повинно бути оформлено з дотриманням вимог, встановлених законом, та відповідати законодавству [1].

Підставами для відмови у проведенні державної реєстрації юридичної особи є наступні: невідповідність відомостей, які вказані в реєстраційній картці на проведення державної реєстрації юридичної особи, відомостям, які зазначені в документах, які подані для проведення державної реєстрації юридичної особи; невідповідність установчих документів вимогам частини третьої ст. 8 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань»; порушення порядку створення юридичної особи, яка встановлена законом, зокрема: наявність обмежень на зайняття відповідних посад, встановлених законом щодо осіб, які зазначені, як посадові особи органу управління юридичної особи; невідповідність відомостей про засновників (учасників) юридичної особи відомостям щодо них, які містяться в Єдиний державний реєстр; наявність обмежень щодо вчинення засновниками (учасниками) юридичної особи або уповноваженим ними особою юридичних дій, які встановлені абзацом четвертим частини другої ст.35 цього Закону; наявність в Єдиному державному реєстрі найменування, яке тотожне найменуванню юридичної особи, яка має

намір зареєструватися використання у найменуванні юридичної особи повне або скорочене найменування органу державної влади або органу місцевого самоврядування, або похідних від цих найменувань, або історичного державного найменування, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України (згідно ст.16 цього Закону). Відмова у проведенні державної реєстрації юридичної особи з інших підстав не допускається У разі відмови у проведенні державної реєстрації юридичної особи реєстраційний збір не повертається [1,5].

Отже, для створення юридичної особи потрібно пройти процедуру реєстрації. Необхідно подати до Єдиного державного реєстру повний перелік необхідних документів, які повинні бути оформлені з чітким дотриманням вимог, встановлених законом, та відповідати законодавству. Вони мають бути викладені державною мовою, не повинні містити підчищення або дописки, виправлення, орфографічні та арифметичні помилки, заповнюватися олівцем, а також містити пошкодження, які не дають змоги однозначно тлумачити їх зміст. Не має бути порушень в порядку створення юридичної особи. Важливо знати та перевірити, щоб в Єдиному державному реєстрі не було тотожного найменування юридичної особи у такій самій формі чи найменування не мало в собі повної чи скороченої назви органу державної влади, органу місцевого самоврядування, похідних від цих найменувань, або історичного державного найменування. Може їх і багато, та не отримати відмови і зареєструватися юридичною особою можливо тільки враховуючи усі перелічені вище вимоги і дотримуючись усіх норм, які передбачені законодавством.

Література:

1. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань : Закон України від 15.05.2003 № 755-IV Редакція від 01.01.2017 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/755-15>
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI Редакція від 30.08.2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

3. Конституція України 28.06.1996 № 254к/96-ВР Редакція від 30.09.2016 2016 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/page>

4. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV 2017 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page2#n466>

5. Зміни до Закону України Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ubc.ua/articl_reg2005.html

Науковий керівник

к. ю. н., доц. кафедри

правового регулювання економіки

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Н. М. Силенко

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ЩОДО ВНЕСЕННЯ ЗМІН У ПОДАТКОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

УДК 347.73

Грінченко А. О.,
студентка 3 курсу,
факультету міжнародних
економічних відносин,
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Податкова система як наукова категорія посідає визначене, комплексне, граничне положення на стику бюджетного й податкового права. Становлення податкової системи України почалося з розбудови її як незалежної, самостійної держави. Прийняття курсу на формування ринкової економіки передбачало створення системи оподаткування, яка найбільшою мірою відповідає таким перетворенням. Проте, побудова податкової системи, адекватної ринковим умовам виявилася досить складним і довготривалим

процесом. Просте копіювання систем оподаткування розвинутих країн без урахування специфіки розвитку України не може дати позитивних результатів. Постала необхідність розробити власну систему, у якій би бралися до уваги економічні, соціальні, політичні та психологічні особливості розвитку нашої країни [1].

В умовах розвитку ринкової економіки України та процесів євроінтеграції нашої держави виникає необхідність перегляду особливостей функціонування податкової системи в Україні. Хоча на сьогоднішній день проведено багато реформ, однак до чого часу виникають проблеми щодо ефективності функціонування податкової системи України, зумовлені недосконалістю законодавства та неактуальними підходами стосовно оподаткування.

Основним завданням на сьогоднішній день – створити таку податкову систему, яка б пожвавила економічну діяльність нашої країни і стимулювала вихід з кризового положення. Нещодавно податки зазнали суттєвих змін, які потребують вивчення, їх порівняння з минулими роками та надання об'єктивної оцінки їх застосування в сучасних умовах. В даній статті було проаналізовано нововведення у Податковий кодекс України (ПКУ), які набули чинності 1 січня 2017 року [2].

21 грудня 2016 року Верховна Рада України в цілому прийняла Закон «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні» (далі – «Закон»).

Порівняно з 2016 р. у 2017 р. кількість податків у новій редакції Податкового кодексу скорочено з 22 до 9. Серед загальнодержавних податків залишились: податок на прибуток підприємств, податок на доходи фізичних осіб, ПДВ, акцизний податок, екологічний податок, рентна плата, мито. До місцевих податків належать (ст. 10 ПКУ): податок на майно (нерухомість, землю); транспортний податок; єдиний податок (єдиний, ФСП). До місцевих зборів належать: збір за місця для паркування транспортних засобів; туристичний збір [3].

Ставки на основні податки згідно ПКУ залишилися незмінними (Рис.1)



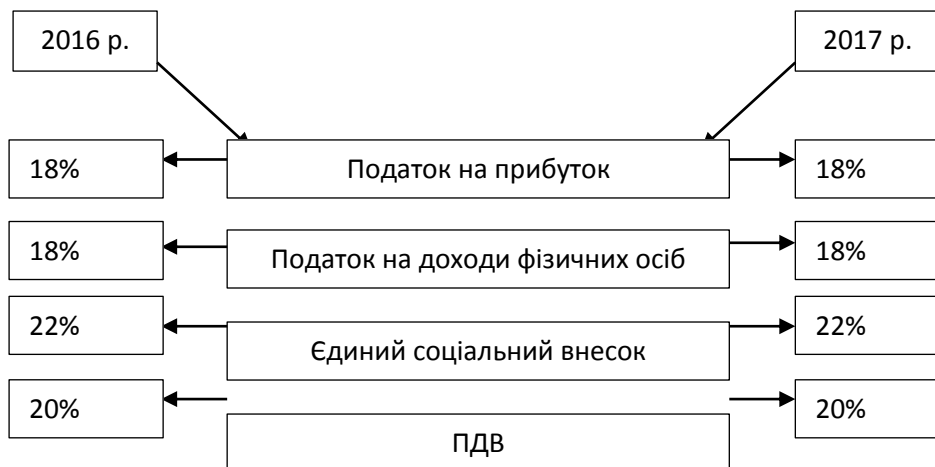


Рис.1. Ключові ставки податків згідно з ПКУ

Суттєвих змін зазнає підхід до надання податкових консультацій. Як і раніше, індивідуальні податкові консультації надаватимуть органи Державної фіскальної служби (ДФС) за запитами платників податків. Але тепер ці консультації стануть більш публічними завдяки створенню Єдиного реєстру індивідуальних податкових консультацій. Індивідуальна податкова консультація, що надається контролюючим органом у письмовій формі, обов'язково повинна бути зареєстрована у цьому реєстрі.

Індивідуальні податкові консультації надаватимуться в усній формі податковими інспекціями, у письмовій формі – обласними та Київським міським управлінням ДФС та центральним апаратом ДФС.

Індивідуальна податкова консультація, надана фіскальним органом у письмовій формі, має бути розміщена на офіційному веб-сайті ДФС та у єдиній базі індивідуальних податкових консультацій (без зазначення назви та коду ЄДРПОУ платника податків, якому надана консультація). Платники податків матимуть можливість безоплатного вільного доступу до єдиної бази індивідуальних податкових консультацій [2]. Також передбачено Законом реформу податкової поліції. Замість неї буде діяти так звана фінансова поліція.

Щодо Єдиного соціального внеску, у 2016 р. встановлено єдину ставку нарахування ЄСВ у розмірі 22% до всіх видів доходів яка чинна і наразі, на які раніше нараховується ЄСВ. Виняток становлять тільки спеціальні ставки нарахування ЄСВ для інвалідів (8,41%, 5,3% і 5,5%),

які залишатимуться без змін. Скасовується утримання ЄСВ із доходів і визначення класу професійного ризику для роботодавців та відповідні перевірки з боку Фонду соцстрахування щодо правильності такого визначення. Максимальна величина місячного доходу, на який нараховується ЄСВ, становитиме 25 прожиткових мінімумів (раніше – 17), тобто:

- з 01.01.2016 р. – 34 450 грн. (25 × 1 378 грн.);
- з 01.12.2016 р. – 38 750 грн. (25 × 1 550 грн.);
- з 01.01.2017 р. – 80 000 грн. (25 × 3 200 грн.).

При цьому якщо база нарахування ЄСВ не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума ЄСВ, як і раніше, розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки ЄСВ (22 %) [4].

Проблеми реформування податкової системи України зараз є надзвичайно актуальними. Тому нововведення у ПКУ повинні позитивно вплинути на інвестиційний клімат України і сприяти вирішенню низки проблем.

Важливим завданням є спрощення податкової системи України. Система повинна відповідати принципам простоти і прозорості. Сплата податків має займати у суб'єктів оподаткування мінімальну кількість часу. В цьому випадку доцільно використати зарубіжний досвід. У таких європейських країнах, як Швеція, Данія, Велика Британія застосовується найбільш ефективна, прозора та проста система сплати податків – Єдиний рахунок. Ця система дозволяє платнику податків одним платіжним дорученням сплатити грошові зобов'язання за всіма податками та зборами, обов'язковими до сплати, та стовідсотково запобігає допущенню помилок при перерахуванні коштів [5].

Зазначені зміни - це тільки початок реформування податкової системи. Для забезпечення ефективного процесу оподаткування потрібна ще низка реформ щодо спрощення і набуття прозорості. Якщо країна матиме здорову податкову систему, це привабить

зарубіжні інвестиції, виведе «тіньовий» сегмент і забезпечить сталий розвиток країни.

Література

1. Податкова система: навч. посіб. / І. О. Лютий, Л. М. Демиденко, М. В. Романюк та ін.; за ред. І. О. Лютого. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 454 с.

2. Які податки українцям доведеться заплатити 2017 року // Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ua/news/-/392122/yaki-podatky-ukrayintsyam-dovedetsya-zaplatyty-2017-roku>.

3. Податковий кодекс України, затверджений Верховною Радою України від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

4. Податкова реформа: основні зміни, які вступили в дію з 1 січня 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tr.sfs.gov.ua/media-ark/news-ark/231988.html>.

5. Офіційний веб-сайт Державної фіскальної служби України // Міжнародний досвід: адміністрування податків в Європі та Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sfs.gov.ua/modernizatsiya-dps-ukraini/povidomlenia_/2012_povidomlenia-modernizatsia/print-9283.html.

Науковий керівник

к.ю.н.

Ваганова І. М.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

УДК 342.734

Демченко К. О., студентка 3 курсу 3 гр.
Факультету економіки і права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

В умовах ринкових механізмів загострилася проблема відсутності можливостей для жінок, незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, на рівних з чоловіками реалізовувати свої трудові права у сфері праці. У зв'язку з тим, що основною метою підприємницької діяльності є отримання максимального прибутку, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають додаткові порівняно з чоловіками трудові пільги та гарантії (відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною, заборона або обмеження використання праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, заборона залучення жінок до робіт у нічний час, заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження і т.д.).

У системі принципів трудового права, зокрема в принципі підвищеної охорони праці жінок, відображено конституційне закріплення свободи, рівності і правової захищеності жінок. Говорячи про принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, ми розуміємо обумовлене соціальними та демографічними законами суспільства, а також його моральними уявленнями судження законодавця про головне в правовому регулюванні всіх форм і видів найманої праці жінок, її організація без шкоди для здоров'я та материнства.

Створення особливої охорони праці жінок – найважливіша соціальна проблема усіх держав. Відповідно до Конвенції МОП №183 «Про охорону материнства» [1]. встановлено вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок на виробничих підприємствах і в сільському господарстві. В Україні в останні роки створюється відповідна нормативна база, спрямована на реалізацію прав жінок у сфері праці.

Більшість країн світу стикалися з проблемою низької оплати праці жінок, подвійного їх навантаження, можливості реалізації їх трудового потенціалу. М. М. Грекова зазначає, що найбільш вдалий досвід регулювання праці жінок в Німеччині - право на оплату по догляду за дитиною мають всі жінки, незалежно від того, був укладений трудовий

договір, чи ні; значна кількість прав належить вагітним та жінкам, що мають дітей [2, с. 141]. Так, Угорщина взяла курс на таку політику, при якій жінці економічно не вигідно знаходитись у відпустці по догляду за дитиною, та удосконалила систему закладів дошкільної освіти.

У США більшість актів щодо спеціальної охорони жіночої праці визнано судами як такі, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі. У Скандинавських країнах чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. У свою чергу, Великобританія, Іспанія та деякі з країн Європи взагалі денонсували статті щодо охорони праці жінок, як такі, що не відповідають сучасним умовам та мають дискримінаційний характер [3, с. 492].

Як бачимо, у різних країнах містяться кардинально різні підходи щодо регулювання праці жінок. Одна частина дотримується політики захисту жінок та надання їм особливих прав, інша ж навпаки - надає їм рівні права з чоловіками у всіх сферах. Ця тенденція прослідковується у найбільш розвинутих країнах світу. Україною взято курс на європеїзацію законодавства, розвиток громадянського суспільства, але до таких кардинальних змін сучасне суспільство України ще не готово.

Конституція України виокремлює окрему категорію працівників – жінки. У нашій державі використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється (ст. 43) [4]. Кодекс законів про працю України (далі - КЗпП) передбачає досить широкий спектр прав для працюючих жінок. При цьому окремою категорією є жінки, що мають дітей віком до трьох років. О. В. Пожарова коментує правове регулювання праці жінок в Україні наступним чином: «Передбачені КЗпП гарантії та пільги для жінок, які мають дітей, слід оцінити як всеохоплюючі та досить високі» [5, с. 284]. Так, у КЗпП передбачена глава «Праця жінок», що закріплює основні особливості правового регулювання жіночої праці.

Розглядаючи особливості правового регулювання праці жінок в Україні, Т. В. Омельченко та Т. В. Усенко наголошують на важливості розвитку в сучасних умовах гнучких форм зайнятості. Вчені вважають

це однією з основних гарантій, спрямованих на захист прав працюючих жінок [6, с. 75]. Можна погодитися із вченими тому, що закріплення законодавчої гарантії, такої як мінімально допустима тривалість робочого тижня (місяця), а також встановлення годинної мінімальної оплати праці сприятиме уникненню дискримінації жінок на ринку праці.

Багато науковців, говорячи про працю жінок, мають на увазі особливі умови охорони праці цієї категорії працівників.

Так, П. Д. Пилипенко розділяє норми, що регулюють охорону праці жінок, на 2 групи: 1) ті, що регулюють працю всіх працюючих жінок; 2) ті, що регулюють працю жінок у зв'язку з їх материнством. Найбільшу увагу автора привернули права жінок у зв'язку з материнством: гарантії при прийманні на роботу і заборона звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей; право вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, на переведення на легшу роботу; пільги і компенсації у сфері робочого часу і часу відпочинку, а саме заборона залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направляти їх у відрядження, заборона залучати жінок, що мають дітей, віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт, направлення таких жінок у відрядження можливе лише з їх згоди і інше [7]. Як бачимо, законодавство України в порівнянні з іншими країнами містить досить широкі права та гарантії для працюючих жінок. Одним із способів для вирішення багатьох проблем у сфері правового регулювання праці жінок є підвищення міри відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю. Так, з метою захисту працівників і подолання практики їх дискримінації необхідно також переглянути міри відповідальності за порушення норм трудового права. Потрібно прагнути до встановлення такої відповідальності, щоб її застосування стало дійсно не вигідним для роботодавця (найперше у фінансовому плані). Зокрема, можна передбачити закріплення в Кодексі про Адміністративні Правопорушення України штрафні санкції за допущення дискримінації у сфері праці.

Таким чином, проаналізувавши вищенаведене, законодавством України, порівняно з іншими країнами, передбачена значна кількість

пільг та гарантій, що надається жінкам та жінкам, що мають дітей, проте механізм реалізації є досить неефективним та застарілим.

Література

1. Про охорону материнства: Конвенція МОТ №183 від 15 червня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_294.
2. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок / М.М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 3. – 139–145 с.
3. Котова Л.В. Значення ознаки статі при характеристиці трудової правосуб'єктності працівників / Л.В. Котова // Проблеми права на зламі тисячоліть: матеріали міжнар. наук, конференції. – Дніпропетровськ: Вид-во ІМА-пресс, 2001. – 491–493 с.
4. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ufpp.gov.ua/content/PDF/zakonodavstvo/konstitychiya.pdf>.
5. Пожарова О.В. Особливості умов праці осіб із сімейними обов'язками / О.В. Пожарова // Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. – 2011. – № 57. – 282-287 с.
6. Омельченко Т.В. Додаткові гарантії трудових прав жінок: режим неповного робочого часу та гнучкий трафік роботи / Т.В. Омельченко, Т.В. Усенко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – 73-78 с.
7. Трудове право України: [навчальний посібник] / за ред П.Д. Пилипенка: Істина, 2005. – 208 с.

Науковий керівник

к. ю. н. , ст. викладач кафедри
правового регулювання економіки

Н. М. Капустян

ОГЛЯД ПРОБЛЕМ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Обраний Україною шлях інтеграції до Євросоюзу вимагає зближення та інтеграцію національної економічної системи до систем країн ЄС.

Курс на євроінтеграцію ставить Україну перед вибором запровадження тієї моделі розвитку, яка прийнята ЄС за базову, тобто моделі інноваційного розвитку.

Одним з найбільш дієвих механізмів державного впливу на забезпечення інноваційної перебудови структури економіки є законодавче стимулювання інноваційної діяльності на всіх її етапах і створення нормативно-правового середовища, найбільш сприятливого для високотехнологічних галузей виробництва, становлення та розвитку специфічної інфраструктури інноваційної діяльності.

В Україні формування нормативно-правової бази наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності незавершене і позбавлене системного підходу, що підтверджує відсутність цілеспрямованої, послідовної державної політики у цих сферах і стримує створення інноваційної інфраструктури.

Аналізу забезпечення інноваційного розвитку економіки України присвячена значна кількість наукових публікацій таких учених-економістів, як: О.М. Вермінської, В.М. Гейця, О.О. Григора, В.В. Дементьєва, О.Г. Кірдіна, Л. Лігоненко, М. Петрина, С.О. Полковниченко, Л.І. Федулової.

Наразі основою державного регулювання інноваційної діяльності є ряд законів України, що спрямован на регламентацію наукової та науково-технічної діяльності, зокрема: “Про науково-технічну інформацію” [1], “Про наукову і науково-технічну експертизу” [2].

Тривалий час інноваційному законодавству України була властива певна фрагментарність та непослідовність.

Лише в 1999 р. Верховною Радою України було прийнято

Концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку України. Базовий закон у цій сфері “Про інноваційну діяльність” [3] вступив в дію після його підписання Президентом лише у 2002 році.

Наступною проблемою, що зумовлює дефіцит надходження інвестицій в інноваційну економіку та обмежує інноваційну діяльність держави є суперечності законодавства.

Недоліком була відсутність Цивільного кодексу, який було прийнято лише у 2003 р.

Втім, його прийняття не вирішило проблем, оскільки разом із цим Кодексом було прийнято Господарський кодекс [4].

Існування обох кодексів викликало безліч протиріч, які не були усунені протягом двох років.

Протиріччя є свідченням відсутності єдності підходу українського законодавця у регулюванні економічних питань на рівні основоположних законів, якими є кодекси, показова для нашої дійсності.

Окремою проблемою є недотримання чинного законодавства та недієздатності судової системи в частині відновлення порушених прав суб'єктів економічної діяльності.

Чи не найважливішою проблемою є невідповідність української правової бази особливостям сучасного розвитку та тенденціям інноваційного розвитку зарубіжжя.

Так, серед важливих напрямів роботи можна виділити необхідність створити таку законодавчу базу, яка б забезпечила проведення у державі узгодженої науково-технічної політики та стала залежною від ефективного функціонування сфери досліджень та розробок, поглиблення її зв'язків з виробництвом в умовах переходу від директивних методів управління до ринкових відносин.

Перш за все, необхідно визначити рівень конкурентності наукових надбань нашої держави та виявити слабкі сторони.

Корисними заходами для визначення рівня конкурентності товарів та технологій стануть: повсюдне запровадження у виробництво винаходів та нових технологій; забезпечення додержання прав у сфері інтелектуальної власності; покладення основних важелів у цьому

процесі на ринкові механізми (ринок патентів і товарів), які здатні об'єктивно виявити рівень конкурентності українських товарів та технологій.

Одним з пріоритетних завдань є налагодження діяльності товарних і фондових бірж, що активізує впровадження вищезазначених мір.

Таким чином, утвердження інноваційної моделі розвитку національної економіки забезпечить її конкурентоспроможність та вихід на траєкторію сталого розвитку.

Тому перехід до інноваційної моделі розвитку національної економіки поступово стає імперативом державної політики.

Це полягає, насамперед, у встановленні ефективного правового регулювання відносин у сфері інновацій.

Література:

1. Про науково-технічну інформацію: Закон України від 25 червня 1993 року N 3322-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3322-12>.

2. [Про наукову і науково-технічну експертизу](#): Закон України від 10.02.1995 № 51/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/51/95-%D0%B2%D1%80>.

3. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.

4. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

Науковий керівник:

к.ю.н., доцент кафедри

Ваганова І. М.

РЕФОРМА В ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ДІЯЛЬНОСТІ СУДОВОЇ ГІЛКИ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

УДК 35.342.56
Б.

Дмитрієв Г.

студент 3 курсу, 6.06.07.14.01

групи,

факультету міжнародних економічних відносин
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Відповідно до Основного Закону в Україні діє принцип поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову, що в свою чергу виключає можливість узурпації однієї гілки влади іншою через взаємоконтроль, за допомогою системи стримувань та противаг. Даний принцип визначає, що органи, які уособлюють ту чи іншу гілку влади повинні діяти виключно до своєї компетенції в межах Конституції та інших законів, що регулюють їх діяльність.

На сьогоднішній день, розділ VII «Правосуддя» та XII «Конституційний суд України» Конституції закріплює основоположні засади діяльності судової влади, а саме ст. 124 визначає, що правосуддя в Україні здійснюють виключно суди та заборону на привласнення функцій суддів іншими органами чи посадовими особами [1]. Також, необхідно зазначити, що юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та кримінальне обвинувачення.

У зв'язку з реформуванням судової системи на основі Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» [2] і Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.16 р. [3], які вступили в силу з 30.09.16 р., втратив чинність Закон «Про судоустрій і статус суддів» від 07.10.16 р. та були внесені зміни до Основного Закону. Ця реформа була зумовлена необхідністю вдосконалити судову гілку влади, а саме:

- 1) оновити суддівський корпус, залучивши нових суддів, шляхом зміни їх призначення та порядок звільнення з посади;
- 2) Вища рада юстиції стала Вищою радою правосуддя, також змінився порядок формування, кількість учасників та повноваження;
- 3) з'явився інститут конституційної скарги для громадян до Конституційного суду України;
- 4) змінився порядок призначення та звільнення судів Конституційного суду;
- 5) розділ VII про прокуратуру був виключений із Конституції, прокуратура була позбавлена права здійснювати загальний нагляд;
- 6) судді обираються безстроково до досягнення ними 65 років.

Ст. 128 Конституції України встановлює, що призначає на посаду судді Президент України за поданням Вищої ради правосуддя, це в свою чергу означає, що Верховна Рада більше не наділена повноваженнями призначати суддів [1]. А ст. 147 Конституції України закріплює, що основна діяльність КСУ полягає у вирішенні питань про відповідність до КУ законів України та інших актів, та право здійснювати офіційне тлумачення Конституції. У зв'язку з внесеними змінами до Основного Закону КСУ більше не здійснює офіційне тлумачення законів [1].

У ст. 125 Конституції України встановлено, що судоустрій України будується на основі принципів територіальності, спеціалізації та інстанційності [1]. У свою чергу, принцип територіальності означає, що юрисдикція окремих ланок судової системи поширюється на певні території, адміністративно-територіальні одиниці держави та забезпечує розміщення судів на основі загальної доступності та наближення до населення. Спеціалізація дозволяє формувати суди за галузевою ознакою, поділяючи їх на суди з розгляду цивільних, кримінальних, адміністративних, господарських справ. Принцип інстанційності забезпечує створення системи судоустрою відповідно до якого і відбуватиметься відправлення правосуддя. Відповідно до Закону України «Про судоустрій», в Україні існує три судові інстанції: місцеві суди, апеляційні, Верховний суд України – найвищий у системі

судоустрою. Створення надзвичайних та особливих судів не допускається законом [3].

Основні принципи за якими здійснюється відправлення правосуддя встановлює Конституція України і Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а саме: верховенство права, право на справедливий, незалежний та повноважний суд, рівність перед законом і судом, гласність та відкритість судового процесу, право на правничу допомогу та на перегляд справ та оскарження судових рішень, обов'язковість для виконання судових рішень та на повагу до інших прав і свобод, що гарантуються Конституцією та міжнародними договорами, які ратифіковані Верховною Радою України [3].

Будь-який незаконний вплив на суддів забороняється, їх незалежність та недоторканність гарантуються Основним Законом та іншими законами України, бо саме за таких умов можливо забезпечити справедливе та неупереджене вирішення судових справ.

Отже, виходячи із вище вказаного, можна зробити висновок, що на даному етапі судова гілка влади України знаходиться на стадії реформи, яка має втілитися повністю, за підрахунками експертів до 2020 р. Також виникла необхідність створити новий закон «Про Вищу раду правосуддя» та «Про Вищий антикорупційний суд» так, як їх діяльність потребує у визначенні чіткої процедури формування та діяльності, а також їх компетенцію. Дана реформа була підтримана Венеціанською Комісією. За її висновком реформація судової гілки дозволить Україні призвести її до європейських та міжнародних стандартів та створити на основі принципу верховенства права – незалежний, справедливий, законний, діючий суд.

Література

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.

2. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) : Закон України від 02.06.2016 № 1401-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1401-19>.

3. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.

Науковий керівник,
к.ю.н.

I. М. Ваганова

ПРОЗОРИСТЬ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЕЛЕМЕНТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ

УДК: 338.24
доцент

Єрофєєнко Л.В., к.ю.н.,

Харківський національний
автомобільно-дорожній університет

Державне регулювання економіки має важливе значення для економічного і соціального розвитку країни. При цьому, здійснюючи регулювання економіки, держава використовує широкий набір засобів і методів впливу на економіку, таких як бюджет, податки, кредитно-грошова політика, економічне законодавство і т. д. Державне регулювання економіки — це система заходів задля здійснення підтримуючої, компенсаційної та регулюючої діяльності держави, спрямованої на створення нормальних умов ефективного функціонування ринку та вирішення складних соціально-економічних проблем розвитку національної економіки й всього суспільства.

Прозорість у діяльності державних органів і суб'єктів господарювання має важливе міжнародно-правове значення у світлі обраного Україною курсу на європейську інтеграцію. У 1996 році Радою Європи була прийнята Програма дій по боротьбі з корупцією, складовою частиною якої є розробка заходів щодо боротьби з корупцією на національному рівні. Забезпечення прозорості й акуратності фінансової звітності та аудиту віднесено до першочергових заходів, які потрібно прийняти на національному рівні, і

розглядається як один із найважливіших елементів механізму ефективної реалізації Програми дій по боротьбі з корупцією. Підписання цієї Конвенції Україною означало прийняття на себе зобов'язань щодо розробки відповідних правових заходів з метою запобігання корупції. До числа цих заходів належить і забезпечення прозорості у фінансово-господарській діяльності.

Необхідність забезпечення прозорості у сфері господарської діяльності базується на двох основних передумовах. По-перше, вона сприяє підвищенню рівня контролю органів державного управління за фінансово-господарською діяльністю суб'єктів господарювання. Забезпечення надання певного обсягу інформації про фінансово-господарську діяльність підприємств, належна практика прозорості сприяє підвищенню потенційної ефективності ринків та підвищенню інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання.

Правові методи забезпечення прозорості фінансово-господарської діяльності, зокрема, забезпечення належних організаційних процедур розглядалися О. Босієм, яким з метою підвищення ефективності реалізації правових норм була обґрунтована необхідність широкого інформування адресатів про їхні права та обов'язки і зміст фінансово-правових норм [1].

Питання забезпечення прозорості фінансово-господарської діяльності на основі детальної регламентації процедур, пов'язаних з аудитом фінансових звітів суб'єктів господарювання, завданням яких є визначення відповідності фінансової звітності нормативним вимогам, розглядалися у роботах Болдовського. Особлива увага була приділена правовим аспектам аудиту, його значенню у забезпеченні прозорості звітності суб'єктів господарювання.

У той же час коло питань, пов'язаних із забезпеченням прозорості і розробкою правових заходів щодо її забезпечення, передбачає проведення додаткових досліджень.

Зокрема вимагає розкриття визначення самого терміну «прозорість» стосовно до фінансово-господарської діяльності. Аналіз концептуальних положень, сформульованих у вітчизняній і зарубіжній літературі, дозволяє визначити прозорість як середовище, в якому цілі

діяльності, її правові і економічні межі, рішення у сфері фінансово-господарської діяльності і їхнє обґрунтування, дані та інформація, пов'язані з фінансово-господарською політикою, а також умови підзвітності суб'єктів господарювання надаються громадськості на основі принципів зрозумілості, доступності і своєчасності [2].

Отже, прозорість включає такі елементи:

а) розкриття інформації щодо цілей, функцій, обов'язків та відповідальності суб'єктів господарювання;

б) закріплення процедур прийняття і доведення до відома громадськості облікової і звітної інформації;

в) доступність для громадськості інформації про вимоги до звітності;

г) підзвітність і гарантії сумлінності суб'єктів господарювання.

Концептуальні положення, що закріплюють роль держави у забезпеченні прозорості інформації в сфері фінансово-господарської діяльності підприємств визначені у Законі «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» (далі Закон). Прозорість у діяльності суб'єктів господарювання на законодавчому рівні забезпечується шляхом розробки нормативних положень (стандартів), що регламентують форму подання звітності по повноті, періодичності, своєчасності даних і доступу до них громадськості. Тому ст. 6 Закону закріплює положення про те, що державне регулювання бухгалтерського обліку і фінансової звітності в Україні здійснюється з метою створення єдиних правил ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності, які є обов'язковими для всіх підприємств і гарантують та захищають інтереси користувачів.

Таким чином, стандартизація розглядається як один з найважливіших методів державного регулювання обліку і звітності суб'єктів господарювання з метою забезпечення користувачів повною, правдивою і неупередженою інформацією про фінансово-господарську діяльність підприємств.

Для забезпечення прозорості діяльності суб'єктів господарювання на різних ринках розроблені і затверджені нормативні акти, що

регламентують правила їхніх дій. Зокрема, з урахуванням вимог прозорості розроблені правила торгівлі на фондових ринках.

У той же час низка питань, пов'язаних із забезпеченням прозорості фінансової інформації, не знайшла досить повного висвітлення у науковій літературі. До їх числа можуть бути віднесені питання доступу посадових осіб державних органів до фінансової інформації підприємства, в тому числі до первинних бухгалтерських документів.

Актуальність правового регулювання доступу до фінансової інформації має важливе значення у світлі обраного Україною курсу на європейську інтеграцію. Дослідження зарубіжного досвіду, зокрема рішень Суду ЄС з даної проблеми, показує, що державне регулювання даної сфери відносин охоплює такі аспекти: встановлення правових розпоряджень для суб'єктів господарювання, фінансову звітність яких відкрито для посадових осіб; процедуру доступу до звітності посадових осіб державних органів і громадських організацій; правовий режим для користувачів інформації, які зацікавлені мати доступ до звітності компаній [2; 3].

З правової точки зору важливе значення мають роз'яснення Суду ЄС у сфері тлумачення розпоряджень нормативних актів, що регламентують ці питання.

У ряді випадків може з'явитися необхідність встановлення деяких обмежень на розкриття інформації, зумовлена можливими негативними наслідками для процесу прийняття рішень та ефективності політики. Наприклад, обмеження доступу до тієї або іншої інформації може бути викликане інтересами курсової політики, кон'юнктури на окремих ринках та ін. Для доступу до цього виду інформації необхідними є гарантії конфіденційності інформації, які може надати тільки закріплений спеціальним чином правовий режим охорони комерційної таємниці.

Законодавством України не регламентується формат звітності для випадків, коли її розголошення може привести до збитків компанії або окремих осіб. Однак в Законі визначено, що фінансова звітність підприємств не складає комерційної таємниці, крім випадків, передбачених законодавством [3].

Аналіз зарубіжного досвіду щодо забезпечення конфіденційності у річній звітності компаній показує, що в окремих випадках нормативні акти передбачають певні відступи від загального правила подання річної звітності, виходячи з міркувань охорони комерційної таємниці підприємства.

Прозорість процедур доступу до фінансової звітності забезпечується правовими розпорядженнями щодо її подання та публікації. Згідно із Законом підприємства зобов'язані представляти квартальну і річну фінансову звітність органам, до сфери управління яких вони належать, трудовим колективам за їхніми вимогами, власникам (засновникам) згідно із засновницьким документами, а також органам виконавчої влади та іншим користувачам фінансової звітності.

Таким чином, правові положення належать до числа найважливіших елементів, що забезпечують прозорість фінансової звітності. У законодавстві закріплені:

- стандартизація методів, правил і процедур обліку як засіб державного регулювання обліку і звітності;

- порядок, терміни і формат розкриття громадськості норм, регулюючих порядок надання звітності, закріплені у законодавчих і підзаконних актах;

- обов'язок щодо аудиту річної звітності для окремих категорій господарських товариств;

- обов'язок щодо інформування користувачів про політику бухгалтерського обліку як невід'ємну частину фінансових звітів, що розкриваються для громадськості.

Розвиток концептуальних положень у сфері прозорості звітності суб'єктів господарювання має важливе значення для процесу вироблення економічної політики і підвищення ефективності механізму державного регулювання за рахунок забезпечення більш ефективного функціонування ринку. Подальші дослідження цієї проблеми пов'язані з розробкою правових питань щодо надання користувачам звітності та громадськості у цілому достатньої інформації щодо фінансової діяльності суб'єктів господарювання з метою створення відповідного

механізму зміцнення довіри між суспільством, державою та учасниками ринку.

Література

1. Гриньова В. Державне регулювання економіки: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Харківський національний економічний ун-т. – Х. : ВД ІНЖЕК, 2007. – 736 с.

2. Бернстайн Л.А. Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация: Пер.с англ. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 624 с.

3. Голов С. Ф., Костюченко В. М. Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами: приклади та коментарі: Практ. посіб. – К. : Лібра, 2001. – 840 с.

ПРАВО НА СТРАЙК ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ. НАСЛІДКИ НЕЗАКОННОГО СТРАЙКУ

УДК 349.2 (045)

Іванова
Д.С.

студентки 2 курсу факультету ЕіП
групи 6.05.73.15.01
ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Згідно із ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [1].

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів

[2]. Порядок здійснення права на страйк регулюється чинним законодавством України.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або делегатів конференції. Рекомендації щодо оголошення чи не оголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам [3].

Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення або не оголошення страйку на своєму підприємстві.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніш як за 7 днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за 15 днів.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за 3 дні.

Законом передбачені гарантії для працівників під час страйку. Участь працівників у страйку, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни.

Незаконними визнаються страйки:

- оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

- з вимогами, що не відносяться до колективних трудових спорів;

- з порушенням формування вимог найманих працівників, профспілок, об'єднання профспілок чи уповноважених ними органів;

- у випадках, коли страйк оголошений до моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

- з порушенням порядку вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем;

- з порушенням порядку прийняття рішення про проведення страйку;

- розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог Закону про керівництво страйком;

- якщо страйки оголошені у випадках, за яких забороняється їх проведення;

- які оголошені та/ або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених Законом;

- за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків;

- проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Із заявою про визнання страйку незаконним власник або уповноважений ним орган (представник) звертається до суду. Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у 7-денний строк. На відміну від раніше чинного Закону СРСР, в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не визначена родова підсудність справ про визнання страйків незаконними. Зі змісту ст. 23 цього Закону випливає, що ця категорія справ підсудна районним (міським) судам [1].

Відповідачем має бути страйковий комітет або інший орган, який діє від імені трудового колективу, що має страйкувати.

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк.

За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути створено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань. За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах, не нижчих від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника [3].

Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується і не зараховується до загального і безперервного трудового стажу. Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), а також працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством. Таку ж відповідальність несуть особи, винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб. Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом

незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До них не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 КЗпП [4]. Особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності.

Література

6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [Електронний ресурс]: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>

2. Конституція України, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР// [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

3. Трудове право [Електронний ресурс]: http://pidruchniki.com/1074041343312/pravo/trudove_pravo

4. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50.

Науковий керівник
к. ю. н. , доцент кафедри
правового регулювання економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Н. М. Силенко

Analysis of Ukrainian legislation in the sphere of competitiveness

УДК 330.33

Kalinichenko A. O.,
the third-year student of
the Faculty of Management
and Marketing S. Kuznets

KHNEU

Governmental protection of economic competition is one of the most important constitutional principles of providing entrepreneurial freedom in Ukraine. A set of legal norms determining frameworks of economic competition protection in Ukraine is an instrument of implementation of this principle [1]. In the modern Ukrainian society, such regulation is provided by a system of norms of antitrust and competitive legislation aimed at formation and maintenance of conditions for optimal functioning of commodity markets, economic freedom, the free flow of commodities, and economic competition protection. Offences in the competitive legislation area include anticompetitive concerted practices of business entities, which harm consumers and inflict losses to the state economy, violating general rules of conduction of competition in the market [2].

Ukraine has made its choice: democracy, rule of law, and the open and competitive economy. The competitiveness of enterprises is seen as the ability to provide products and apply the most efficient production methods and promotion of goods and services that meet the needs of customers compared to other similar products on the market based on minimum production costs, as well as unique skills, technology and experience.

In Ukraine, the definition of "economic competition" is written in the Law "On Protection of Economic Competition", where conversion tracking, which is a competition between business entities in order to obtain through their own achievement advantages over other entities, so that consumers, businesses have the opportunity to choose between several vendors,

customers, and a separate entity cannot determine the conditions of circulation of goods on the market [3].

Under the Competition Law concerted practices are any coordinated competitive behavior of undertakings, including entering into agreements in any form, establishment of undertakings for the purpose of coordination of competitive behavior (Article 6). Concerted practices which may affect the prevention, restriction or distortion of competition are anticompetitive and prohibited [1].

The issue of any acts (decisions, orders, directions, enactments, etc.), the making of written or verbal instructions, the conclusion of agreements or any actions or inactivity of bodies of state power, bodies of local self-government, bodies of administrative and economic management and control (a collegiate body or an official) which resulted or can result in the prevention, elimination, restriction or distortion of competition shall be considered as anticompetitive actions of bodies of state power, bodies of local self-government, bodies of administrative and economic management and control.

The state shall exercise the antimonopoly and competitive policy, and contribute to the development of competitiveness in the area of economic activity on the basis of national programs, approved of by the Verkhovna Rada of Ukraine upon the proposal of the Cabinet of Ministers of Ukraine. The state policy in the area of economic competition, restriction of monopoly in business activity, and protection of business entities and consumers against unfair competition shall be carried out by authorized bodies of state power and local governments. State authorities and local governments, their officials shall be prohibited from adopting acts and taking actions that eliminate competition or unreasonably support certain competitors in business activity, or introduce restrictions on the market, not envisaged by the law. The law may provide for certain exceptions from this regulation in order to ensure national security, defense or other general public interests [2 - 4].

The Competition Law provides the list of transactions that may be subject to the AMC's approval. The law requires that concentrations

exceeding certain thresholds must be notified to the AMC. A concentration is defined by Article 22 to include:

- a) the merger or affiliation of undertakings;
- b) the acquisition of direct or indirect control over an undertaking (including, through acquisition of significant portion of assets of an undertaking and appointment of its managers);
- c) establishment of a full-function entity by two or more undertakings;
- d) direct or indirect purchases, acquisitions or acquisitions of control over equity interests whereby certain thresholds (25% or 50% of the votes in the highest governing body of the respective company) are reached or exceeded [2].

Some competition law practitioners are critical of the notification thresholds on the grounds that they do not effectively focus on transactions likely to pose competitive concerns. Critics assert that all of the monetary levels set for assets and turnover are too low compared to other jurisdictions, and should be increased substantially. The Competition Law provides the right of undertakings to obtain advice from the AMC about the legal status of specific forms of conduct.

The state shall support competition as a contest between business entities, which ensures – due to their own achievements – gaining by those certain economic advantages, allowing consumers and business entities to choose the desired product, with business entities not determining terms of selling their products at the market. State authorities and local governments, regulating relationships in the area of business activity may not adopt acts or take actions that establish a privileged status of business entities of certain ownership forms, or put into unequal condition certain categories of business entities, or otherwise violate the rules of competition. The state shall secure protection of the commercial secret of business entities according to the requirements of the present Code and other laws. [2]

The Law contemplates responsibility for performing anticompetitive concerted actions in the form of a penalty, a maximal amount of which accounts for 10 % of business entity's sales income (revenues) in a

previous financial year. Sales income (revenues) of a business entity is determined as total value of sales income (revenue) of all the legal entities and physical persons being members of a group, which is recognized as a business entity. It should be noted that accounting at companies is often shadow. As a result, illegally gained profits account for more than 10 % of business entity's total income. Consequently, a penalty impose upon an offender does not always conform to an amount being necessary for punishment of the offender. To fight a cartel agreement or anticompetitive practices more effectively, there is a need to toughen methods of fighting these offences [5].

Having analyzed the competitive legislation, can be determined types of the anticompetitive concerted practices depending on different criteria. According to nature of interrelations between participators in the market, the anticompetitive concerted practices encompass horizontal, vertical, conglomerate, and mixed ones. According to a final purpose, the anticompetitive concerted practices are divided into anticompetitive concerted practices regarding pricing, anticompetitive concerted practices regarding product differentiation, anticompetitive concerted practices regarding obstacle for entering the market, and anticompetitive concerted practices against rivals. Another classification divides the anticompetitive concerted practices into direct and indirect ones. Finally, according to a form of the arrangement between cartel participators, were indicated formal (officially concluded agreements) and unofficial (absence of authorized documents) ones.

References:

1. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19 – 20, № 21 – 22. – 144 с.
2. Basalaeva E. Problems of competition / E. Basalaeva // Problems of Economics, 2006. - № 9. – P.47-49.
3. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 – 44. – 365 с.

4. Cherven I. I. Ensuring the competitiveness and growth of regional agriculture: Monograph. / Cherven I. I., Yevchuk L. A. – M.: NDAU, 2005. – 118-131 с.

5. Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11.01.2001 р. № 2210-III // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 12 – 13, № 35 – 38. – 78с.

Supervisor

O. M. Korshakova

АУДИТОРСЬКІ ПРАВОВІДНОСИНИ: ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

УДК 347.464

Коваленко А. В., студентка 3 курсу,
факультету міжнародних економічних відносин,
ХНЕУ ім.С.Кузнеця

Курс України на формування ринкових відносин у сфері господарювання значно змінив правове положення підприємств. В умовах ринкової економіки істотно збільшилася роль обліку і оцінки результатів господарської діяльності підприємств, оскільки завдяки їм приймаються рішення про зміну напрямку виробництва, його оновлення та модернізацію. Суть і зміст аудиту, як різновиду фінансового контролю, в повному обсязі розкривається шляхом проведення аналізу зв'язку між суб'єктом і об'єктом такого контролю, що в правовому аспекті існує у вигляді аудиторських правовідносин. При здійсненні аудиторської перевірки виникає ряд правовідносин: з приводу сертифікації аудиторів, порядку створення аудиторських фірм, складання договору на проведення аудиту, тощо. Тому дослідження правового регулювання здійснення аудиторської діяльності в Україні неможливо без характеристики правовідносин, які виникають в процесі здійснення цієї господарської діяльності.

Питанням дослідження аудиту як форми фінансового контролю займалися такі вчені як Бурцева В.В., Воронова Л.К., Радіонова В.М., Савченко Л.А. Однак фахівцями приділялося недостатньо уваги змісту і суті аудиторських правовідносин, що й обумовлює актуальність даної теми.

Метою даної роботи є вивчення правовідносин, які виникають в процесі аудиторської діяльності, визначення їх елементів і ознак.

Основний закон України, який регулює дану діяльність є Закон України «Про аудиторську діяльність», згідно з яким, аудиторська діяльність - це підприємницька діяльність, яка включає в себе організаційне і методичне забезпечення аудиту, практичне виконання аудиторських перевірок та надання інших аудиторських послуг [1]. Оскільки аудиторська діяльність є підприємницькою, яка відповідно до статті 3 Господарського кодексу України [2] є одним з видів господарської діяльності, є всі підстави вважати, що правовідносини, які виникають в процесі здійснення аудиту, є господарськими правовідносинами.

Таким чином, під аудиторськими правовідносинами слід розуміти передбачені правовою нормою суспільні відносини, що складаються в процесі здійснення аудиторської діяльності, надання аудиторськими фірмами або незалежними аудиторами консультаційних або бухгалтерських послуг, а також в процесі управління аудиторською діяльністю.

Структура правовідносин в цілому, в тому числі і аудиторських, включає в себе наступні елементи: суб'єкти; об'єкти; суб'єктивне право, юридичний обов'язок. Останні два елементи визначають поняття змісту правовідносин [3]. Тобто структура аудиторських правовідносин виглядає наступним чином:

-суб'єкти, а саме суб'єкти, між якими виникають аудиторські правовідносини;

-об'єкти, а саме дії суб'єктів;

-зміст, до якого входять права та обов'язки суб'єктів аудиторських правовідносин.

Під аудиторськими правовідносинами слід розуміти різновид господарських відносин, які виникають на підставі юридичних фактів у вигляді укладення договору або звернення про надання послуг в сфері аудиту.

У свою чергу сутність аудиторських правовідносин найповніше проявляється через їх ознаки, які поєднують в собі загальні ознаки господарських правовідносин [4], і специфічні - аудиторських правовідносин.

До ознак аудиторських правовідносин ми відносимо наступні:

- сфера, в якій виникають такі правовідносини, визначається як господарська система локального рівня. Дані відносини виникають тільки в сфері господарювання, причому ця сфера звужується до діяльності конкретно визначеного суб'єкта господарювання або асоційованих підприємств;

- особливий склад суб'єктів. Коло суб'єктів аудиторських правовідносин значно вужче, ніж кількість суб'єктів господарських правовідносин і включає в себе суб'єктів господарювання та їх власників, які виступають замовниками послуг в сфері аудиту, аудиторські фірми і незалежних аудиторів, Аудиторську палату України, Національний банк України, Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг, Міністерство фінансів України та Національну комісію з цінних паперів та фондовий ринок;

- об'єднання в аудиторських правовідносинах публічних і приватних інтересів. Ця ознака особливо яскраво проявляється в разі здійснення обов'язкового аудиту: підтверджуючи достовірність фінансової звітності суб'єкта господарювання, аудитор підтверджує суспільну правомірність діяльності такого суб'єкта.

- значний ступінь правового регулювання на рівні актів законодавства в поєднанні з соціальним регулюванням. Серед усіх

джерел правового регулювання аудиторської діяльності велике значення приділяється актам Аудиторської палати України.

Отже, аудиторські правовідносини виникають на підставі юридичних фактів у вигляді складання договору про надання послуг у сфері аудиту. До кола суб'єктів аудиторських правовідносин відносять замовників послуг в сфері аудиту, виконавців послуг в сфері аудиту, суб'єктів господарювання, звітність яких перевіряється і професійні об'єднання аудиторів. Аудиторські правовідносини можна визначити як відносини між аудиторською фірмою, суб'єктом господарювання, що перевіряється, кредиторами, власниками, засновниками, уповноваженими державними органами і професійними аудиторськими об'єднаннями, з приводу здійснення незалежної перевірки бухгалтерського обліку, фінансової (бухгалтерської) звітності та іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності підприємства, а також організації контролю за здійсненням аудиторської діяльності.

Література

1. Про аудиторську діяльність: Закон України від 22.04.93 № 23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3125-12>.

2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

3. Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О.В. Зайчука, Н.М. Онищенко. – К.: Хрінком Інтер, 2006. – с. 445.

4. Винник О.М. Господарське право: Навчальний посібник. – 2-е изд., Зрад. і доп. - К .: Всеукраїнська асоціація видавців "Правова єдність", 2008. – 766 с.

Науковий керівник,

к.ю.н., доц. кафедри

I. М. Ваганова

ПРАВО НА ЗАНЯТТЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЯК ОДНЕ З ОСНОВОПОЛОЖНИХ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ

УДК 342.76:334

Ковальова А. А., студентка 3 курсу 6

гр.

Факультету міжнародних економічних відносин

ХНЕУ ім. Семена Кузнеця

Підприємницька діяльність на сьогоднішній час є важливим елементом функціонування та процвітання ринкової економіки. Актуальність розгляду даної теми полягає в тому, що Україна протягом останніх років знаходиться у процесі формування ринкових відносин, де підприємництво відіграє найважливішу роль.

Нам відомо, що обмеження прав і свобод людини з приводу будь-якого питання з боку держави спрямоване на вирішення наступних завдань: підтримка правопорядку, забезпечення особистої безпеки, забезпечення внутрішньої і зовнішньої безпеки суспільства і держави, створення сприятливих умов для економічної діяльності тощо [1]. Конституція України наголошує на свободі підприємницької діяльності, що не заборонена законом [2], а також у статті 42 закріплює, що кожен має право на підприємницьку діяльність. Тобто це означає, що кожен має право самостійно обирати рід майбутньої діяльності, відповідно до своїх власних уподобань. Але слід зауважити, що саме у цій статті зазначається, що підприємницька діяльність депутатів, посадових і

службових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування обмежується законом. До списку таких професій також можна віднести поліцейських, прокурорів, органів державної влади та інших. Таким чином йдеться мова як про відкритість такого роду праці, так і про деякі обмеження щодо її здійснення.

Також варто зазначити, що Конституція України не єдиний законодавчий акт, що наголошує на свободі підприємницької діяльності. Слід звернути увагу на лист Міністерства Юстиції України «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» [3]. Так само як і Конституція цей документ наголошує на свободі підприємництва, говорячи що займатися такою діяльністю на території України мають право громадяни нашої країни, іноземні громадяни та особи без громадянства. Але так само зазначається, що закони України встановлюють ряд обмежень на здійснення підприємницької діяльності деякими категоріями професій в Україні. Слід також звернути увагу на Закон України «Про підприємництво» [4]. Відповідно до статті 3 цього закону підприємці мають право без обмежень приймати рішення і здійснювати самостійно будь-яку діяльність, що не суперечить чинному законодавству. Стаття 5 наголошує на таких принципах здійснення підприємництва:

- вільний вибір видів діяльності;
- залучення на добровільних засадах до здійснення підприємницької діяльності майна та коштів юридичних осіб і громадян;
 - самостійне формування програми діяльності та вибір;
 - вільне розпорядження прибутком, що залишається після внесення платежів, установлених законодавством;
- самостійне здійснення підприємцем - юридичною особою зовнішньоекономічної діяльності та інші.

Загальноприйнятою нормою є зобов'язання кожного дотримуватися положень Конституції України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей, про що говориться у статті 68 відповідного закону. Так само Конституція України висуває ще декілька

умов, що стосуються кожної людини на території України, звісно, в тому числі і осіб, що здійснюють підприємницьку діяльність:

1) кожен зобов'язаний не заподіяти шкоду природі, культурній спадщині, відшкодувати завдані ним збитки (стаття 66);

2) кожен зобов'язаний сплачувати податки і збори в порядку і розмірах, встановлених законом (стаття 67).

Вищенаведені норми також можна розуміти як певні умови, які держава висуває до осіб, що мають намір зайнятися підприємництвом. Список таких умов продовжують інші документи, мова про які піде далі.

Цивільний кодекс України наголошує на здобутті права на здійснення особою підприємницької діяльності, яку не заборонено законом, лише за умови здобуття повної цивільної дієздатності, згідно до статті 50 [5]. Повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття), що вказано у статті 34 ЦКУ. Окрім цього можливі й інші способи набуття повної цивільної дієздатності:

1) повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини;

2) повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і яка бажає займатися підприємницькою діяльністю (за наявності письмової згоди на це батьків (усиновлювачів), піклувальника або органу опіки та піклування така особа може бути зареєстрована як підприємець);

3) надання повної цивільної дієздатності провадиться за рішенням органу опіки та піклування за заявою заінтересованої особи за письмовою згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальника, а у разі відсутності такої згоди повна цивільна дієздатність може бути надана за рішенням суду.

До переліку умов, що є обов'язковими при намірі зайняття підприємництвом, можна також віднести:

- наявність факту реєстрації фізичної особи-підприємця чи юридичної особи (проходження легалізації підприємницької діяльності), згідно до статті 58 Господарського кодексу України [6];

- дотримання встановлених обмежень щодо здійснення підприємницької діяльності в Україні (за колом осіб, за вироком суду, за видом діяльності тощо).

Таким чином ми бачимо, що право на зайняття підприємницькою діяльністю чітко закріплено як конституційно, так і іншими законодавчими документами, різноманітність яких допомагає у розумінні усіх тих вимог, що висуваються державою до майбутніх підприємців.

Література

1. Конституційне (державне) право зарубіжних країн: навч. посіб. для студентів вузів / В. М. Бесчастний. – К. : Знання, 2007. – 468 с.
2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Щодо застосування окремих положень Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» : Лист Міністерства юстиції України від 27.01.2010 № 20377-0-33-09-22 // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0377323-10>.
4. Про підприємство : Закон України від 07.02.1991 № 698-XII // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/698-12>.
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page2>.
6. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

Науковий керівник

к. ю. н., доц. кафедри правового

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ ТА ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ В УКРАЇНІУДК 349.22:331.106
М.

Ковальчук М.

студентка 3-го курсу факультету
економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Дана тема є та залишається актуальною, так як на будь-якому підприємстві для створення трудових відносин необхідно укласти трудовий договір або, в інших випадках, трудовий контракт між роботодавцями і працівниками.

Трудовий договір виконує важливу функціональну роль у виникненні трудових правовідносин. Лише трудовий договір остаточно формує волю суб'єктів трудових правовідносин (працівника та роботодавця). Трудовий договір як юридичний факт володіє тією особливістю, що він визначає зміст трудового правовідносини, яке багато в чому залежить від умов, про які сторони домовилися при його укладенні. Разом з тим трудовий договір служить умовою набуття сторонами прав і обов'язків, що впливають з норм трудового законодавства. За допомогою договору визначаються межі трудових прав і обов'язків сторін [1, с. 52].

Відповідно до статті 21 Кодексу Законів про Працю України (далі – КЗпП), трудовий договір 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 [2]. При укладенні

трудового договору, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, мати певні права та дотримувати обов'язки.

Будь-який працівник відтворювати свої вміння та здібності на практиці шляхом укладення трудового договору на одному чи на декількох підприємствах або організаціях, при умові, якщо інше не передбачається законодавством чи колективною угодою.

Трудовий договір підписується між суб'єктами трудових правовідносин у письмовій формі, рідше в усній формі. Згідно статті 24 КЗпП умовами укладення трудового договору у письмовій формі є:

організований набір працівників;

укладення трудового договору про роботу з небезпечними умовами;

укладення контракту;

випадок, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;

укладення трудового договору з неповнолітнім;

укладення трудового договору з фізичною особою;

інші випадки, передбачені законодавством України [2].

Також важливе значення має той факт, що згідно із законом, робітник не може бути допущений до місця роботи без укладення та підписання трудового договору та без повідомлення до 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.

Трудовий договір набирає чинності та вважається укладеним з моменту досягнення угоди по всім обов'язковим умовам, у тому числі і з приводу терміну початку роботи. Мова, таким чином, йде про досягнення угоди щодо часу початку роботи, а не про фактичне настання цього строку.

У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою – фізична особа або за нотаріальним дорученням уповноважена нею особа повинна у тижневий строк з моменту

фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України [3].

Укладення трудового договору на певний строк (п. 2 ч. 1 ст. 23 КЗпП) відрізняється від укладення трудового договору на час виконання певної роботи (п. 3 ч. 1 ст. 23 КЗпП) наступним: у першому випадку строк дії договору визначається зазначенням його тривалості або дати закінчення дії договору, а в другому – сторони домовляються не про дату або строк, а про те, що даний трудовий договір укладено на час виконання певної роботи.

У більшості випадків, на підприємствах укладається трудовий договір, проте також укладаються й трудові контракти. Згідно пункту 3 статті 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. Трудовий контракт є строковим трудовим договором, а саме, письмовим документом, який укладається на зазначений термін. Трудовий контракт містить більш точнішу та розгорнуту інформацію про права та обов'язки робітника і роботодавця, а ніж трудовий договір. Трудовий контракт містить умови, що стосуються припинення трудових відносин та розірвання контракту. Це може бути, запізнення на роботу, прогули, неналежне виконання своїх зобов'язань, не дотримання посадової інструкції, поява на роботу у нетверезому стані або під впливом наркотичних засобів та інші умови, вказані у контракті, можуть призвести до розірвання контракту і звільнення з роботи. Якщо працівник не дотримується правил і обов'язків, прописаних у контракті, то він може бути звільнений із занесенням догани в особову справу.

Таким чином, порядок прийняття на роботу за контрактом майже аналогічний порядку укладення трудового договору. При роботі за контрактом працівникові забезпечуються всі гарантії, пільги та

компенсації, встановлені законодавством про працю. Аналізуючи вищевикладене, необхідно виділити суттєві ознаки, що властиві саме контракту, як особливої форми трудового договору.

1. Контракт укладається виключно у письмовій формі.

2. Контракт завжди строковий, укладений на певний час. Як правило, законодавство не встановлює мінімальних або максимальних термінів дії контракту, за винятком окремих категорій працівників (керівник державного підприємства – від одного до п'яти років, науково-педагогічні працівники – від одного до семи років). Слід зазначити, що, коли по закінченні строку дії контракту трудові відносини продовжуються і жодна із сторін не вимагає їх припинення, контракт, як і інший строковий трудовий договір, трансформується у звичайний безстроковий трудовий договір, а не у контракт на новий термін.

3. За контрактом може передбачатися переїзд працівника на роботу в іншу місцевість. Тому сторони мають визначити умови, гарантії та компенсації такого переїзду, забезпечення працівника і членів його сім'ї житловою площею або йому мають бути компенсовані витрати на оренду (суборенду) житлового приміщення чи користування готелем.

4. У контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених КЗпП, підстави його розірвання. Отже, при звільненні з підстав, передбачених контрактом, звільнення буде правомірним, оскільки така умова була прийнята, коли контракт підписували обидві сторони.

5. Порушення вимог щодо законодавчого визначення сфери застосування контракту може бути підставою для визнання, відповідно до статті 9 КЗпП, недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством України, а також підставою для притягнення осіб, яким надано право прийому на роботу, до адміністративної відповідальності.

Література

1. Цесарський Ф. А. Характерні риси та юридичний зміст правового інституту трудових договорів в СНД / Ф. А. Цесарський // Проблеми законності. – Національний університет «Юридична

академія України імені Ярослава Мудрого. – 2011. – № 117. – С. 50 – 59.

2. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50.

3. Трудовий договір та його види. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.prostopravo.com.ua/trudoustroystvo/stati/trudovoy_dogovor_i_ego_vidy.

Науковий керівник

к. ю. н. , ст. викладач кафедри

правового регулювання економіки

Н. М. Капустян

К ВОПРОСУ ОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УКРАИНЕ

УДК 353.2:332.025

Кольчева А. А., студентка 3 курса
факультета международных
экономических отношений
ХНЭУ им. С. Кузнеця

С каждым годом количество предпринимателей в Украине возрастает. Данное явление оценивается как позитивное и несёт за собой улучшение состояния экономики страны. Ведь именно владельцы малого и среднего бизнеса составляют средний класс, который так важен для поддержания экономики государства. Чтобы различные предприятия могли без проблем взаимодействовать друг с другом, с государством и потребителями, необходимо обеспечить строго контролируруемую и обязательную к исполнению нормативно-правовую базу, учитывающую все аспекты предпринимательской деятельности.

Государство не только устанавливает порядок ведения предпринимательской деятельности, но и гарантирует защиту прав владельца данной фирмы, соблюдение её законных интересов.

Открывая своё дело, предприниматель должен чётко осознавать свои права и обязанности в рамках законов, контролирующих предпринимательство. Именно поэтому данная тема с годами не теряет, а лишь набирает актуальность.

Целью данной работы является исследование нормативно-правовой базы, регулирующей ведение предпринимательской деятельности в Украине.

Согласно Закону Украины "О предпринимательстве", предпринимательство – это непосредственная самостоятельная, систематическая, на собственный риск деятельность по производству продукции, исполнению работ, предоставлению услуг с целью получения прибыли, которая осуществляется физическими и юридическими лицами, зарегистрированными как субъекты предпринимательской деятельности в порядке, установленном законодательством [1].

Существуют и иные определения предпринимательской деятельности. В статье 42 Хозяйственного кодекса Украины предпринимательство описывается, как это самостоятельная, инициативная, систематическая, на собственный риск хозяйственная деятельность, осуществляемая субъектами хозяйствования (предпринимателями) с целью достижения экономических и социальных результатов и получения прибыли [2].

В предпринимательском законодательстве Украины можно выделить три блока нормативно-правовых актов [3, с. 234]:

1. Конституция Украины содержит нормы о предпринимательстве, закрепляет свободу предпринимательства: "Каждый имеет право на предпринимательскую деятельность, которая не запрещена законом".

2. Блок специальных нормативных актов, регулирующих исключительно предпринимательскую деятельность: Законы Украины "О предпринимательстве", "О хозяйственных обществах" , "Об акционерных обществах", "О фермерском хозяйстве" , "О государственной регистрации юридических лиц и физических лиц-

предпринимателей", "О развитии и государственной поддержке малого и среднего предпринимательства в Украине" и другие.

3. Нормативно-правовые акты, содержащие отдельные нормы или их совокупность, которые регулируют предпринимательство. К ним относятся: Хозяйственный Кодекс Украины, Гражданский Кодекс Украины, Налоговый Кодекс Украины, законы Украины "О собственности", "О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности", "О защите прав потребителей", "О защите конкуренции", "О защите от недобросовестной конкуренции", "О разрешительной системе в сфере хозяйственной деятельности", "О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом" и другие.

Значительную роль в регулировании предпринимательской деятельности играют также подзаконные акты, в их числе – Указы Президента Украины, также подзаконные акты Кабинета Министров Украины, особенно положения, утвержденные постановлениями правительства Украины.

Основные признаки предпринимательской деятельности содержатся в законах "О предпринимательстве", "О предприятиях в Украине", "О хозяйственных обществах". Согласно 6 статье Хозяйственного кодекса Украины, одним из общих принципов хозяйствования является свобода предпринимательской деятельности в пределах, ограниченных законом. В 1 части статьи 43 указано, что предприниматели имеют право без ограничений самостоятельно осуществлять любую предпринимательскую деятельность, которая не запрещена законом. Согласно 1 части статьи 45, предпринимательство осуществляется в любых организационных формах, предусмотренных законом, на выбор предпринимателя. Согласно части 1 статьи 46, предприниматели имеют право заключать с гражданами договоры об использовании их труда [2].

Условиями осуществления предпринимательской деятельности являются установленные государством и закрепленные законодательством требования прохождения определенных процедур:

государственной регистрации, лицензирования и патентования некоторых видов предпринимательской деятельности. В законе "О предпринимательстве» в качестве необходимого условия осуществления предпринимательской деятельности" названа государственная регистрация предприятия независимо от вида деятельности [1]. Порядок регистрации указан в Законе Украины "О государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности" [4].

Основными недостатками правового обеспечения предпринимательской деятельности в Украине являются: неоднозначность и нестабильность действующей нормативно-правовой базы предпринимательства; практически нефункционирующий характер многих правовых актов, очень низкая исполнительная дисциплина относительно нормативно-правовых документов; наличие в законодательстве многих нечетких норм, которые при желании можно подвергнуть любом трактовке; необоснованность законодательных ограничений и требований, которые содержатся в отдельных нормативно-правовых актах.

В последние годы Президентом Украины, Верховной Радой и Правительством был принят ряд решений, которые касаются совершенствования нормативно-правовой базы, устранения административных, экономических и организационных препятствий для развития предпринимательства, внедрения новых подходов к государственному дерегулированию в сфере предпринимательства. В первую очередь это касается внесения изменений в процессы регулирования, лицензирования, государственной регистрации, выдачи различных разрешений, введения новых схем налогообложения, составления плановых (внеплановых) проверок финансово-хозяйственной деятельности субъектов предпринимательской деятельности государственными контролирующими органами. Правовое регулирование является одним из важнейших факторов развития предпринимательской деятельности в стране, так что нормы и законы должны постоянно развиваться и совершенствоваться.

Литература

1. Про підприємництво : Закон України від 07.02.1991 № 698-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/698-12>.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
3. Саниахметова Н. А. Хозяйственное право Украины: Учебное пособие / под общ. ред. проф. Н. А. Саниахметовой. – Х. : "Одиссей", 2005. – 608 с.
4. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань : Закон України від 15.05.2003 № 755-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/1576-12.

Научный руководитель
к.ю.н.

И. М. Ваганова

ПРАВО НА МАТЕРИНСТВО, ПРОБЛЕМЫ ЕГО ИСПОЛНЕНИЯ И МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ

УДК 347.65.32

Корнеева Д. Э.
студентка 3 курса
факультета экономики и права
ХНЭУ им. С.Кузнеця

Испокон веков устроено так, что человеческий род стремится к своему продолжению, и сегодня это является неотъемлемой частью жизни каждого человека. Именно поэтому одной из основных обязанностей государства является эффективное правовое

регулирование и защита интересов и прав граждан в сфере материнства, детства и семьи.

Целью данной работы является исследование законодательное обеспечение государством права на материнство, а также пути решения и защиты прав лиц, у которых функция деторождения нарушена и им приходится прибегать к искусственному оплодотворению.

В соответствии с ч.3 ст.51 Конституции Украины, право на материнство является одним из важнейших личных неимущественных прав женщины [1, с.16]. Оно связано, прежде всего, с психологическими факторами, поскольку осуществление именно этого субъективного права разрешает женщине в полной мере реализоваться в обществе как личность и ощутить свою важную роль в продолжении рода.

Следует также отметить, что право на материнство — это не только право рожать и воспитывать ребенка, а и возможность принимать решение относительно количества детей и времени их рождения, интервалов между их рождением, а также иные полномочия, связанные с планированием семьи.

Статистика рождаемости в Украине показывает, что на данный момент происходит демографический спад в стране.

Причиной снижения рождаемости являются различные факторы, такие как: низкий уровень заработной платы, постоянный рост цен, нестабильная политическая обстановка, которые негативно влияют на моральное и духовное состояние населения, можно сделать вывод, что снижение деторождаемой функции из-за вышеописанных факторов у украинцев заметно снижается.

На сегодняшний день информация о демографическом состоянии в Украине позволяет сделать вывод, что все чаще женщины вынуждены прибегать к процедуре искусственного оплодотворения или суррогатному материнству, что с правовой точки зрения недостаточно урегулировано в нашем государстве.

Низкий уровень реализации государством контролирующих функций, либерализация отношений государственной стандартизации

и сертификации приводит к увеличению заболеваемости населения, что сказывается в дальнейшем на рождаемости. В последнее время из-за вышеуказанных проблем и ряда социальных, рождаемость в Украине все еще ниже смертности, что в дальнейшем сказывается на демографической составляющей государства.

Низкий уровень заработной платы, проблемы в обеспечении жильем, постоянный рост цен приводит к тому, что многие семьи в приоритет ставят карьерный рост, и только в последующем – рождение ребенка. Многие женщины в погоне за карьерой не замечают, что переходят определенный возраст, который позволяет без проблем осуществлять рождение ребенка, и попадают в так называемую «зону риска», которая в дальнейшем усложняет не только процесс зачатия, но и не позволяет самостоятельно выносить и родить ребенка.

Таким образом, на сегодня в Украине снижение репродуктивной функции становится серьезной проблемой. По данным Министерства здравоохранения Украины, уровень бесплодия в нашей стране достигает 20%, т. е. примерно каждая пятая пара в Украине не может зачать ребенка традиционным способом [2].

Учитывая вышеизложенное, можно констатировать, что на данный момент распространенная проблема нарушение репродуктивной функции вынуждает женщин прибегать к искусственному оплодотворению. Иными словами, женщина, как личность, физически не может реализовать себя как мать и жена. Однако, беря во внимание то, что Право иметь генетически родного ребенка - естественное право человека, и факт, что медицина не стоит на месте, существует решение данной проблемы.

Всемирной медицинской ассоциацией в 1987 г. было принято Положение об оплодотворении *in vitro* и трансплантации эмбрионов, в котором определено, что оплодотворение *in vitro* и трансплантация эмбриона являются медицинским методом лечения бесплодия, доступным во многих частях мира. Иными словами, речь идет о суррогатном материнстве и искусственном оплодотворении [3].

На сегодняшний день все больше пар прибегают именно к суррогатному материнству, исходя из того, что нет риска потерять ребенка во время беременности, как это бывает при искусственном оплодотворении. Однако с правовой точки зрения, может произойти диссонанс: что, если суррогатная мать в конце срока беременности откажется от сделки, аргументируя свои действия правомерными, согласно вышеописанной статьей 49 Семейного Кодекса Украины?

В украинском законодательстве основные нормы правового регулирования последствий суррогатного материнства содержатся в Семейном кодексе Украины.

Ст. 123 СК Украины предусматривает, что в случае имплантации в организм другой женщины зародыша, зачатого супругами, родителями ребенка являются супруги (мужчина и женщина) [4].

Следует обратить внимание на то, что обязательным является генетическая связь хотя бы с одним из родителей.

При суррогатном материнстве, по украинскому законодательству, материнство оспариванию не подлежит (п. 2 ст. 139 Семейного кодекса Украины). Биологическими родителями ребенка являются супруги. Такая норма защищает потенциальных родителей от злоупотреблений и спекуляций со стороны суррогатной матери [4].

Таким образом, исследование данной темы говорит о наличии таких проблем, как недоработанное законодательство, касаемо:

- оформления ребенка, выношенного суррогатной матерью и передачей его официальным родителям,
- условия возможной компенсации ущерба при родах или здоровья суррогатной матери.

Анализ этой проблематики дает право сделать определенные обобщения: женщина, которая решает стать суррогатной матерью, четко осознает как сам процесс, так и все его последствия, и в моральной, и в психологической, и в физической плоскостях должна его пережить без моральных и физических страданий.

Все вышесказанное дает возможность сделать следующие выводы:

Украинское государство заинтересованно в повышении уровня рождаемости в стране.

Говоря о физических отклонениях супружеских пар, украинское законодательство регулирует и защищает их интересы в отрасли лечения и искусственного оплодотворения [5, с. 305].

На основании приведенных фактов и аргументов можно убедиться, что угроза шантажа или отказа от своих действий суррогатной матерью полностью исключена и карается законом, несет за собой правовую ответственность.

Практическая значимость данной статьи заключается в прямом доказательстве и рассеивании ложной информации об искусственном оплодотворении и негативных последствий этого процесса.

Литература

1. Здравомыслов А. Г. Потребности, интересы, ценности. М., 1986. 160 с.
2. Сайт Укрстат. Демографічна та соціальна статистика / Населення та міграція. Показники 2010-2017р. : [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Исследование Оксаны Кашинцевой деталей и нюансов суррогатного материнства. Статья «Право иметь генетически родного ребенка - естественное право человека» : [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.health-ua.org/faq/akusherstvo-ginekologiya-reproduktivnaya-medicina/3455.html>
4. Семейный Кодекс Украины от 10.01.2002 № 2947-III [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravoved.in.ua/section-kodeks/77-sku.html>
5. Бирюков И.А., Заика Ю.А. Гражданское право Украины Общая часть. Учебное пособие / К.: КНТ, 2006. - 480 с.

Научный руководитель
к.ю.н., профессор

В. В. Сергиенко

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА ОБ'ЄДНАННЯ СПІВВЛАСНИКІВ ЖИТЛОВОГО БУДИНКУ

УДК 347:332.872.23

Кубрак В. Ю.,
1 року ОС магістр
факультету Консалтингу та
міжнародного бізнесу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Наразі житлово-комунальні послуги потребують реформ. Та підвищення тарифів зовсім не обов'язково змінить ситуацію на краще і змусить комунальників виконувати свою роботу відповідно.

Станом на сьогодні була проведена реформа з переходу від житлово-будівельних кооперативів до об'єднань співвласників багатоквартирного будинку.

Об'єднання співвласників багатоквартирного будинку це юридична особа, створена власниками квартир та/або нежитлових приміщень багатоквартирного будинку для сприяння використанню їхнього власного майна та управління, утримання і використання спільного майна [1]. Аналізуючи правове становище житлово-будівельних кооперативів (далі – ЖБК) та об'єднань співвласників багатоквартирного будинку, виділяються три відмінні особливості: 1) ЖБК створюється з метою будівництва жилого будинку та його експлуатації, а об'єднання – тільки для належного утримання та експлуатації; 2) члени кооперативу мають рівні права щодо голосування у вищому органі управління, а в статуті об'єднання можна передбачити інший порядок голосування, наприклад, залежно від розміру площі, яка належить власнику; 3) власником будинку в ЖБК є кооператив, а в об'єднанні – всі співвласники жилого будинку.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку» житлово-будівельні кооперативи можуть бути реорганізовані в об'єднання. Реорганізація відбувається за рішенням загальних зборів. Відповідно до статуту (положення)

кооперативу збори можуть прийняти рішення про реорганізацію кооперативу в об'єднання. З моменту прийняття цього рішення зазначені збори вважаються установчими зборами об'єднання. Участь в установчих зборах беруть члени житлово-будівельного кооперативу, які повністю сплатили вартість жилих приміщень і належної частки у вартості нежилих приміщень та іншого майна і виявили таке бажання. У разі неповної оплати вартості жилих приміщень і належної частки у вартості нежилих приміщень та іншого майна окремими членами житлово-будівельного кооперативу вони можуть брати участь у зборах, з метою вступу до об'єднання за згодою власника невиплаченої частки майна [1].

Тож чим насправді є об'єднання співвласників багатоквартирного будинку? Згідно з Цивільним кодексом України (далі – ЦК України) [2] об'єднання співвласників житла можна віднести до юридичних осіб непідприємницьких товариств приватного права. В той самий час, у ст. 385 ЦК України законодавець визначає, що об'єднання співвласників є юридичною особою, не визнаючи його місця серед інших юридичних осіб у гл. 7 ЦК України.

Неприбутковим підприємством, установою та організацією є підприємство, установа й організація, що одночасно відповідає таким вимогам пп. 133.4.1 Податкового кодексу України (далі – ПК України):

1) утворена та зареєстрована в порядку, визначеному законом, що регулює діяльність відповідної неприбуткової організації;

2) установчі документи якої (або установчі документи організації вищого рівня, на підставі яких діє неприбуткова організація відповідно до закону) містять заборону розподілу отриманих доходів (прибутків) або їх частини серед засновників (учасників), членів такої організації, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних із ними осіб. Зметою цього абзацу не вважається розподілом отриманих доходів (прибутків) фінансування видатків, визначених пп. 133.4.2 ПК України;

3) установчі документи якої (або установчі документи організації вищого рівня, на підставі яких діє неприбуткова організація відповідно до закону) передбачають передання активів одній або декільком

неприбутковим організаціям відповідного виду чи зарахування до доходу бюджету в разі припинення юридичної особи (унаслідок її ліквідації, злиття, поділу, приєднання чи перетворення). Положення цього абзацу не поширюється на об'єднання й асоціації об'єднань співвласників багатоквартирних будинків;

4) унесена контролюючим органом до Реєстру неприбуткових установ й організацій [3].

Так як Об'єднання співвласників багатоквартирних будинків (далі ОСББ) підпадає під усі вище перераховані критерії та на меті у такого типу організацій немає отримання прибутку, а лише надавання послуг для покращення життя мешканців житлового будинку, я вважаю, що ОСББ є неприбутковою організацією. Але питання правового статусу в Закону України про Об'єднання співвласників багатоквартирних будинків потребує доопрацювання, бо у ньому немає чіткого визначення.

Література

1. Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку : Закон України від 29 листопада 2001 р. № 2866-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-14>.

2. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page>.

3. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI (із змінами і доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

Науковий керівник,
к.ю.н., доц. кафедри
правового регулювання економіки

А. С. Пешкова

ЛІЦЕНЗІЙНИЙ ДОГОВІР ЯК ІНТРУМЕНТ ЗАХИСТУ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У СФЕРІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 347.77.043

Кужель А. Є., студентка 3 курсу
факультету МЕН
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

З кожним роком роль інтелектуальної власності в сучасних умовах підвищується, адже в недалекому майбутньому виробництво стане лише засобом реалізації досягнень інтелектуальної діяльності, а тому зростає цінність як об'єктів інтелектуальної власності, так і розпорядження майновими правами інтелектуальної власності. Майнові права на дані об'єкти приносять своїм володільцям суттєві прибутки. Тому питання належного правового регламентування розпорядження майновими правами має наукове і практичне значення. Так, до моменту становлення України, як незалежної держави, питання розпоряджень майновими правами не мало особливої актуальності і не потребувало особливого наукового дослідження і правового регулювання, оскільки існувала монополія держави на використання більшості об'єктів інтелектуальної діяльності. Однак з прийняттям ст. 41 Конституції України, у якій закріплено "права кожної людини володіти, користуватися і розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності" це питання набуло нового значення.

Ліцензійний договір – це цивільно-правовий договір, згідно з яким одна сторона – ліцензіар – на оплатній основі надає іншій стороні договору – ліцензіату – право на використання об'єктів промислової власності. Результатом укладання та реєстрації ліцензійного договору в Державному департаменті інтелектуальної власності (далі – Департамент), який функціонує при Міністерстві освіти і науки України (МОН), є видача ліцензії. Ліцензія – це дозвіл на використання винаходу або іншого технічного досягнення, який надається на основі ліцензійного договору або судового чи адміністративного рішення компетентного державного органу [1].

Ліцензія може бути невиключною, виключною та одиничною:

невиключна ліцензія не виключає можливості використання ліцензіаром твору у сфері, що обмежена цією ліцензією, та видачі ним іншим особам ліцензій на використання цього твору у зазначеній сфері;

виключна ліцензія видається лише одному ліцензіату і виключає можливість використання ліцензіаром твору у сфері, що обмежена цією ліцензією, та видачі ним іншим особам ліцензій на використання цього твору у зазначеній сфері;

одинична ліцензія видається лише одному ліцензіату і виключає можливість видачі ліцензіаром іншим особам ліцензій на використання твору у сфері, що обмежена цією ліцензією, але не виключає можливості використання ліцензіаром цього твору у зазначеній сфері.

Особливістю об'єктів, права на використання яких передаються згідно з ліцензійними договорами, є:

- новизна, що означає їх первинне розроблення, винахід;
- офіційне визнання та закріплення, тобто їх власник (ліцензіар) повинен мати на них виключне право власності, а саме право володіння, користування та розпорядження.

Укладення ліцензійного договору:

- Передача права використання товарного знака здійснюється шляхом видачі ліцензії на підставі ліцензійного договору про використання знака.

- Об'єктом ліцензійного договору є об'єкти промислової власності, а саме товарні знаки. Предмет ліцензійного договору – дії сторін, спрямовані на виникнення, зміну та припинення прав та обов'язків сторін договору. Суб'єкти ліцензійного договору – юридичні та фізичні особи, в тому числі іноземці, особи без громадянства.

- Ліцензійний договір вважається укладеним, якщо сторони дійшли згоди щодо істотних умов (тобто тих умов, які визнані істотними законом або необхідні для договорів даного виду). Але дійсним ліцензійний договір стає з дати публікації відомостей про видачу ліцензії в офіційному бюлетені "Промислова власність" та внесення їх

до державного реєстру свідоцтв України на знаки для товарів і послуг. Дотримання письмової форми договору є необхідною умовою дійсності договору [2].

Згідно з п.2.3.2 Інструкції до істотних умов ліцензійного договору належать:

1. Сторони ліцензійного договору.
2. Предмет ліцензійного договору.
3. Номер свідоцтва
4. Перелік товарів і послуг
5. Обсяг прав, що передаються.
6. Вид ліцензії.
7. Строк дії ліцензійного договору.
8. Територія дії ліцензійного договору.
9. Місцезнаходження (місце проживання) сторін.

За порушення умов ліцензійного договору для сторін наступає договірна відповідальність, яка встановлюється за взаємною згодою ліцензіара та ліцензіата в договорі з урахуванням вимог законодавства.

Сьогодні як у міжнародному, так і у внутрішньому товарному обігу особливої уваги набувають права на інтелектуальну власність та її складову – промислову власність. Особливістю охорони прав промислової власності є обов'язкова реєстрація та отримання охоронних документів, тому поступово збільшується й кількість заявок на реєстрацію об'єктів промислової власності, включаючи знаки для товарів та послуг. Пожвавлення на ринку прав інтелектуальної власності спричиняє зростання кількості порушень зазначених прав, відповідно, зростає кількість судових справ, пов'язаних з інтелектуальною власністю. Інтелектуальну власність можна захищати у цивільному, адміністративному та кримінальному провадженні.

Слід зазначити, що основна кількість справ стосується знаків для товарів та послуг – близько 90 % від загальної кількості судових справ, пов'язаних з промисловою власністю. Найчастіше справи, пов'язані з товарними знаками, розглядають господарські суди України (далі –

суди), оскільки ці об'єкти за своєю суттю призначені для використання в комерційній діяльності [3, с. 286].

Представниками у таких справах виступають патентні повірені (переважно в парі з адвокатами) та юрисконсульти підприємств. Судові справи, пов'язані з правами інтелектуальної власності, вважають складними перш за все через новизну та недосконалість українського законодавства в цій сфері. Тому корисно аналізувати розглянуті судами справи, виділяти певні проблемні питання, на які слід звернути увагу при підготовці до судового процесу, а також цікаві моменти, які характеризують тенденції розгляду таких справ в суді.

Література

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003р. // Відомості Верховної ради України. – 2003. – № 21-22. – ст. 144.
2. Про охорону знаків для товарів та послуг: Закон України від 15.12.1993р. // Відомості Верховної ради України. – 1994. – № 7. – ст. 36.
3. Щербина В.С. Господарське право / В.С. Щербина. – К., 2009. – ст. 336-340.

Науковий керівник,
к.ю.н., доц. кафедри

I. М. Ваганова

ПРО ПОРЯДОК РЕГУЛЮВАННЯ ЦІНОУТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ
УДК 346.61

Кулішенко А. О., студентка 3 курсу
Факультету міжнародних економічних відносин
ХНЕУ ім.С.Кузнеця

Механізм ринкової економіки діє таким чином, що будь-яке порушення рівноваги тягне за собою його автоматичне відновлення. Але іноді рівновага порушується штучно або в результаті втручання

держави, або внаслідок діяльності монополій, які зацікавлені в підтримці монополюючих високих цін. Відмінність ринкового ціноутворення полягає в тому, що ціни в умовах ринку встановлюються власником або виробником товару. Однак, у випадках, де ринок не може забезпечити оптимальне використання ресурсів, так як ринкові сигнали не ефективні, і, де ринок зазнає невдачі, ринкове саморегулювання повинно бути доповнено формами державного регулювання. Державні органи можуть регулювати ціни тільки на обмежене коло товарів і при певних умовах. Держава встановлює загальні підходи і принципи до ціноутворення [1].

Державного впливу в умовах перехідної економіки потребують різноманітні процеси, що відбуваються в економіці, в тому числі і ціноутворення. Ціну мають усі види товарів, послуг та робіт. За допомогою цін визначаються різноманітні показники й вимірюються економічні показники: обсяги виробництва і споживання, основні і оборотні фонди, рівень життя населення, рівень заробітної плати та інші. Ціна, за Господарським кодексом України (надалі ГК України) [2] ст.189, є формою грошового визначення вартості продукції(робіт, послуг), яку реалізують суб'єкти господарювання.

Сьогодні в Україні існує певна система впливу на процеси ціноутворення суб'єктів господарювання. Ця система, з одного боку, обмежує підприємства у виборі ціни, а з іншого - створює більш-менш справедливі умови функціонування для всіх учасників економічних відносин, сприяє створенню вільного конкурентного середовища, а також обмежує розвиток негативних тенденцій, таких як: монополістичне ціноутворення; штучне підвищення цін на товари першої необхідності тощо.

Державне регулювання цін або тарифів припускає застосування кількох методів:

- а) установлення фіксованих цін на товари, роботи, послуги;
- б) установлення граничного рівня цін і граничних надбавок;
- в) установлення граничного рівня рентабельності та розмірів торгових надбавок і націнок;

г) узгодження цін і тарифів під час формування вільних цін і тарифів підприємствами - монополістами [3] .

Ціна як правова категорія має ряд значень. Перш за все, ціна завжди є істотною умовою господарського договору. Без визначення цієї умови, разом з предметом договору та терміном, договір вважатиметься неукладеним (ст. 180 ГК України). Неможливою є й одностороння зміна договору в частині, що стосується ціни (п. 3 ст. 632 Цивільного кодексу України). У випадках, коли ціна є державною, її дотримання є необхідною умовою господарювання і відступ від неї стає правопорушенням і тягне за собою юридичну відповідальність.

Ціна є базою для формування податку на додану вартість, податку на прибуток підприємств, а також митного збору при формуванні як договірних, так і державних цін. При здійсненні деяких господарських операцій, зокрема: бартер, фінансовий лізинг, операції з пов'язаними особами або з платниками податків, що застосовують спеціальні режими оподаткування або інші ставки, ніж основна ставка податку на прибуток, – базою для формування валових витрат або валових доходів є так звана «звичайна ціна». Під звичайною ціною розуміється справедлива ринкова ціна, яка визначається як ціна, за якою товари (роботи, послуги) передаються іншому власнику за умови, що продавець бажає передати такі товари (роботи, послуги), а покупець бажає їх отримати. За відсутності примусу обидві сторони є взаємно незалежними як юридично, так і фактично, володіють достатньою інформацією про такі товари (роботах, послугах), а також ціни, що склалися на ринку ідентичних (а за їх відсутності – однорідних) товарів (робіт, послуг). Відповідно до ст. 39.1 Податкового кодексу України [4], звичайна ціна на товари (роботи, послуги) збігається з договірною ціною, якщо інше не встановлено цим Кодексом і не доведено зворотне.

На базі ціни і реалізації товару визначається рентабельність виробництва товарів (робіт, послуг), яка є показником при здійсненні контролю за цінами на деякі товари і підставою для подальших правових висновків про наявність або відсутність правопорушення у сфері ціноутворення. Зміна ціни в ході господарювання

підприємствами-монополістами вимагає її декларування, прийняття та нової реєстрації.

Державне регулювання цін здійснюється стосовно продукції підприємств, що займають монопольне положення на ринку товарів, а також на товари і послуги, що визначають масштаб цін в економіці та соціальну захищеність окремих категорій громадян. Тому в період переходу до ринку в умовах змішаної економіки ринковий механізм ціноутворення повинен не протистояти, а гнучко поєднуватися з механізмом державного регулювання цін на окремі групи товарів. Таке поєднання дозволяє державі за допомогою цін визначати і реалізовувати цілі та пріоритети економічного та соціального розвитку. Одним з основних напрямів державної діяльності у сфері економіки є проведення цінової політики.

Цінова політика є складовою частиною загальної економічної та соціальної політики України і направлена на забезпечення:

- регулювання державою відносин обміну між суб'єктами ринку з метою забезпечення еквівалентності в процесі реалізації національного продукту;
- дотримання необхідної паритетності цін між галузями і видами господарської діяльності;
- стабільності оптових і роздрібних цін [5].

Контроль за додержанням державної дисципліни цін здійснюють спеціальні органи - державні інспекції з контролю за цінами, систему яких очолює Державна інспекція з контролю за цінами, що функціонує у складі Міністерства економіки України. В умовах переходу економіки на ринкові принципи органи державного контролю за цінами перебудовують свою роботу в напрямі здійснення перевірок основних засад формування собівартості продукції (робіт, послуг) у структурі цін, а також вимог антимонопольного законодавства.

Закон України "Про ціни і ціноутворення" не регулює детально правовий статус державних органів контролю за цінами, права та обов'язки їхніх посадових осіб. Він лише містить норму, відповідно до якої державні органи, що здійснюють контроль за цінами, та їх посадові особи мають права, виконують обов'язки і несуть

відповідальність. Виходячи з того, що завдання і функції державних податкових інспекцій і державних інспекцій з контролю за цінами істотно відрізняються, у Законі України "Про ціни і ціноутворення" доцільно повніше і детальніше визначити правовий статус державних органів з контролю за цінами [7].

Відповідно до чинного законодавства державні інспекції з контролю за цінами мають право:

- здійснювати на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності перевірки грошових документів, бухгалтерських книг, звітів, кошторисів та інших документів;
- одержувати від службових осіб у письмовій формі пояснення, довідки, відомості з питань, що виникають під час перевірок;
- обстежувати будь-які виробничі, складські, торговельні приміщення підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності та місця їх знаходження;
- вимагати від керівників та інших службових осіб підприємств, організацій усунення виявлених порушень законодавства про ціни;
- зупиняти операції підприємств за розрахунковими, валютними, іншими рахунками в банках у разі відмови у проведенні документальної перевірки та в інших передбачених законом випадках;
- накладати адміністративні штрафи на керівників та інших службових осіб підприємств, установ, організацій за порушення державної дисципліни цін.

З метою стабілізації цін на внутрішньому ринку, посилення боротьби з монопольними проявами та захисту інтересів вітчизняного виробника і населення постановою встановлює порядок формування цін, за яким встановлення та застосування суб'єктами підприємництва вільних цін на території України здійснюється виключно у національній грошовій одиниці. Разом з тим під час формування цін обґрунтованим вважається врахування витрат у доларовому еквіваленті лише в частині імпортової складової структури ціни.

Література

1. Філіпенка А.С. Економіка зарубіжних країн / А.С.Філіпенка - Київ: Либідь, 2012. – 345 с.
2. Господарський кодекс України № 436-IV від 16.01.2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
3. Віхров О.П. Господарське право. Спеціальна частина: навч. Посібник / О.П.Віхров. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2004. – 344 с.
4. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
5. Есипов В. Е. Ценообразование на финансовом рынке: Уч. Пособие/ В. Е. Есипов . – СПб, 2011. –176с.
6. Про ціни і ціноутворення: Закон від 21.06.2012 № 5007-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5007-17>

Науковий керівник:
к.ю.н., доц. кафедри

Ваганова І.М.

ДЕЯКІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 346.543

Куренкова А. А.,
студентка 3 курсу
факультету міжнародних
економічних відносин
ХНЕУ ім. Кузнеця

У сучасних умовах ринкової економіки від ефективності інвестиційної політики залежить стан виробництва, рівень технічного розвитку основних фондів підприємств, вирішення соціальних та екологічних проблем. Інвестиції є основою для розвитку економіки, тому необхідне формування сприятливого інвестиційного клімату.

Згідно з Законом України «Про інвестиційну діяльність» інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) або досягається соціальний ефект [1].

Американський дослідницький центр Heritage Foundation щорічно укладає рейтингу економічних свобод, де у 2016 році Україна зайняла 166 місце серед 180 країн світу. Рівень свободи економік країн світу HF розраховує за 12 показниками, серед яких: свобода бізнесу, торгівлі, фінансового сектору, інвестицій, праці, монетарна та фіскальна свобода, гарантії прав власності, розміри бюрократичного апарату, ступінь захисту від корупції [2].

Важливу роль у створенні сприятливих умов для розвитку української економіки відіграють іноземні інвестиції. Залучуючи іноземні інвестиції, країна-реципієнт отримує ряд переваг, основними з яких є поліпшення платіжного балансу; розвиток експортного потенціалу і зниження рівня залежності від імпорту; трансфер новітніх технологій та ноу-хау; комплексне використання ресурсів; підвищення рівня зайнятості, тощо.

Для підвищення інвестиційної активності підприємств на державному рівні необхідна виважена інвестиційна політика та сприятливий інвестиційний клімат. Основною метою регулювання інвестиційних процесів є забезпечення функціонування соціальних, економічних, науково-технічних програм розвитку суспільства та державна підтримка інвестицій.

Коло головних інвесторів України практично не змінюється за останні 10 років. Їх усіх розділяють на чотири великі групи [3]:

– Економічно розвинені країни та європейські країни, що розвиваються. Сюди можна віднести: Німеччину, Австрію, Францію, Італію, Польщу, США та Угорщину.

– Країни з режимом зниженого оподаткування. До цих країн належать Нідерланди, Швейцарія, Великобританія.

– Російська Федерація, яка відноситься до країн світу, що розвивається. Проте частка інвестицій з цієї країни за останні 10 років не опускалась нижче 7%.

– Офшорні зони. У списку найбільших інвесторів України провідні позиції займають Кіпр та Британські Віргінські острови. З 2013 року в число головних інвесторів нашої країни увійшов Беліз. Він також є офшорною зоною.

Наразі держава намагається поліпшувати інвестиційний клімат країни, з цією метою протягом 2014 - 2016 року були прийняті деякі законодавчі акти.

Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України» від 07.11.2016 № 5368 спрощує податкову систему, підвищує прозорість та якість адміністрування податків, сприяє створенню сприятливих умов для залучення інвестицій, ліквідації поширених схем ухилення від оподаткування, що дозволяє збільшити доходи як державного, так і місцевих бюджетів [4].

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо скасування обов'язковості державної реєстрації іноземних інвестицій» від 30.04.2015 № 2763 спрямований на вдосконалення сприяння залучення інвестицій, зокрема, іноземних в економіку України шляхом максимального спрощення порядку залучення таких інвестицій. Обов'язковість такої реєстрації лише створювала невиправдані перепони для бізнесу, бо той факт, що суб'єкт господарювання має іноземні інвестиції фіксується статутними документами та вноситься до Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб. Інформація про наявність іноземних інвестицій, їх розмір та структура інвесторів є загальнодоступною інформацією. У зв'язку із цим процедура реєстрації іноземних інвестицій не мала інформаційного сенсу [5].

Метою Законопроекту України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо зняття регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства в Україні та стимулювання інвестицій)» від 27.11.2014 № 1058 є зняття регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства та стимулювання інших механізмів залучення інвестиційних капіталовкладень, покращення інвестиційних умов та гарантій для приватних інвесторів шляхом внесення змін до відповідних законів України та усуненні невідповідностей, які дані закони містять [6].

Закон України «Про ратифікацію Угоди між Україною та Японією про сприяння та захист інвестицій» від 21.05.2015 № 0020 сприятиме подальшому розвитку українсько-японського інвестиційного співробітництва, активізації торговельного обороту між державами, має створити передумови для збільшення обсягу іноземних капіталовкладень в економіку держави, знизити некомерційні ризики для інвесторів в Україні, затвердити позитивний імідж України як держави зі сприятливим інвестиційним кліматом [7].

Метою Законопроекту «Про запровадження нових інвестиційних можливостей, гарантування прав та законних інтересів суб'єктів підприємницької діяльності для проведення масштабної енергомодернізації» від 09.04.2015 є створення правових засад для запровадження нових інвестиційних можливостей, гарантування прав та законних інтересів суб'єктів підприємницької діяльності для проведення масштабної енергомодернізації [8].

Таким чином, протягом останніх років держава провела ряд позитивних змін у законодавчій базі для поліпшення умов інвестування та приливу прямих інвестицій до України. Прямі іноземні інвестиції, кредити МВФ та інших міжнародних фінансових організацій ідуть, перш за все, на виплату попередніх боргів, тобто повертаються кредиторам. Проте країна дуже зацікавлена в заохоченні інвестицій та сподівається, що усі прийняті акти допоможуть поліпшенню інвестиційного клімату країни та покращать економічну ситуацію країни.

Література

1. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 № 1560-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/1560-12>.
2. Country Rankings [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.heritage.org/index/ranking>.
3. Чернадчук В.Д., Сухонос В.В., Чернадчук Т.О. Основи інвестиційного права України: Навчальний посібник / В.Д. Чернадчука. - К.: Видавничий дім «Княгиня Ольга», 2005. - 384 с.
4. Про внесення змін до Податкового кодексу України: Закон України від 07.11.2016 № 5368 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1797-19>.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо скасування обов'язковості державної реєстрації іноземних інвестицій: Закон України від 30.04.2015 № 2763 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1390-19>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо зняття регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства в Україні та стимулювання інвестицій): Закон України від 27.11.2014 № 1058 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1011-19>.
7. Про ратифікацію Угоди між Україною та Японією про сприяння та захист інвестицій: Закон України від 21.05.2015 № 0020 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/505-viii>.
8. Про запровадження нових інвестиційних можливостей, гарантування прав та законних інтересів суб'єктів підприємницької діяльності для проведення енергомодернізації: Закон України від 09.04.2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/327-viii>.

Науковий керівник
к.ю.н., доц. кафедри

Ваганова І.М.

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОГО ЗАКОНУ ТНК

УДК 341.922.4

Лещенкова
О.С.,
студент 1 року ОС Магістр
факультету консалтингу та
міжнародного бізнесу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

У сучасному світі підприємницька та інша діяльність юридичних осіб не обмежується лише територією держави, де їх було створено, а може поширюватися і на територію інших держав, набуваючи транскордонного напрямку, що зумовлює постановку питань колізійного та матеріально-правового характеру, які мають вирішуватися в рамках міжнародного приватного права.

У зарубіжній практиці розглядають ТНК як суб'єкт міжнародного приватного права, що діють поряд з державами і міжнародними організаціями.

Специфічною ознакою ТНК виступає їхня неоднорідність і розчленованість з юридичної точки зору: компанії, що належать до різних юрисдикцій та входять до складу ТНК, керуються з одного економічного центру – материнської компанії [1].

Принцип підкорення ТНК національному праву країни перебування зафіксований в Хартії економічних прав і обов'язків держав (ст. 2) [2]: "Кожна держава має право регулювати і контролювати діяльність транснаціональних корпорацій у межах дії власної національної юрисдикції та вживати заходів до того, щоб така діяльність не суперечила її законам, нормам та постановам, відповідає її економічній і соціальній політиці".

Особливі труднощі пов'язані з визначенням законодавства держави, у середовищі якого ТНК вимушені діяти. З одного боку, ТНК створюються за правом конкретної держави, з іншого – їх дочірні і внучаті компанії діють в якості самостійних юридичних осіб в рамках законів інших країн [3, С. 143].

Особистий закон ТНК – категорія колізійного права, право конкретної держави, компетентне відповісти на питання, які пов'язані з правосуб'єктністю юридичної особи.

Розрізняють такі найпоширеніші критерії(теорії) визначення особистого закону:

- критерій інкорпорації: юридична особа має національність держави, де вона зареєстрована (Великобританія, Росія, Китай, Індія, США);

- критерій осілості: юридична особа має національність держави, де знаходиться правління чи головні органи управління юридичної особи (Франція, Бельгія, Україна)

- критерій діяльності: юридична особа має національність тієї держави, де вона здійснює свою діяльність: отримує прибуток, здійснює податкові відрахування (Сирія, Алжир)

- критерій контролю: юридична особа має національність тієї держави, де проживають (чи є громадянами) засновники даної юридичної особи

- змішаний критерій: як доповнюючи один одного встановлюються прив'язки до права держави інкорпорації, місця знаходження і місця здійснення діяльності, застосовується і теорія контролю (Італія, Канада, Єгипет).

Питання використання таких критеріїв юридично закріплюються у двосторонніх торгових угодах (здебільшого, з питань запобігання подвійному оподаткуванню).

З усіх розглянутих теорій щодо визначення особистого закону юридичної особи найбільш поширеними у світі є критерії інкорпорації та осілості, проте дуже рідко вони використовуються ізольовано одна від одної.

Наприклад, ст. 25 Закону України «Про міжнародне приватне право» [4], передбачає:

- 1) особистим законом юридичної особи вважається право держави місцезнаходження юридичної особи;

2) для цілей цього Закону місцезнаходженням юридичної особи є держава, у якій юридична особа зареєстрована або іншим чином створена згідно з правом цієї держави;

3) за відсутності таких умов або якщо їх неможливо встановити, застосовується право держави, у якій знаходиться виконавчий орган управління юридичної особи.

Таким чином, при загальному закріпленні теорії осілості (місцезнаходження юридичної особи) в ч. 1 ст. 25 цього Закону, визначальним є критерій інкорпорації (держава, в якій юридична особа зареєстрована), передбачений у ч.2 ст. 25; як додатковий використовується критерій місцезнаходження виконавчого органу управління (ч. 3 ст. 25).

Що стосується українського законодавства, то, відповідно до ст. 93 Цивільного кодексу України [5], цивільна правоздатність іноземних підприємств і організацій під час здійснення угод із зовнішньої торгівлі та пов'язаних з нею розрахункових, страхових та інших операцій визначається за законом країни, де засноване підприємство чи організація.

Література

1. Про транснаціональні корпорації : Конвенція СНД; Міжнародний документ від 06.03.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/997_193.

2. Хартія економічних прав та обов'язків держав : ООН, Міжнародний документ від 12.12.1974 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_077.

3. Міжнародне приватне право: підручник / за ред. А. С. Довгерта і В. І. Кисіля. – 2-ге видання. – К.: Алерта, 2014. – 656 с.

4. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. - № 32. - Ст.422.

5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. - Ст.356.

Науковий керівник,

к.ю.н., доцент кафедри правового

регулювання економіки ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пешкова А.С.

SEPARATE ASPECT OF STAYING FOREIGNERS IN UKRAINE

УДК 342.724

Limanskaya K. M., 3d year student
Management and Marketing department
HNEU of Simon Kuznets

The main problem of this research is discrimination of foreigners in Ukraine in different aspects of life.

The novelty of this article is deciding the life of foreigners in Ukraine. Search the problems with which foreigners deal with every day and find the reason of their migration in Ukraine.

There are a lot of foreigners live in Ukraine: according to Public service of statistics, in 2015 Ukraine was visited by 12,428 million foreigners from more than 110 countries.

At the same time the vast majority of them (11, 5 million people or 93%) came to us on personal records: in this category officially, on the methodology, carry all independently organized visits, including tourist.

With the help of travel agencies to Ukraine have arrived last year only 137 thousand people (1, 1% of total) [1].

Foreigners arrive to Ukraine with a lot of goals. Some of them want study here, some want find a job or open their own business, some just want leave their motherland and start new life.

When foreigners come to Ukraine they hope that Ukrainians will be polite with them and don't use double standard. Unfortunately it is overtakes them.

A lot of journalists decided this problem. According to the social psychologist Victor Pushkar, one of the most common forms of discrimination in Ukraine the eydzhizm is. "In particular, age restrictions in case of employment of "old men" continue to be applied widely, beginning of 28-30 years. The cosmetic measures directed to concealment of a problem instead of its decision are provided in the new employment act mainly" — the expert considers.

Among those who suffer from discrimination in Ukraine there are not only Ukrainian citizens. Discrimination on the basis of nationality — is already habitual for Ukraine [2].

"The fact that foreign citizens are often become the victims of multiple discrimination — that is unfair restriction in the rights directly on several signs aggravates a situation — Maxim Butkevich, a coordinator of the Without Borders coordinator of "Center of Social Action" says. — The foreign citizenship and a legal position in Ukraine, a foreign citizenship and the state of health, a foreign citizenship and skin color — can lead to discrimination effect. Refugees, asylum-seekers and foreign students in Ukraine can tell much about it" [3].

Such discrimination seems strange because some foreigners work in governmental mechanism. Also, Ukrainian government always say that they ready and happy to visit new foreigners. Moreover foreigners get a job in the Verkhovna Rada. Ukraine will continue to employ foreigners in the new Cabinet. It is stated in article of the president of Ukraine Petro Poroshenko for The Wall Street Journal [4].

According to such news seems strange that Ukraine has problems with discrimination. On the one hand foreigners have special rules and attitude to them. They cannot be teachers and must pay in twice more for education that Ukrainian student. The age can become a cause of failure in case of employment. On the other hand government employs foreigners to Verkhovna Rada. Also there are a lot of international events organized in Ukrainian universities: foreigners attend Ukraine with educational programs or according to the program of exchange.

Conclusion: on the basis of all what had been written below we may say that the problem of discrimination of foreigners is inconsistent. On the

one hand Ukraine perceives foreigners like rubbish. Like second sort or those who worse than Ukrainians. Blue color workers who have no right to take working place in any company. On the other hand Ukrainians see foreigners like a source of useful information or people which can bring something new to all spheres of Ukraine.

List of literature:

1. Дискриминация в Украине: очевидная и скрытая. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://genderz.org.ua/diskriminatsiya-v-ukraine-ochevidnaya-i-skryitaya/>
2. В правительстве Украины появятся новые иностранцы. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.segodnya.ua/politics/pnews/v-pravitelstve-ukrainy-poyavyatsya-novye-inostrancy-584118.html>
3. Зачем иностранцы едут в Украину? - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hyser.com.ua/community/zachem-inostrancy-edut-v-ukrainu-61171>
4. Украина продолжит нанимать иностранцев в правительство. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://korrespondent.net/ukraine/3452483-ukrayna-prodolzhyt-nanymat-ynostrantsev-v-pravytelstvo-poroshenko>

Науковий керівник
к.ю.н, доц. кафедри

Коршакова О. М.

КОРПОРАТИВНІ СПОРИ: ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

УДК 346.14

Макарова
Д. С.,

За п. 4 частини першої ст. 12 Господарського процесуального кодексу України господарським судам підвідомчі справи, що виникають з корпоративних відносин у спорах між господарським товариством та його учасником (засновником, акціонером), у тому числі учасником, який вибув, а також між учасниками (засновниками, акціонерами) господарських товариств, що пов'язані із створенням, діяльністю, управлінням та припиненням цього товариства, крім трудових спорів [1].

Корпоративні спори – є одним з найбільш проблемних видів спорів взагалі. Однією з передумов цієї проблемності довгий час лишалася невизначеність правової природи цих спорів, і, як наслідок – невизначеність їх підвідомчості, яка залежала від суто вторинних чинників: наприклад, якщо серед відповідачів виявлялася хоча б одна фізична особа, корпоративний спір розглядався загальним судом згідно ЦПК [2], інакше – господарським судом згідно ГПК [1].

Проблеми, пов'язані з діючим порядком розгляду корпоративних спорів, досліджували такі вчені, як В. Беяневич, О. Вінник, С. Демченко, В. Джунь та інші. Проте аналіз судової практики розгляду корпоративних спорів свідчить про нагальну потребу в подальших наукових дослідженнях.

Поняття корпоративних спорів зазначено у ст. 167 ГК України, в якій визначено: корпоративні відносини – це відносини, що виникають, змінюються та припиняються щодо корпоративних прав, які, у свою чергу, є правами особи, частка якої визначається у статутному фонді або майні господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією. Суб'єктами цих відносин виявляються суб'єкти господарювання і їх засновники, учасники, акціонери [3]. Отже, можна погодитися з думкою Беяневича В. Е., який стверджував, що корпоративні відносини виявляються відносинами між суб'єктами відносин у сфері господарювання [4, с.

223].

Оскільки корпоративні спори є різновидом спорів господарських, слід довести до логічного завершення їх передачу до підвідомчості господарських судів і повного мірою відтворити у процесуальному законі відмежування матеріальних корпоративних правовідносин від суміжних цивільних та трудових відносин [1].

Ознаками корпоративного спору є не тільки припущення про існування корпоративних відносин, але й припущення про стан порушення суб'єктивного корпоративного права. На відміну від суб'єктивного права, яке існує або існування якого припускається, корпоративний спір є завжди реальним, незалежно від того передувало йому порушення права чи ні.

Кінцевою метою і практичною цінністю корпоративного спору є не просто його врегулювання, а саме встановлення істинності (законності) чи хибності суджень учасників про той чи інший стан з прав і обов'язків в правовідносинах.

Класифікації корпоративних спорів відбувається за різноманітними критеріями. Одним із таких критеріїв є суб'єктний склад корпоративного спору. Даний критерій має практичне значення, оскільки дозволяє визначати підвідомчість такого спору. Суб'єктом корпоративного права є учасник корпоративних право-відносин. Корпоративні правовідносини можна визначити в вузькому і широкому розумінні [5].

Корпоративні спори за суб'єктним складом можна класифікувати на такі категорії:

1. спори, що виникають між учасниками, в тому числі учасником, який вибув, з приводу створення, діяльності, управління та припинення діяльності такого товариства;
2. спори між господарським товариством та його учасником;
3. спори між корпорацією чи учасником корпорації та будь-яким іншим учасником приватноправових відносин.

До корпоративних спорів можна віднести, зокрема, спір за позовом учасника (акціонера) господарського товариства про визнання недійсною угоди, укладеної товариством, умови, за якої, на думку

позивача, позбавляють товариства можливості отримання додаткових прибутків; справи про визнання недійсним договорів купівлі-продажу майна господарського товариства; позов фізичної особи-члена наглядової ради акціонерного товариства про визнання недійсною угоди; спори щодо припинення юридичної особи – господарського товариства;

Корпоративні спори можна також поділити на дві категорії: спори, які виникають з приводу майнових корпоративних прав, та спори, які виникають з приводу організаційних корпоративних прав.

Література

1. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 р. № 1798-XII // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 6. – Ст. 56.
2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV // Відомості Верховної Ради. – 2004. – № 40. – Ст. 492.
3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 18. – Ст. 144.
4. Беяневич В. Е. Арбітражне судочинство: визнання недійсними актів державних та інших органів: навчальний посібник / В. Е. Беяневич. – К. : Ін-Юре, 2001 – 304 с.
5. Про господарські товариства : Закон України від 19.09.1991 р. № 1576-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49– Ст. 682.

Науковий керівник
К. Ю. Н.

І. М. Ваганова

СУТНІСТЬ ПРИВАТНИХ ТА ПУБЛІЧНИХ ВІДНОСИН ТА ПРИНЦИПИ ЇХ РОЗМЕЖУВАННЯ

УДК 342:340.111.5

Малигіна Є. Ю.,

Правовідносини відіграють значну роль у будь-якій галузі права. У процесі правовідносин суб'єкти права здійснюють свої повноваження, реалізують права, виконують функції та завдання, які було покладено на них законодавством. Система права є багатогранним феноменом, який потребує комплексного підходу до класифікації різних правових явищ.

Питання розмежування приватних і публічних правовідносин значною мірою впливає на вирішення багатьох питань у теорії правовідносин. Слід зазначити, що відмінності між приватними та публічними правовідносинами та неоднозначність розуміння їх сутності знижують якість та ефективність судового захисту прав, свобод чи інтересів фізичних та юридичних осіб. Теоретична невизначеність у питанні розмежування публічних і приватних правовідносин викликає виникнення недоліків у системі юридичних актів та ускладнює правове регулювання. Усе це обумовлює актуальність продовження наукових досліджень даної сфери.

На думку С. Алексєєва, публічне і приватне право характеризують як якісно різні галузі правового регулювання, два різних «юридичних континенти», дві різні «юридичні галактики» [1, с.163]. Публічними є всі правовідносини, одним із суб'єктів яких є держава із специфічним характером носія примусової влади. Приватними визнаються відносини, в яких держава не бере участь в якості суб'єкта, або виступає учасником правовідносин, проте лише як носій майнових інтересів [2, с.237].

Особливістю публічних правовідносин є те, що в більшості випадків вони мають вертикальну спрямованість і є субординаційними, оскільки суб'єкти державно-владних повноважень займають чітко визначене місце в ієрархії державного механізму і мають визначене коло владних повноважень. Норми законодавства, що регулюють поведінку суб'єктів публічного права, мають імперативний характер.

Обов'язок користуватися правами є характерним для більшості публічних прав, у той час коли у приватної особи такого обов'язку не існує. Публічне право являє собою систему юридичної централізації відносин, а цивільне право, навпаки, є системою юридичної децентралізації. Якщо публічне право є системою субординації, то цивільне право є системою координації [3, с. 38-40].

Приватні правовідносини регулюються нормами цивільного та сімейного права, а публічні правовідносини – нормами адміністративного, фінансового, кримінального, кримінально-процесуального та цивільно-процесуального права.

Приватні правовідносини можуть виникати тільки між фізичними та юридичними особами, що не наділені державно-владними повноваженнями. Учасники ж публічних правовідносин включають як фізичних і юридичних осіб, так і державні органи, їхніх посадових і службових осіб, що наділені державно-владними повноваженнями. Частина 2 ст. 81 Цивільного кодексу України закріплює можливість створення юридичних осіб приватного права та юридичних осіб публічного права. Згідно з Кодексом адміністративного судочинства України [4], при визначенні сфери адміністративної юрисдикції принципове значення мають такі поняття, як «публічно-правові відносини» (ч. 1 ст. 2), «публічно-правовий спір» (п. 1 ч. 1 ст. 3), «публічно-правові справи» (ч. 2 ст. 17).

Розмежування приватних та публічних правовідносин відбувається відповідно до наступних аспектів:

1. Суб'єкти відносин. Публічними можна визнати відносини, учасником яких є особа, яка здійснює надані їй публічно-владні повноваження. За ствердженням В. Лісничого, публічна влада – це державна організація політичного життя, що здійснюється за допомогою спеціального ієрархічно та територіально організованого апарату, легітимного використання примусу та права видавати нормативні акти, обов'язкові для всього населення. Крім прямого примусу або заради його використання, держава в реалізації публічної влади спирається на матеріальні та моральні імпульси, які досить помітно впливають на ефективність реалізації владних повноважень

[5, с. 19]. Крім того, визнання відносин публічно-правовими потребує від суб'єкта цих відносин своїх повноважень. В іншому випадку такі відносини будуть приватними. Необхідно зазначити, що достатньо важким є встановлення публічності чи приватності повноважень держави. Прикладом є відносини стосовно постачання продукції для державних потреб. У цьому випадку при визначенні мети здійснення закупівель держави виникає питання, чи це здійснюється для задоволення приватних чи публічних інтересів.

2. Правове становище учасників відносин. У разі публічних правовідносин відбувається підпорядкування одних суб'єктів іншим. Воно проявляється у можливості суб'єкта владних повноважень, вирішувати питання про права та обов'язки особи, яка бере участь у правовідносинах. Підпорядкованість має місце при здійсненні нагляду та контролю. Вона спостерігається у відносинах між органами, серед яких один є вищим стосовно іншого (наприклад Кабінет Міністрів України і місцева державна адміністрація). У свою чергу приватні відносини відрізняються правовою та фактичною рівністю учасників.

3. Зміст правовідносин. Учасники публічних правовідносин виконують свої обов'язки та діють лише так, як прямо передбачено в законі. У цьому полягає принцип імперативності: якщо існує норма права, то для суб'єкта відносин вона є єдиною юридичною підставою для виникнення певних публічних відносин. Протилежною до принципу імперативності публічного права є диспозитивність приватного. Вона припускає можливість виникнення приватних прав та обов'язків з дій, передбачених та не передбачених законодавством. Спосіб виконання приватних прав та обов'язків можна назвати бажаною формою поведінки суб'єктів приватних відносин. Його недотримання не призведе до правових наслідків, якщо не було порушено заборон, прямо визначених у законі.

4. Форми захисту прав. Публічні правовідносини характеризуються підпорядкованістю приватних осіб волі владних суб'єктів. Вони розглядаються судом з огляду на всебічний захист прав фактично слабшої сторони у відносинах. Приватні відносини відрізняються рівністю їхніх учасників. Під час судових засідань вони

розглядаються на засадах вони підлягають розгляду в суді на засадах диспозитивності та безсторонності.

Сукупність розглянутих вище критеріїв дає можливість визначити належність правовідносин до приватних чи публічних. Сукупність таких аспектів, як пов'язаність відносин з діяльністю держави і місцевого самоврядування і характер цього зв'язку, а також особливості суб'єктів правових відносин та їх взаємного становища, визначають певні відносини як публічно-правові або приватноправові. Це обумовлює застосування того чи іншого методу правового регулювання. Слід зазначити, що елементи як публічного, так і приватного права наявні у будь-якому законі або галузі законодавства. Цей факт не дає можливості провести чітку межу між сферою приватного та публічного права.

Література

1. Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения. – М. : Статут, 2001. – 752 с.
2. Тарановский Ф.В. Энциклопедия права. [3-е изд.]. – СПб. : издательство «Лань», 2001. – 560 с.
3. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права / И. А. Покровский. [3-е изд., стереотип]. – М. : Статут, 2001. – 354 с.
4. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
5. Лісничий В.В. Концептуальні засади політичних наук: теорія та історія. метод. Та дидактичні матеріали до модуля1 / укл. В.В. Лісничий. – Х. : УАДУ ХФ, 2001. – 36 с.

Науковий керівник,
к.ю.н.

Ваганова І. М.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОГОВОРУ МІЖНАРОДНОГО ФОРФЕЙТИГУ

І.,

студент 1 року ОС магістр
факультету Консалтингу
і міжнародного бізнесу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Договір орфейтингу має спільні риси з договором «експортного форфейтингу», який у національній правовій науці дослідила Я. О. Чапічадзе та інші дослідники, які є представниками економічних і господарсько-правових спеціалізацій. Факторинг є короткостроковим інструментом фінансування, а форфейтинг можна трактувати як середньо та довгостроковий спосіб кредитування зовнішньоекономічних операцій [1, С. 234]. Адже, експортний факторинг і є форфейтингом.

Форфейтинг є однією із форм забезпечення виконання грошових зобов'язань, як широковідома у міжнародній практиці форма короткострокового та середньострокового кредитування зовнішньоторгових угод [2, С. 3].

Форфейтинг – спосіб кредитування зовнішньоекономічних операцій, який полягає у купівлі в експортера експортних вимог форфейтером (комерційним банком чи спеціалізованою компанією) з виключенням права регресу (зворотної вимоги). Експортеру виплачується залишкова сума експортної вимоги за мінусом суми дисконту. Форфейтинг має багато спільного з «експортним факторингом». У той самий час факторинг вважається короткостроковим інструментом фінансування, а строк форфейтування є як середньо так і довгостроковим кредитуванням зовнішньоекономічних операцій [3].

До основних переваг форфейтингу відносяться: покращення позиції експортера стосовно ліквідності, оскільки підприємство одразу ж отримує готівкові кошти; експортер звільняється від всіх ризиків; зменшуються довгострокові вимоги у балансі підприємства, що приводить до зростання його кредитоспроможності; зникає

необхідність контролю за погашенням кредиту і роботи з інкасації платежів; форфейтинг не впливає на ліміти експортера з овердрафту або на інший кредит, який надається банком. Його недоліками є висока вартість: ставка за форфейтування є значно більшою за звичайні ставки за кредитами, тому що форфейтер бере на себе всі ризики.

Витрати з форфейтування складаються з: ризикової премії за політичний ризик; витрат на отримання банківської гарантії; витрат на мобілізацію грошових коштів, які залежать від процентних ставок на євrorинку; управлінських витрат; комісії форфейтера, що становить різницю у часі між укладанням угоди та наданням документів; важкість пошуку експортеру банку, який захоче надати форфейтерну послугу.

У такому сенсі форфейтинг виступає як різновид фінансових послуг, які в Україні регулює Закон України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» [4]. Проте досі у ст. 4 серед переліку послуг він не вказаний: чи законодавець до цього не дійшов, чи схилився до іншого розуміння правової природи форфейтингу, чи зважав на те, що в Україні практично такі послуги майже не надаються. Лише у п. 11 вказано на найбільш наближену до нього послугу, а саме: факторинг.

У законодавстві України немає прямої вказівки на форфейтинг. Проте опосередковано у ст. 350 ГК України [5], в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо факторингу» [6] «Факторингові операції» встановлено, що банк має право укласти договір факторингу (фінансування під відступлення права грошової вимоги), за яким він передає або зобов'язується передати грошові кошти в розпорядження другої сторони за плату, а друга сторона відступає або зобов'язується відступити банку своє право грошової вимоги до третьої особи. Якщо зважати на експортний факторинг, який наближений до форфейтингу, то є сенс піти далі і відкрити дорогу першокласним банкам України для здійснення форфейтингу.

Тож законодавець зробив вагомі зусилля для розвитку факторингу та його видів. У тому напрямку слід йти далі та не

обмежуватися. До того ж принцип свободи підприємництва, що передбачений п. 1 ст. 44 ГК України, нас у цьому переконує.

У Законі України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» вказано, що надання фінансових послуг є виключним видом діяльності фінансових установ. У його ч. 5 ст. 5 передбачено, що фінансові установи вправі надавати послуги з факторингу з урахуванням вимог України та цього Закону. Фінансова установа, що надає послуги з факторингу, може також надавати послуги з пов'язаного з цим веденням обліку грошових вимог, надання поруки за виконання боржником свого обов'язку за грошовими вимогами постачальників товарів (послуг) та пред'явлення до сплати грошових вимог від імені постачальників товарів (послуг) або від свого імені, а також інші послуги, спрямовані на одержання коштів від боржника». Лише загадкою залишається чому ст. 4, яка містить перелік фінансових послуг, не доповнена форфейтингом. З вище наведеного можна зробити такий висновок, що форфейтинг це економічна за змістом операція, а в основу форфейтування покладено однойменний договір, який отримав назву договору форфейтингу. За своєю правовою природою, як господарська операція, він є господарсько-правовим, а за формою та домінуванням правового масиву регулювання – цивільно-правовим і, як виписано у чинних актах законодавства, договором про надання фінансових послуг. Сутність цього договору зводиться до того, що зобов'язання боржника, строк виконання якого не настав, може бути кредитором перетворене в наявні гроші шляхом продажу зобов'язання форфейтеру, який погоджується купити зобов'язання на безповоротній основі лише за умови надання забезпечення третьою особою [7, С. 236]. При тому він характеризується двома рисами: простотою структури кредитної документації та швидкістю узгодження умов договору форфейтингу.

Регулювання міжнародного факторингу здійснюється Конвенцією УНІДРУА про міжнародний факторинг, до якої приєдналася Україна. Вона має недоліки, зокрема не визначає ряд процедурних питань надання факторингових послуг. Серед документів, пов'язаних з вищезгаданою Конвенцією, виділяється три документи: 1)

Міжнародний документ ООН, що визначає статус Конвенції УНІДРУА про міжнародний факторинг від 7 лютого 2001 р.; 2) Конвенція ООН про поступку дебіторської заборгованості в міжнародній торгівлі від 12 грудня 2001 р.; 3) Закон України «Про приєднання України до Конвенції УНІДРУА про міжнародний факторинг» від 11 січня 2006 р. № 3302-ГУ.

Справа не у приєднанні України до цієї Конвенції та змінах у національному законодавстві, а в його гармонізації та уніфікації з міжнародними нормативно-правовими актами. Згідно з Розділом X Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського союзу, затвердженої Законом України від 18 березня 2004 р. № 1629-ГУ фінансування заходів, спрямованих на виконання Програми, на кожному етапі здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України, коштів міжнародної технічної допомоги та інших джерел, не заборонених законодавством України [8]. У той самий час, майже ніхто не переймався розвитком нормативного регулювання форфейтингу. Тому перспективи, що повинні були відкритися перед Україною, наразі не використовуються: досі не усунено недоліки і колізії національного законодавства із зазначеною Конвенцією. Вони, як прояв певної запопадливості та намагання сподобатися беззаперечним прийняттям положень міжнародних договорів, навіть в ущерб національним інтересам торкаються не лише дрібних особливостей або процедурних питань, а основи регулювання факторингу та його різновидів.

Отже, на підставі проведеного дослідження, можемо зробити висновок, що форфейтинг є кваліфікованим факторингом, що проявляється через особливі забезпечувані ним угоди(зовнішньоекономічний контракт) та суб'єктний склад. Слід більш досконало визначити регулювання форфейтингу у національному законодавстві та позбавитись від наявності колізій та недоліків.

Література

1. Колодієв О.М., Колесніченко В. Ф. Гроші і кредит. – К. : Знання, 2010. – 615 с.

2. Ачкасов А. И. Операция «а-фортэ». Общая характеристика и техника совершенства: 2-е изд. / Серия Международный банковский бизнес. – М. : Изд-во АО «Консалтбанкир», 1994. – 48 с.

3. Форфейтинг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buNlib.net/booNs/27935/>.

4. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України // Відомості Верховної Ради України, – 2002. – № 1. – Ст. 1.

5. Господарський кодекс України в редакції від 16 січня 2003 року зі змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18-22. – Ст. 144

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо факторингу: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2011.–№ 4. – Ст. 20.

7. Шмитгоф К. М. Экспортное право и практика международной торговли. – М. : 1993. – 458 с.

8. Лагутін В. Д. Гроші та грошовий обіг: [навч. посіб.] / В. Д. Лагутін. – 4-те вид., переробл. і доповн. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2002. – 199 с.

Науковий керівник,
к.ю.н, доц. кафедри
правового регулювання економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пешкова А.С.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА РЕЛІГІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

УДК 342.9

Маркунас Л. А.
студент 1 року ОС магістр
факультету Консалтингу
і міжнародного бізнесу

Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації» був прийнятий Верховною Радою тоді ще УРСР на світанку української незалежності 23 квітня 1991 року [1]. До цього взаємини держави й Церкви регулювались Положенням про релігійні об'єднання в Українській РСР 1976 року з наступними змінами і доповненнями. Однією з принципових відмінностей Закону від Положення, яке дозволяло говорити про усвідомлення законодавцем необхідності змінити антагоністичну парадигму відносин між державою та Церквою, було надання релігійним організаціям статусу юридичної особи.

На сьогодні правове становище релігійних організацій визначається ст. 35 Конституції України: «Церква і релігійні організації в Україні відокремлені від держави, а школа – від церкви», Цивільним кодексом України, Законом від 23 квітня 1991 р. «Про свободу совісті та релігійні організації» [1], статутами релігійних організацій.

Релігійна організація визнається юридичною особою з моменту реєстрації її статуту. Відповідно до ст. 80 ЦК України юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку, яка наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю і може бути позивачем та відповідачем у суді. Традиційно у теорії цивільного права виділяють такі ознаки юридичної особи: організаційна єдність, наявність відокремленого майна, самостійна цивільно-правова відповідальність, участь у цивільному обороті від свого імені.

До особливостей релігійних організацій як юридичних осіб можна віднести:

1. Передусім релігійним організаціям притаманна така ознака, як організаційна єдність. У теорії цивільного права під нею розуміють чітку внутрішню структуру, яка полягає у конкретному підпорядкуванні органів управління, у регламентації відносин між структурними підрозділами. Організаційна єдність — необхідна умова для

об'єднання декількох осіб у структуру, що дає можливість перетворити їх волю на волю юридичної особи, яка виступає як єдине ціле. Названа єдність закріплюється статутними документами юридичної особи.

2. Релігійних організацій є наявність відокремленого майна. У науці цивільного права наявність останнього означає, що майно юридичної особи відокремлене від майна власників, які створили цю організацію, держави, інших суб'єктів цивільного права. Майнова відокремленість організацій полягає у тому, що вони є власниками майна, яке їм належить. У власності цих організацій можуть бути будівлі, предмети культу, об'єкти виробничого, соціального і добродійного призначення, транспорт, кошти та інше майно, необхідне для забезпечення їх діяльності [2, с. 185]. Особливістю ознаки майнової відокремленості є те, що після передачі майна цій організації її засновники втрачають усі майнові права щодо нього. Так, вони не вправі одержувати дивіденди, розподіляти майно організації у разі її ліквідації.

3. Самостійна цивільно-правова відповідальність релігійних організацій, яка полягає у тому, що вони несуть самостійну майнову відповідальність за своїми зобов'язаннями всім належним їм майном. Засновники релігійних організацій не відповідають за її зобов'язаннями, а остання не відповідає за зобов'язаннями засновників. Слід погодитись з точкою зору, що передумовою самостійної майнової відповідальності будь-якої юридичної особи є наявність у неї відокремленого майна, яке може слугувати об'єктом претензій з боку кредиторів. Але, що стосується релігійних організацій, то на їх майно не може бути звернене стягнення за вимогами кредиторів [3].

4. Релігійних організацій як юридичних осіб є виступ у цивільному обороті від свого імені, яка означає можливість для організації набувати і здійснювати цивільні права та нести обов'язки, а також виступати позивачем і відповідачем у суді. Релігійні організації виступають у цивільному обороті від свого імені, самостійно набувають цивільні права і обов'язки. Можна погодитись з тією точкою зору, що цивільний оборот є сукупністю правочинів та інших юридичних фактів,

які породжують цивільні правовідносини, в силу котрих здійснюється перехід майна затим чи іншим юридичним титулом від однієї особи до іншої.

На сьогодні для інших видів релігійних організацій, які не є релігійними громадами, алгоритм отримання статусу юридичної особи в Законі взагалі не виписаний. «Релігійні центри, управління, монастирі, релігійні братства, місії та духовні навчальні заклади подають на реєстрацію статут (положення) до державного органу України у справах релігій», – от і все, що сказано в ч. 2 ст. 14 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» [1], яка визначає порядок реєстрації статутів релігійних організацій, а отже й порядок отримання ними статусу юридичної особи.

Виникає запитання: а хто має право створити релігійний центр, управління, монастир, релігійне братство, місію чи духовний навчальний заклад? Щодо духовних навчальних закладів і місій (місіонерських товариств) зрозуміло – їх мають право утворювати релігійні управління та центри, статuti яких передбачають таке право. Щодо релігійних братств і монастирів вже складніше – їх мають право створювати релігійні управління і центри, але водночас вони «можуть бути утворені також у порядку, передбаченому цим Законом для утворення релігійних громад, з реєстрацією їх статутів (положень)» (ч. 2 ст. 10 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації»).

Порядок утворення і набуття статусу юридичної особи релігійною громадою передбачає, зокрема, подання статуту на реєстрацію до обласної (для міст Києва та Севастополя – міської) державної адміністрації (ч. 1 ст. 14 Закону). Водночас ч. 2 тієї самої статті говорить, що «монастирі, релігійні братства і тд. подають на реєстрацію статут (положення) до державного органу України у справах релігій», тобто до Держкомрелігій, який має статус центрального органу виконавчої влади.

На сьогодні держава не знає, існує з юридичної точки зору релігійне об'єднання чи ні, бо в неї (держави) відсутні формально-юридичні критерії визначення релігійного об'єднання. Це означає, що держава не спроможна дати задовільну відповідь принаймні на такі

запитання. По-перше, скільки релігійних організацій можуть утворити релігійне об'єднання: дві, три, десять, сто? По-друге, чи можуть бути засновниками або співзасновниками релігійного об'єднання релігійні організації, що не мають статусу юридичної особи (для релігійних громад можливість діяти без державної реєстрації статутів і навіть без будь-якого повідомлення держорганів про їх утворення прямо передбачена ч. 3 ст. 8 Закону про свободу совісті)? По-третє, що вважати моментом утворення релігійного об'єднання?

Створення в Україні релігійного об'єднання не є юридичним фактом, оскільки воно не породжує будь-яких юридичних наслідків. Релігійні організації мають певні особливості щодо своєї дієздатності та, зокрема, прав власності на майно.

Отже, Верховна Рада України для вирішення вище перелічених питань правового статусу релігійних організацій повинна прийняти відповідний закон – або на базі діючого, але з урахуванням всіх зауважень, або скласти абсолютно новий.

Література

1. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23.04.1991 № 987-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/987-12>.
2. Губар А. Взаємовідносини української держави та церкви: проблеми сучасного законодавства// Свобода віровизнання. Церква і держава в Україні. – К.: Право – 2012. – С.184-186.
3. Друзенко Г. Статус юридичної особи для церкви: мрія чи реальність? / Г. Друзенко // Юридичний журнал «Юстиніан» [Електронний ресурс]. – 2015. – № 10.

Науковий керівник,
к.ю.н., доц. кафедри
правового регулювання економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пешкова А. С.

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ – ЗАКОНОДАВЧИЙ ТА НАУКОВИЙ ПІДХІД

УДК 347.513

Мокрицький І. К., студент 3 курсу
Факультету міжнародних
економічних відносин
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Конституція України, як основний закон, закріплює в Україні засади державної політики, спрямованої, насамперед, на забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя. У ст. 3 Конституції України проголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека є найвищою соціальною цінністю. Це вимагає від держави створення правових механізмів реалізації такого декларативного положення, одним з ефективніших на сьогоднішній день, як показує світовий досвід і вітчизняна судова практика, є інститут відшкодування моральної шкоди. Підґрунтя цього правового інституту становить Конституція України як основний закон держави [1].

В радянські часи поняття моральної шкоди, а тим більше – механізму її відшкодування – не існувало. Цивільний кодекс УРСР не містив жодної норми, яка б врегульовувала це питання. Така норма була запроваджена 6 травня 1993 року. ЦК УРСР був доповнений ст. 440-1 "Відшкодування моральної (немайнової) шкоди". Пленум ВСУ в своїй Постанові від 31 березня 1995 року роз'яснив судам механізм застосування даної статті.

На сьогодні, існує набагато розширена законодавча база, яка закріпила право громадянина на відшкодування моральної шкоди, а саме: Конституція України; Цивільний кодекс України; Кодекс законів про працю України; Закони України „Про захист прав споживачів“; „Про інформацію“; „Про телебачення і радіомовлення“; „Про авторське право і суміжні права“ [2].

Слід звернути увагу на те, що існує і судова практика з порушеної проблеми, зокрема: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 „Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди“; Методичні рекомендації „Відшкодування моральної шкоди“ (лист Міністерства юстиції України від 13 травня 2004 р. № 35-13/797), та інші.

Чинний ЦК України більш детально врегулював інститут відшкодування моральної шкоди. Зокрема в ст. 23 ЦКУ визначено, що розмір моральної шкоди не залежить від розміру матеріальної. Чітко встановлено перелік – в чому може полягати моральна шкода:

1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;

3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна;

4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи [2].

У науці цивільного права, в поглядах на поняття такої шкоди, визначилося кілька тенденцій: одні науковці стверджують, що моральна шкода - це фізичні та моральні страждання особи, права якої порушено, інші - що це не самі страждання, а зумовлені ними втрати немайнового характеру, деякі об'єднують у цьому понятті й самі страждання і їх негативні наслідки.

Професор П. М. Рабінович сформулював поняття моральної шкоди на загальнотеоретичному рівні - "це приниження оцінки гідності людини, яке викликає в її психіці негативні стани і процеси" [3].

М.Я. Шимінова вважає, що немайна шкода є результатом порушення нематеріальних благ. М.М.Малеїна під немайновою (нематеріальною) шкодою розуміє такі наслідки правопорушення, які

не мають економічного змісту і вартісної форми [4, с.37]. В. Плаксін вказує, що моральна шкода полягає у порушенні звичного для конкретної людини способу життя, викликаного протиправними діями іншої особи [5]. С.Е. Донцов, В.В. Глянецев також гадають, що моральна шкода має місце, у разі порушення нормальних (такі, які склалися до заподіяння шкоди чи типові для життя громадян) життєвих зв'язків потерпілого, його ділової репутації, честі й гідності (включаючи національну честь і гідність) [6, с.216]. В.Н. Паращенко, С.Ф. Сокол зазначають, що моральна шкода – це, перш за все, категорія морально-психологічна. При формулювання визначення моральної шкоди слід оперувати такими поняттями, як честь і гідність. Тобто моральна шкода розглядається авторами як зменшення усяких особистісних якостей громадянина як у суспільній свідомості, так і в його власній свідомості. Прикладом може бути розчарування у певних соціальних цінностях (почутті дружби, товариської взаємодопомоги, підтримки), втрата віри в ідеали, якими особа керувалась і які були принципами її життя й повсякденної діяльності [7, с.51]

Пленум Верховного Суду України у п. 3 постанови "Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди" зазначає, що моральною шкодою є "втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб" [8].

З урахуванням цього вбачаємо, що за доцільне визначати моральну шкоду як втрати немайнового характеру, що виникли в результаті душевних страждань, яких фізична особа зазнала у зв'язку з посяганням на її права та інтереси.

Чинне законодавство передбачає можливість застосування даного способу захисту цивільних прав і щодо юридичних осіб (Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України, закони України: "Про зовнішньоекономічну діяльність", "Про режим іноземного інвестування", "Про наукову і науково-технічну експертизу". "Про інформацію", "Про інформаційні агентства" та ін.). Хоча деякі науковці,

зважаючи на те, що юридична особа за своєю природою не в змозі переживати моральних (душевних) страждань та взагалі будь-яких емоцій, ставлять під сумнів правомірність застосування щодо юридичної особи такого способу захисту як відшкодування моральної шкоди. На їх думку, доцільніше застосовувати інші способи захисту ділової репутації та інших немайнових прав юридичної особи.

Відповідно до п. 4 ч. 2 ст. 23 Цивільного кодексу України моральна шкода юридичної особи може полягати у приниженні її ділової репутації.

Під діловою репутацією, з юридичної точки зору, можна розуміти суспільно-позитивну оцінку специфічних якостей юридичної особи. Тобто таких якостей, що не лише індивідуалізують її серед інших юридичних осіб (товарний знак, торгова марка, найменування юридичної особи), але й визначають рівень довіри до неї в її суспільно-виробничій діяльності (професійність, надійність, діловитість, обов'язковість у ділових стосунках тощо) з боку людей.

Таким чином, можна стверджувати, що моральна (немайнова) шкода є такою ж реальною шкодою як і майнова, вона полягає у зменшенні або втраті того чи іншого немайнового блага, належного потерпілому (фізичній або юридичній особі) і є наслідком протиправної поведінки особи, яка завдала шкоду.

Виходячи з цього, можна дати наступні визначення поняття моральної (немайнової) шкоди.

Під моральною (немайновою) шкодою, завданою фізичній особі, необхідно розуміти моральні (психічні та фізичні) страждання, які виникли внаслідок посягання на абсолютні нематеріальні блага (життя, здоров'я, честь, гідність і т.д.), порушення особистих немайнових прав, пов'язаних з майновими (право авторства, право на ім'я і т.д.), а також майнових прав фізичної особи.

Щодо немайнової шкоди, заподіяної юридичній особі, то під такою шкодою слід розуміти втрати майнового та немайнового характеру (зменшення нематеріальних активів), які настали або могли

настати в разі приниження ділової репутації підприємства, установи або організації, внаслідок порушення немайнових прав юридичної особи, пов'язаних з майновими (суміжних прав, права на фірмове найменування, товарний знак, торгову марку, розголошення комерційної таємниці і т.п.), і вимагають додаткових витрат на відновлення нематеріальних активів.

Література

1. Конституція України //Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30.
2. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40–44.
3. Рабінович П.М. Право людини на компенсацію моральної шкоди // Юридичний вісник України. – 2002. – №3.
4. Малеина М. Компенсация за неимущественный вред// Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. - №5. - С. 27-29.
5. Плаксін В. Відшкодування моральної шкоди за трудовим правом //Право України. - 1995. - №2. - С. 14-16.
6. Донцов С.Е., Глянцев В.В. Возмещение вреда по советскому законодательству. - М.: Юридическая литература, 1990. - 272 с.
7. Паращенко В.Н., Сокол С.Ф. Защита чести и достоинства гражданина всудебном порядке. - Минск: Веды, 1998. -108с.
8. Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4 [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>.

Науковий керівник,

к.ю.н., доц. кафедри

Ваганова І. М.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕОРГАНІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 342.9:351.825

Нецвітаєва О. І., студентка 3 курсу
фінансового факультету
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

На сьогодні в умовах розвитку та вдосконалення ринкових відносин в Україні особливо важливим є вирішення питань, пов'язаних з припиненням юридичних осіб із збереженням правонаступництва. Значно посилився інтерес, перш за все, до такого способу припинення юридичних осіб, як реорганізація, що зумовлено в основному економічними причинами, насамперед необхідністю зміцнення позицій того чи іншого суб'єкта господарювання на відповідному ринку. Водночас досі існує низка проблем, що стосуються правового регулювання реорганізації юридичних осіб.

Метою і причиною зростання кількості угод щодо реорганізації та поглинання в Україні фахівці вбачають у необхідності підвищення конкурентоспроможності компаній, симетричної відповіді на дії конкурентів, що укрупнюються, конкурувати на міжнародному рівні; фактичній відсутності альтернативних джерел різкого підвищення капіталізації та налаштуванні прозорого бізнесу [1, с. 202].

Правове регулювання порядку реорганізації юридичних осіб здійснюють, перш за все, такі нормативно-правові акти: Цивільний і Господарський кодекси України, Закони України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» від 15 травня 2003 р., «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. Положення про порядок реєстрації випуску акцій та інформації про їх емісію під час реорганізації товариств, затверджене рішенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 грудня 1998 р. №221, зареєстроване Міністерством юстиції України 4 березня 1999 за № 137/ 3430.

Здійснення реорганізації юридичних осіб все ж потребує удосконалення. Насамперед необхідно внести зміни у ч. 3 ст. 34

Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», згідно з якою, у разі припинення юридичної особи шляхом реорганізації або приєднання, рішення про припинення юридичної особи підписується уповноваженими особами юридичної особи або юридичних осіб, що припиняються, та юридичної особи- правонаступника, оскільки правонаступника (у разі реорганізації юридичних осіб) ще не існує.

Договори про реорганізацію неможливо ототожнити ні з установчими документами (перелік установчих документів чітко визначений законодавством, зокрема ст. 57 ГК України), ні з договором простого товариства (оскільки цей договір, відповідно до ст. 1130 ЦК України, не передбачає створення юридичної особи), ні з різновидом договорів з майновими комплексами (оскільки перехід всього майна, прав та обов'язків від юридичної особи-правопередника (правопередників) до її правонаступника (правонаступників) відбувається на підставі закону, а не договору чи іншого цивільно-правового правочину. При цьому, передача майнового комплексу є лише наслідком універсального правонаступництва і відбувається не тільки і не на базі реорганізаційного договору, бо в основі правонаступництва при реорганізації лежить складний юридичний склад, в якому вказаний договір визначається лише як один з елементів [2, с. 5]).

Суб'єкт господарювання ліквідується: за ініціативою власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб - засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників; у зв'язку із закінченням строку, на який він створювався, чи у разі досягнення мети, заради якої його було створено; у разі закінчення строку дії ліцензії;

У разі реорганізації суб'єкта господарювання усі його майнові права і обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) до нового суб'єкта господарювання, що утворений внаслідок реорганізації. У разі виділення одного або кількох нових суб'єктів господарювання до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках майнові права і обов'язки

реорганізованого суб'єкта, відповідно до ч. 2 ст. 59 Господарського кодексу України. Тому більш обґрунтованою видається точка зору Є. Дівер [3, с. 27] та І. Кучеренко [4, с. 330], котрі визначають ці договори як самостійні види договорів.

Враховуючи особливості та специфіку різних видів юридичних осіб, закріпленню в ЦК підлягає лише загальна вимога про обов'язковість укладення договорів про реорганізацію (приєднання), а вимоги щодо них, в тому числі їх істотні умови, повинні визначатися на рівні інших нормативно-правових актів. Тому ст. 106 Цивільного кодексу України можливо, треба доповнити ч. 3, в якій зазначити: «У разі припинення юридичних осіб шляхом реорганізації та приєднання, юридичні особи, що припиняються, укладають договір про реорганізацію та приєднання, який затверджується рішенням засновників (учасників) цих юридичних осіб або органу, який прийняв рішення про їх припинення та містить відомості про умови та порядок реорганізації та приєднання».

Отже, конкретизуючи деякі проблеми, незважаючи на загалом достатнє правове регулювання реорганізації юридичних осіб, все ж необхідно усунути деякі термінологічні неузгодженості окремих підзаконних нормативно-правових актів з ЦК та ГК України, удосконалити положення Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», що регулюють порядок внесення до Єдиного державного реєстру запису про рішення засновників (учасників) юридичної особи або уповноваженим ним органом щодо припинення юридичної особи шляхом реорганізації, закріпити в ЦК України загальну норму про обов'язкове укладення договорів про реорганізацію (та приєднання) юридичних осіб, а також розглянути економічно-обґрунтовану можливість зміни граничних критеріїв визначення концентрації суб'єктів господарювання, що потребує обов'язкового отримання дозволу АМК, закріплених в Законі України «Про захист економічної конкуренції».

Література:

1. Щербакова Н. Поняття та правова природа договорів про реорганізацію та приєднання господарських товариств / Н. Щербакова // Вісник господарського судочинства. – № 4.– с.201-207.

2. Самойленко В. Некоторые юридические аспекты сделок по слиянию и поглощению в Украине/ В. Самойленко // Юридичний радник. – 2014. – № 4.- с. 4-7.

3. Дивер Е.П. Правовое регулирование реорганизации коммерческих организаций / Е. Дивер // . - 2012. – с.26-29.

4. Кучеренко І.М. Організаційно-правові форми юридичних осіб приватного права/ І. Кучеренко // Монографія. – К., 2010. – с.328-350

Науковий керівник

ст. викл. кафедри

правового регулювання економіки

Перепелиця І.К.

МАТЕРІАЛЬНО-ПРАВОВІ ОЗНАКИ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН

УДК 34.346

Омельчук Є. П.,
студентка 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Якісний стан правовідносин залежить від того, чи відповідають вони вимогам суспільства й динаміці його розвитку. Але, незважаючи на це, існують фундаментальні основи побудови правовідносин, їх виникнення, функціонування, розвиток та припинення. До таких основ належить вчення про юридичні факти.

Витоки доктрини юридичних фактів мають своє коріння з римського права, коли особа зверталася за документальним підтвердженням того чи іншого факту у випадку, коли втрачено документи про цю подію. Теорія юридичних фактів та застосовується і на сучасному етапі розвитку суспільства, що підкреслює актуальність

досліджень з цієї тематики, особливо під час впливу інтеграційних процесів на законодавство України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що юридичним фактам було присвячено багато робіт, серед яких праці таких видатних, як С. С. Алексєєва, О. С. Іоффе, В. Б. Ісакова, С. Ф. Кечек'яна, О. О. Красавчикова, Р. Й. Халфіної та інших. Саме вони заклали основи розуміння юридичних фактів у теорії права. Багато їхніх робіт було присвячено саме юридичним фактам у господарському праві. Але в той же час дуже мало уваги присвячено розгляду ознак юридичних фактів у господарських відносинах, що і є метою даного дослідження.

В Україні юридичні факти та господарські правовідносини є складовими великого поняття «господарське правове регулювання». Господарське правове регулювання – один із засобів державного впливу на господарські суспільні відносини з метою їх упорядкування та забезпечення [1].

Предмет господарського правового регулювання – господарські суспільні відносини, упорядкування яких неможливе без використання норм господарського права. Господарське правове регулювання забезпечується за допомогою спеціального механізму. Головними складовими елементами є: а) норми права, як фундамент механізму; б) юридичні факти, тобто конкретні життєві обставини, з якими пов'язані виникнення, зміна чи припинення господарських правових відносин; в) господарські правові відносини опосередковані нормами права з приводу господарської діяльності; г) процесуально-правовий аспект юридичних фактів; ґ) відповідальність щодо порушення норм господарського права. Юридичні факти за вольовою ознакою поділяються на дії та події, а до дій входять акти реалізації суб'єктів відносин. Дії відповідно спрямованості волі суб'єкта на правові наслідки поділяються на юридичні вчинки та юридичні акти [2, с. 423].

У теорії права ознаки юридичних фактів поділяються на загальні та спеціальні. До загальних ознак належить те, що юридичні факти – це життєві обставини, які: 1) полягають у наявності або відсутності певних явищ матеріального світу; 2) мають конкретний зміст, існують у

певному місці та часі; 3) несуть інформацію про стан відносин; 4) мають зовнішній вираз; 5) передбачені нормами права; 6) зафіксовані у встановленій законодавством процесуальній формі; 7) викликають юридичні наслідки, передбачені нормами права [2, с. 423]. Спеціальні ознаки юридичних фактів у правовому регулюванні господарських відносин бувають матеріально-правові, процедурні та процесуальні.

Матеріально-правові ознаки юридичних фактів у правовому регулюванні господарських правовідносин:

1. Систематичні дії суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямовані на досягнення економічних і соціальних результатів (з метою одержання прибутків або без мети одержання прибутку), слід розцінювати як юридичні факти. Отже, на підставі цього слід розглядати господарську діяльність (ст. 3 ГКУ) як юридичні факти;

2. Юридичні факти мають наслідки вартісного характеру, тобто цінову визначеність при здійсненні господарської діяльності (ст. 3 ГКУ), – суму договору, вартість землі, ціну позову та ін. Винятком із правил може бути смерть підприємця, яку звичайно неетично розглядати з вартісного боку. Проте, не зважаючи на індивідуальність людини, смерть підприємця припиняє його господарську діяльність, що мала цінову визначеність. Тому, цей факт розглядається і як такий, що має вартісний характер. Як вдало зазначено Н. Б. Солтис, смерть як фактична обставина – це життєва подія, яка призвела до фізіологічного припинення існування фізичної особи. Смерть як юридична обставина – це офіційна констатація події у формі державної реєстрації юридичного факту [3];

3. Суб'єкти господарювання вимушені додатково фіксувати та посвідчувати, для функціонування юридичних фактів у правовому регулюванні господарських відносин, на підставі вимог Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» для ведення бухгалтерського обліку та обліку податкових зобов'язань [4]. Так, необхідно безперервно, послідовно, повно, з дня реєстрації до дня ліквідації вести бухгалтерський облік та фінансову звітність. У цьому і є відмінність юридичних фактів у господарських відносинах від юридичних фактів у цивільних відносинах. Останні, крім певної форми

зовнішнього виразу, не потребують додаткового ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Проте сам процес ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності – це систематичні дії з контролю і впорядкування оброблення даних на підставі первинних документів, під час яких вони систематизуються на рахунках бухгалтерського обліку в регістрах синтетичного – аналітичного обліку. Такі дії також можна розглядати як юридичні факти;

4. Складні юридичні факти в господарських відносинах можуть в якості елементів включати не тільки юридичні факти та юридично значущі умови, а й процесуальні юридичні факти;

5. Наявність договірних засад у визначенні юридичних фактів. Так, сторони договору самостійно встановлюють, як саме повинні виконуватись певні дії, що входять до складу господарської діяльності. Ця ознака відрізняє юридичні факти у правовому регулюванні господарських відносин від трудових, кримінальних, адміністративних, податкових, бюджетних, конституційних відносин. Так, надання правового характеру тим чи іншим обставинам у сфері бюджетних відносин залежить від волі законодавця, а не від учасників правовідносин. Необхідно розрізняти цивільні зобов'язання та господарські [5, с. 23];

6. Юридичний факт, який є універсальним або спільним для будь-яких підстав господарювання, це – реєстрація суб'єкта господарювання в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, оскільки він є: 1) обов'язковим фактом для формування підстави господарювання; 2) є основним юридичним фактом у сукупності юридичних фактів. Ці ознаки відрізняють універсальний юридичний факт для підстав господарювання від універсального юридичного факту для будь-яких підстав спадкування, яким є смерть спадкодавця, або від універсального юридичного факту для будь-яких підстав виникнення правовідносин у сфері трудового права, яким є укладання трудового договору;

7. Факти-презумпції, наприклад, презумпція дійсності договору, тобто договір визнається дійсним до тих пір, поки він не визнаний

судом недійсним, та факти-фікції, це припущення і визнання суб'єкта підприємницької діяльності безвісно відсутньою, у сфері господарювання відрізняються від таких фактів в інших сферах життєдіяльності людини. Так, в сімейному праві активно використовується презумпції та фікції.

Загальні ознаки юридичних фактів у правовому регулюванні господарських відносин – це якості, критерії юридичних фактів, які є універсальними для юридичних фактів більшості галузей права.

Спеціальні ознаки юридичних фактів у правовому регулюванні господарських відносин – це якості, критерії юридичних фактів, що відрізняють юридичні факти як підстави виникнення господарських правовідносин від юридичних фактів інших галузей права.

Таким чином запропоновані пропозиції сприятимуть всебічному науково-практичному аналізу відносин, що складаються у процесі регулювання господарської діяльності.

Література

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 462.

2. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. – Х.: Право, 2009. – 584 с.

3. Солтис Н. Б. Юридичні факти в процесі формування підстав спадкування на етапі відкриття спадщини // Приватне право і підприємництво. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/ppip/2010_9/Soltis.pdf.

4. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

5. Бесяневич О. А. Теоретичні проблеми господарського договірнього права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.04 / О. А. Бесяневич; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2006. – 34 с.

Науковий керівник
к.ю.н.

Ваганова І. М.

ЩОДО ПОРЯДКУ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОЦЕДУРИ БАНКРУТСТВА В УКРАЇНІ

УДК 346.56

Панченко А. С., студентка 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Період переходу економіки України до ринкових відносин супроводжується кризою неплатежів.

Одним з механізмів правового захисту від таких фінансових негараздів є процедура банкрутства. З одного боку, банкрутство дозволяє «відсіювати» неефективні підприємства, а з іншого – сприяє оздоровленню господарюючих суб'єктів, що опинилися в тимчасових фінансових труднощах. Банкрутство – це невід'ємний елемент ринкової економіки [1, с. 232].

Система норм, що регламентують відносини, пов'язані з банкрутством, являє собою господарсько-правовий інститут. Правове регулювання спрямоване на досягнення не приватного інтересу, а спільної мети – відновлення платоспроможності боржника і збереження господарюючого суб'єкта.

Інститут банкрутства приходить на допомогу кредиторам тоді, коли інші норми (інститути) господарського права вже не можуть нічого зробити для виконання грошових зобов'язань боржником. Таке становище боржника є неплатоспроможністю.

Прийнято розрізняти абсолютну та відносну неплатоспроможність.

Абсолютна неплатоспроможність полягає в неможливості боржника через повний розвал фінансового становища сплатити борги кредиторам, минаючи судові процедури банкрутства.

Відносна неплатоспроможність – в неможливості погашення боргів кредиторів через тимчасові фінансові ускладнення та наявність майнових активів, що перевищують кредиторську заборгованість. У цьому випадку кредитори реалізують свої майнові права через виконавче виробництво, минаючи інститут банкрутства [1, с. 232].

Банкрутство як одна з юридичних підстав ліквідації підприємств регулюється статтями 24 і 34 Закону України "Про підприємства в Україні" [2]. Порядок і умови визнання будь-яких юридичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності банкрутами з метою задоволення претензій кредиторів регулює спеціальний Закон України від 14.05.1999 р. "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" [3]. Проведення у справах про банкрутство та ліквідаційний процес регулюється також і законодавством України про організацію та діяльність арбітражного суду, а провадження у справах про банкрутство банків регулюється, крім того, з урахуванням вимог Закону "Про банки і банківську діяльність" [4]. Такі основні законодавчі акти про банкрутство, поняття якого містить ст. 1 Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом", якою визначається, що банкрутство є нездатність продовження суб'єктом своєї підприємницької діяльності внаслідок її економічної нерентабельності і безприбутковості [3].

Юридичний аспект банкрутства полягає насамперед у тому, що у суб'єкта є кредитори, тобто особи, що мають документовані майнові вимоги до нього як до боржника [4].

До боржника застосовуються такі судові процедури банкрутства: розпорядження майном боржника, мирова угода, санація, ліквідація банкрута.

Внаслідок порушення справи про банкрутство виникає комплекс процесуальних правовідносин: провадження у справі, визнання боржника банкрутом, оголошення про банкрутство, задоволення претензій кредиторів, припинення справи про банкрутство тощо.

Сукупність таких процесуальних правовідносин може розглядатися як ліквідаційний правовий процес щодо суб'єкта підприємництва [4].

Суб'єктами банкрутства закон визнає лише юридичних осіб, причому осіб однієї категорії - суб'єктів підприємництва, неспроможних протягом трьох місяців виконати свої зобов'язання перед кредиторами або перед бюджетом. Таким чином, мова йде насамперед про підприємства всіх форм власності і видів, визначених ст. 2 Закону "Про підприємства в Україні", а також про господарські об'єднання згідно ст. 3 цього Закону, якщо вони здійснюють підприємницьку діяльність. Зазначені суб'єкти поійменовані Законом "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" боржниками або банкрутами [3].

Підставою для застосування банкрутства до суб'єкта підприємництва є економічний фактор, визначений ст. 1 Закону "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом", - неспроможність суб'єкта як юридичної особи протягом трьох місяців виконати пред'явлені до нього майнові вимоги кредиторів або зобов'язання перед бюджетом. Фактичною підставою для порушення справи про банкрутство може бути лише письмова заява до арбітражного суду, яка називається "заява про порушення справи про банкрутство юридичної особи". З такою заявою до господарського суду може звернутися будь-хто з кредиторів, яка має підтверджені належними документами майнові вимоги до боржника, або кілька кредиторів. Такого права не мають кредитори, майнові вимоги яких забезпечені заставою [4].

Про визнання боржника банкрутом приймається постанова господарського суду, в якому призначаються ліквідатори з представників зборів кредиторів, банків, фінансових органів, а також Фонду державного (комунального) майна, якщо банкрутом визнано державне підприємство або організації. Після прийняття постанови про банкрутство друкується оголошення про банкрутство.

В разі визнання боржника банкрутом господарський суд відкриває ліквідаційну процедуру, термін якої не повинен

перевищувати 12 місяців. В окремих випадках вона продовжується ще на 6 місяців.

З дня прийняття судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури: підприємницька діяльність банкрута завершується закінченням технологічного циклу з виготовлення продукції; терміни виконання всіх грошових зобов'язань банкрута вважаються такими, що настали; припиняється нарахування штрафів, пені та неустойки; відомості про фінансовий стан банкрута перестають бути конфіденційними; скасовується арешт, накладений на майно боржника; вимоги за зобов'язаннями боржника, що виникли в ході процедури банкрутства, можуть пред'являтися тільки в межах ліквідаційної процедури [5, с. 123].

Припиняється справа про банкрутство при укладенні мирової угоди. Між боржником і кредиторами може укладатися мирова угода в рамках положення ст.35 Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом". Угодою передбачаються терміни відстрочки або розстрочки платежу. Вона затверджується господарським судом, про що зазначається в ухвалі про припинення провадження у справі про банкрутство. Одностороння відмова від виконання вимог мирової угоди не допускається.

Поряд з цим, Указом Президента України від 8 липня 1998 року № 753/98 "Про додаткові заходи щодо посилення ефективності застосування процедур банкрутства" передбачається ряд заходів, які можуть гарантувати кредиторам виконання їх майнових вимог до боржника. Зокрема, пунктом 2 цього Указу передбачено, що з метою забезпечення майнових вимог кредиторів розпорядник майна може звернутися до господарського суду з клопотанням про застосування таких додаткових заходів:

- накладення арешту на майно та кошти, належні боржникові;
- стягнення майна у безспірному порядку;
- заборону власнику майна боржника вчиняти певні дії щодо його реорганізації чи ліквідації.

На призначених господарським судом ліквідаторів покладаються обов'язки проведення процедури задоволення вимог кредиторів. Для

цього вони створюють спеціальний орган – ліквідаційну комісію. Крім представників названих органів, до складу комісії обов'язково включається розпорядник майна боржника [5, с. 123].

Після завершення реалізації майнових об'єктів, що входять до складу ліквідаційної маси і необхідні для повного задоволення усіх вимог кредиторів, та розподілу виручених сум між кредиторами ліквідаційна комісія має скласти і подати арбітражному суду звіт про виконані дії у формі ліквідаційного балансу. У ліквідаційному балансі мають бути відображені показники виявленої ліквідаційної маси (дані її інвентаризації), відомості про реалізацію об'єктів ліквідаційної маси з посиланням на укладені договори купівлі-продажу, а також про розподіл виручених коштів між кредиторами [6, с. 302].

Результати розгляду арбітражним судом ліквідаційного балансу і доданих до нього документів складають заключний етап ліквідаційної процедури. Стаття 22 Закону регламентує порядок розгляду арбітражним судом ліквідаційного балансу і винесення ним ухвал за результатами його перевірки.

Література

1. Саніахметова Н. О. Господарське право України : Навчальний посібник / За заг. ред. проф. Н. О. Саніахметової. – Х. : «Одіссей», 2005. – 608 с.

2. Про підприємства в [Україні](#) : Закон України від 27.03.1991 № 887-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/887-12>.

3. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>.

4. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>.

5. Жук Л. А., Жук І. Л., Неживець О. М., Корчак Н. М., Гелич Ю. О., Гелич А. О. Господарське право України : Підручник. – К. : Кондор, 2009. – 434 с.

6. Шелухіна М. Л. Господарське право : Навчальний посібник у схемах і таблицях / За заг. ред. М. Л. Шелухіна. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 616 с.

Науковий керівник
К.Ю.Н.

І. М. Ваганова

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЧИННОГО ГОСПОДАРСЬКОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

УДК 349.2

Пасічніченко Д. І., студент 3 курсу 6 гр.
факультету міжнародних економічних відносин
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Сьогодні все частіше у правовій спільноті підіймається питання щодо доцільності існування Господарського кодексу України (далі – ГКУ). У нашій державі з появою цього кодексу з'явилася повноцінна окрема гілка права, а саме – господарське право. Але у судовій практиці існує декілька зауважень та негласно затверджених думок, що стосуються цієї галузі права. Більш того ми неодноразово були свідками ситуацій, коли визначення ГКУ протирічать чи дублюють норми, що зазначені в інших нормативно-правових актах і Законах України.

Питання щодо актуальності даної теми сьогодні можна навіть не підіймати, оскільки, узявши орієнтир на інтеграцію в європейську спільноту, метою нашої держави є покращення власного іміджу та законодавчої бази, що стане інструментом для підвищення інвестиційної привабливості країни загалом. Для міжнародних інвесторів та бізнесу в цілому дуже важливо, щоб правила гри були зрозумілими та прозорими для них. Існує думка, що ГКУ та

вищеперераховані причини, що пов'язані з ним придушують господарську та комерційну діяльність.

Головною проблемою Господарського кодексу є те, що він дублює норми інших нормативно-правових актів, а у деяких випадках навіть суперечить їм за своїм змістом. Одним з найяскравіших прикладів є протиріччя термінів «недійсності зобов'язання» (міститься у ГКУ) та «недійсності правочину» (закріплює ЦКУ). Також ГКУ через велику кількість посилань на інші документи всилає невпевненість та альтернативність власної юридичної сили. Так ст. 15 ГКУ [1] повторює норми, які містяться у ст. 335 Земельному кодексі України [2] та норми, що стосуються Національного банку України зовсім протирічать спеціальним законам, а саме: Закону України «Про Національний банк України» [3] та Закону України «Про банки і банківську діяльність» [4]. Також однією з «мертвих» норм Господарського кодексу – є підприємства змішаної форми власності, що конкретно мається на увазі під цим поняттям, невідомо й досі. Тим більше, що Конституція і ЦКУ, встановлюють лише три форми власності – приватну, державну та комунальну [5, 6]. Але, мабуть, найбільш відома специфічна особливість Господарського кодексу це наявність у ньому таких понять як «право господарського відання» та «право оперативного управління». Право господарського відання – це право суб'єкта підприємництва володіти, користуватися і розпоряджатися майном, закріпленим за ним власником з обмеженням правомочності. Право оперативного управління, у свою чергу, відрізняється лише тим, що воно застосовується щодо некомерційної діяльності. Вперше ці поняття були закріплені ще у Цивільному кодексі УРСР 1963 року, і, що примітно, не були використані в ЦКУ 2003 року. Пов'язано це, швидше за все з тим, що дані поняття невідомі в зарубіжних країнах, які знаходяться за межами колишнього СРСР та й сама конструкція визначень вказує на те, що це спроба позначити власність підприємств, в той час коли поняття власність було заборонено. Саме така «спадщина» регулює правове поле у сфері ведення бізнесу в Україні. Якщо зануритися глибше, то можна знайти велику кількість прикладів подібних колізій та повторень.

На думку експертів Мін'юсту Господарський кодекс, прийнятий у 2003 р., ввібрав у себе безліч застарілих радянських норм. Прийняття цього документа призвело до неузгодженості в законодавстві, оскільки в багатьох аспектах документ перетинається з Цивільним кодексом, який базується на європейських нормах. В іноземних країнах немає документів, які б за змістом відповідали українському Господарському кодексу. Ініціатива скасування ГКУ виникла після звернень міжнародних компаній, які хочуть інвестувати в Україну, але їм заважає правова невизначеність і дублювання норм законодавства у сфері господарської діяльності [7].

Проте, чинний ГК має й переваги, головною з яких є те, що господарство та дочірня комерційна діяльність визнається, як повноцінна окрема галузь. Даний кодекс регулює низку винятково специфічних та особливих правовідносин, котрі не регулюються іншими нормативно-правовими актами та законами. ГКУ визначає, що встановлення високих або ж дискримінаційних тарифів є зловживанням монопольним становищем на ринку (ст. 29 ГКУ), регламентує концесійну діяльність (ст. 40 ГКУ) та комерційне посередництво (ст. 31 ГКУ), встановлює особливості укладання господарських договорів (ст. 20 ГКУ) та інше [1]. Подібний механізм регулювання вузько направлених питань однозначно є перевагою, але тут також є певні недоліки. Подібні норми побудовані досить складно та не завжди піддаються однозначному тлумаченню. Але, незважаючи на це, головною перевагою ГКУ є регулювання саме тих правовідносин, котрі є винятково господарсько-галузевими та априорі не можуть бути віднесені до цивільного права.

Однозначно єдина думка полягає у тому, що наразі Господарський кодекс України – це лише «сірий проект» того дієвого Кодексу регулювання господарської діяльності, який мав би бути. Він не виконує необхідної ролі регулятора торгівлі чи комерції, не є кодексом публічно-правових відносин чи специфічним нормативним документом. Описані негативні процеси мають бути переглянуті та прибрані, заради того, щоб наше юридичне поле позбулося подвійних стандартів, повторень, а також правових колізій.

Бездіяльність у прийнятті рішень щодо цього питання призведе до того, що українські компанії ще довго не можна буде використовувати для ведення ефективного міжнародного бізнесу, залучення іноземних інвестицій. Тим не менше, не можна залишити без уваги і ті питання, щодо яких скасування ГКУ неможливе. Це стосується регулювання діяльності державних підприємств, а також окремих аспектів регулювання торгових відносин.

Твердження прихильників Господарського кодексу зводяться до того, що у світі існує тенденція до прийняття торгових кодексів, а не до їх скасування. Так, у 2011 р. було прийнято новий Комерційний кодекс Туреччини, у 2013 р. - Господарський кодекс Бельгії, у 2014 р. прийняли Цивільний та Комерційний кодекс Аргентини, у 2015 р. – Підприємницький кодекс Казахстану, а в Іспанії нині триває підготовка до прийняття нового Комерційного кодексу. Таке порівняння ГКУ із зарубіжними нормативними актами є, принаймні, сміливим.

У даному випадку, торговим кодексом, що виступатиме закордонним аналогом може стати документ, прийнятий у результаті скасування застарілого чинного кодексу, або ж, відповідні зміни можна внести до Цивільного кодексу, без прийняття окремого акта. Все ж можливо три шляхи вирішення цієї проблеми.

У першому варіанті пропонується скасувати ГКУ, і внести зміни у вже існуючі законодавчі акти; у другому – прийняти замість ГКУ, новий Торговий кодекс, який відповідав би міжнародним стандартам; у третьому – вносити зміни у вже існуючий документ. Хотілося б зазначити, що скасування ГКУ – це не просто вибір між тим, залишити нормативний акт чи відмовитися від нього. У ньому зосереджена ціла низка регуляторних правил, які побудовані у певному взаємозв'язку, а отже, створюють особливий підхід до правового регулювання. Через цей взаємозв'язок при визнанні ГКУ недійсним, зруйнується ціла система й буде необхідний час для того, щоб створити нову більш ефективну.

Отже, на сьогодні нема єдиної точки зору на проблему скасування Господарського кодексу серед зацікавлених сторін: ані серед науковців, ані серед юристів, ані серед експертів. Тож без

всебічного громадського обговорення, наслідком якого має стати усвідомлення необхідності і важливості даного кроку для держави, бізнесу і громадян або переконання в його непотрібності, єдиною стороною, що вимагає беззаперечної ліквідації ГКУ, залишається Міністерство юстиції України. Утім, створення робочої групи з виконання цього завдання, до складу якої мають бути залучені представники громадськості, науковці і експерти, вселяє надію на досягнення консенсусу в реформуванні такого важливого сегмента правового поля України [8].

Який шлях буде обрано - поки залишається невідомим. Очевидно одне: залишити все як є в ситуації, що склалася в Україні навколо інвестиційного клімату, зараз вже не є можливим.

Література

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Земельний кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2768-14>.
3. Про Національний банк України: Закон України від 20.05.1999 № 679-XIV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/679-14>.
4. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>.
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
7. Юридична газета «Скасування Господарського кодексу: дискусії тривають». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://yur-gazeta.com/publications/events/skasuvannya-gospodarskogo-kodeksu-diskusiyi-trivayut.html>.

8. Центр досліджень соціальних комунікацій. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2124:chergova-sproba-likvidatsiji-gospodarskogo-kodeksu-v-ukrajini&catid=8&Itemid=350.

Науковий керівник,
к. ю. н., доц. кафедри
правового регулювання економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Силенко Н. М.

ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВ

УДК 347.451

Петрашко А. Д., студентка 3 курсу,
факультету міжнародних
економічних відносин,
ХНЕУ ім.С.Кузнеця

Нормальна діяльність суб'єктів підприємництва не виконуватиметься без використання інвестиційних ресурсів. На сьогоднішній день інвестиційна діяльність в Україні є слабкою через недостатні інвестиційні ресурси та через сильні загрози. В цій діяльності утворилась пастка, коли недостатнє інвестування погіршує виробництво, а невеликі обсяги виробництва є причиною невисоких інвестиційних можливостей суб'єктів господарювання. Найнебезпечнішим для інвестиційній діяльності, на мою думку, є розкрадання інвестиційних коштів та фінансові афери. Також я вважаю, що неефективне використання інвестиційних коштів також негативно впливає на інвестиційну діяльність країни.

У цьому контексті, важливим є формування механізму фінансового захисту інвестиційних проектів. Багато дослідників,

наприклад, Орлов П.І., Духов В.Є. визначають декілька правил захисту інвестиційної діяльності суб'єктів підприємництва, наприклад: не вступати в угоди з інвестиційних проектів низького рівня ділової чистоти; в інвестиційних проектах не ризикувати більше ніж дозволяє власний капітал; враховувати можливі наслідки фінансового ризику; не ризикувати всім капіталом заради малої вигоди; позитивне рішення про участь в інвестиційних проектах приймати лише за відсутності серйозних сумнівів; пам'ятати, що свобода інвестиційної діяльності і прийняття конкретних рішень забезпечується лише за наявності альтернативних можливостей [1].

Насамперед, головною задачею для безпеки суб'єктів, що інвестують свої гроші у різні проекти, стане формування механізму захисту їх інвестиційного портфелю. Серед заходів інвестиційного портфелю можуть бути наступні: оцінка інвестиційних об'єктів з точки зору перспектив їх розвитку, виявлення ознак, які можуть формувати негативні наслідки в діяльності зазначених об'єктів; диверсифікація об'єктів інвестиційних вкладень суб'єкта підприємництва; строге дотримання встановлених нормативів інвестиційної діяльності; контроль діяльності об'єкта інвестування, вжиття заходів щодо дотримання ним планових показників, коригування інвестиційних проектів з метою забезпечення ефективного їх виконання; участь інвестора в управлінні інвестиційним проектом об'єкта інвестицій; У ході інвестування конкретного об'єкта слід звернути увагу на таке: незвичайно високі дивіденди, які пропонує об'єкт; тиск на інвестора з вимогами якнайшвидше інвестувати кошти; ухилення об'єкта інвестування від сплати податків; сфера діяльності об'єкта є новою для даного регіону (галузі економіки); процес подібного інвестування об'єкта раніше мав скандали і конфлікти; параметри інвестиційного проекту не мають аудиторської перевірки або іншого фахового (експертного) висновку; ефективність інвестиційного проекту забезпечується на підставі унікальних особистих здібностей окремого менеджера чи фахівця – організатора проекту; серед умов інвестування є такі, що обмежують вихід з нього і вилучення інвестиційних коштів [1].

Дуже важливими в інвестуванні проектів вітчизняних суб'єктів господарювання є інвестиції іноземних суб'єктів. Україна – приваблива країна для вкладення грошей і ведення бізнесу в різних сферах економіки. Український ринок є великим і різноманітним. Майже всі галузі економіки розвиваються і за певних умов бізнес в них може стати прибутковим. Разом з тим, переважна більшість іноземних бізнесменів, що працюють в Україні, відмічають значні труднощі ведення бізнесу, непередбачуваний характер умов і специфічні загрози для іноземного підприємництва в Україні. Адаптація до таких умов часто проходить вельми важко і болісно, нерідко закінчується втратою коштів і виходом з українського ринку. Зате компанії, які зуміли зрозуміти особливості українського підприємництва, умови його розвитку, забезпечили адаптацію свого бізнесу в Україні, отримують прибутки, що значно перевищують ті, які можна було б отримувати в інших країнах. Конкретизацію особливостей українських умов ведення бізнесу іноземними компаніями можна розглядати за такими напрямками. Іноземний бізнес звик працювати в умовах стабільного і передбачуваного законодавства, чого в Україні немає [2].

Законодавство в області підприємництва, нажаль, є недосконалим. Багато галузей і видів діяльності регулюються не законами, а підзаконними актами, що робить таку діяльність залежною від поведінки чиновницького апарату. Нестача правових норм дає корупцію в країні, яка сильно впливає на просування в Україну іноземних інвестицій. Відсутність законодавства в галузі безпеки бізнесу позбавляє бізнесменів права забезпечувати захист свого бізнесу власними силами. Всі ці фактори роблять ведення бізнесу дуже ризиковим. В цей же час, досвід роботи іноземних суб'єктів та інвесторів та їх перемовини з вітчизняними партнерами можуть бути не тільки можливістю вкладення іноземних коштів в нашу країну, але й перспективами для початку різних стартапів та бізнес-проектів.

При всьому антуражі окремих суб'єктів, Україна бідна країна. Промисловість, сільське господарство в цілому по країні потребує не стільки розвитку, скільки відродження. Окремі галузі серйозно залежні

від іноземних поставок та інвестицій. В країні значний тіньовий сектор, слабка платіжна дисципліна [3].

Одною з найактуальніших проблем в Україні є великий бізнес, який підтримується політичними елітами. В українських бізнесменів є особливе відношення до податкової дисципліни, своїм зобов'язанням перед державою і персоналом компаній. В Україні достатньо велике розшарування населення по рівню дохідності [4]. Банкрутство підприємств залишає велику кількість спеціалістів без роботи, а надія знайти нову – мінімальні. В таких умовах українських реалій робоча сила стає дуже дешевою. Низька кваліфікація працівників також впливає на ціну робочої сили. Незважаючи на велику кількість університетів в Україні, рівень знань молодих спеціалістів є дуже низьким. В силу ж дешевизни робочої сили, більшу частину працівників, як правило, нічого, окрім заробітної плати, не пов'язує з підприємством [5].

Отже, ми визначили, що без формування та використання інвестиційних ресурсів діяльність суб'єктів підприємництва не може успішно здійснюватись, тому що саме інвестиції іноземних суб'єктів в інвестуванні проектів вітчизняних суб'єктів господарювання відіграють дуже важливу роль.

Література

1. Економічна безпека суб'єктів підприємства: навчальний посібник Під загальною редакцією кандидата військових наук, професора Зубка М.І. Київ – 2012.

2. Дибя М. І. Тимчасова адміністрація та ліквідація банків : навч. посібник / Дибя М. І., Раєвський К. Є., Зубок М. І. – К.: КНЕУ, 2008. – 192 с.

3. Дикань В. Л. Комплексна методика визначення рівня економічної безпеки, оцінки ризиків та ймовірності банкрутства підприємств – Х.: УкрДАЗТ, 2011. – 142 с.

4. Економічна безпека корпоративного підприємства : навч. посіб. / Коваленко М. А., Нагорна І. І., Радванська Н. В. – Херсон: Олді-плюс, 2009. – 403 с

5. Корпорации, которые правят миром. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rb.ru/topstory/economics/2011/08/15/173030.html.

Науковий керівник

к. ю. н. , доц. кафедри

І. М. Ваганова

ЩОДО НАПРЯМКІВ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ АНТИМОНОПОЛЬНОГО КОМІТЕТУ УКРАЇНИ

УДК: 342.922

Подсевалова А. В.

Студентка 3 курсу, 1 групи

Факультету МЕВ

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Антимонопольний комітет України є державним органом із спеціальним статусом, метою діяльності якого є забезпечення державного захисту конкуренції у підприємницькій діяльності та у сфері державних закупівель.

Особливості спеціального статусу Антимонопольного комітету України обумовлюються його завданнями та повноваженнями, в тому числі роллю у формуванні конкурентної політики, та визначаються цим Законом, іншими актами законодавства і полягають, зокрема, в особливому порядку призначення та звільнення Голови Антимонопольного комітету України, його заступників, державних уповноважених Антимонопольного комітету України, голів територіальних відділень Антимонопольного комітету України, у спеціальних процесуальних засадах діяльності Антимонопольного комітету України, наданні соціальних гарантій, охороні особистих і майнових прав працівників Антимонопольного комітету України на рівні з працівниками правоохоронних органів [1].

Створення в Україні органу захисту економічної конкуренції

вперше було передбачено Законом України «Про обмеження монополізму та захист від недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності» [2]. Практична робота Антимонопольного комітету була започаткована в жовтні того ж року із призначенням першого Голови Комітету Олександра Завади. Діяльність АМКУ як колегіального органа розпочалася після прийняття 26 листопада 1993 року Закону України «Про Антимонопольний комітет України» та призначення у наступному місяці першого складу Комітету з дев'яти державних уповноважених. З появою протягом 1994-1995 років територіальних відділень АМКУ в усіх областях, містах Києві та Севастополі розбудову системи органів Комітету було в основному завершено.

Згідно з визначенням, наведеним у ч. 1 ст. 3 Закону України «Про Антимонопольний комітет України» основним завданням Антимонопольного комітету України є участь у формуванні та реалізації конкурентної політики в частині:

1. здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції на засадах рівності суб'єктів господарювання перед законом та пріоритету прав споживачів, запобігання, виявлення і припинення порушень законодавства про захист економічної конкуренції;

2. контролю за концентрацією, узгодженими діями суб'єктів господарювання та дотриманням вимог законодавства про захист економічної конкуренції під час регулювання цін (тарифів) на товари, що виробляються (реалізуються) суб'єктами природних монополій;

3. сприяння розвитку добросовісної конкуренції;

4. методичного забезпечення застосування законодавства про захист економічної конкуренції;

5. здійснення контролю щодо створення конкурентного середовища та захисту конкуренції у сфері державних закупівель [1].

Діяльність Антимонопольного комітету України представлена великою кількістю важливих повноважень, проте вона не є досконалою. Серед загальних проблем діяльності Антимонопольного комітету України можна виділити такі:

– назва цього державного органу не відповідає діяльності комітету, оскільки Антимонопольний комітет України захищає конкуренцію у підприємницькій діяльності та у сфері державних закупівель, проте не забороняє існування монополій взагалі;

– неможливість однаково детально перевіряти усі заяви про порушення;

– залишаються незрозумілими багата кількість аспектів щодо діяльності органу;

– необ'єктивність боротьби із причинами та негативними наслідками монополізованості ринків України;

– недостатнє фінансове та кадрове забезпечення

– закритість системи звітності діяльності комітету [3].

Також серед проблем можна виділити недостатню оперативність діяльності, нечіткі критерії оцінки порушень та встановлення штрафів, а також наявність у Антимонопольному комітеті України повноважень, притаманних органам правосуддя [2].

Згідно зі ст. 25 Закону України «Про Антимонопольний комітет України» з метою захисту інтересів держави, споживачів та суб'єктів господарювання Антимонопольний комітет України, територіальні відділення Антимонопольного комітету України у зв'язку з порушенням законодавства про захист економічної конкуренції органами влади, юридичними чи фізичними особами подають заяви, позови, скарги до суду, в тому числі про:

1. визнання недійсними нормативно-правових та інших актів, зокрема рішень, наказів, розпоряджень, постанов тощо, органів влади, органів місцевого самоврядування, органів адміністративно-господарського управління та контролю чи розірвання угоди в разі невиконання ними у встановлені строки рішень органів Антимонопольного комітету України про скасування або зміну актів, прийнятих органами влади, органами місцевого самоврядування, органами адміністративно-господарського управління та контролю, або про розірвання угоди;

2. стягнення не сплачених у добровільному порядку штрафів та пені;

3. припинення порушення законодавства про захист економічної конкуренції;

4. зобов'язання виконати рішення органів Антимонопольного комітету України;

5. безоплатне вилучення товарів з неправомірно використаним позначенням та (або) копій виробів іншого суб'єкта господарювання;

6. вилучення, накладення арешту на майно, документи, предмети, інші носії інформації у місцях проживання та інших володіннях особи;

7. з інших підстав, передбачених законом [1].

Дієвим методом вдосконалення діяльності Антимонопольного комітету України є реформа державних органів захисту економічної конкуренції, вдосконалення законодавства в галузі захисту конкуренції, а також вдосконалення звітності органів захисту конкуренції та відкритості їх діяльності. Необхідним є подолання існуючих проблем шляхом:

1. Вдосконалення системи накладання штрафів;

2. Уточнення критеріїв факту порушення та його масштабів.

3. Перетворення Антимонопольного комітету України з універсального органу боротьби з монополіями на орган профілактики та попередження монополістичних і конкурентних правопорушень.

4. Створення Єдиного державного реєстру проваджень щодо захисту економічної конкуренції.

Зазначені шляхи вирішення існуючих проблем допоможуть вдосконалити діяльність Антимонопольного комітету України, метою діяльності якого є забезпечення державного захисту конкуренції у підприємницькій діяльності та у сфері державних закупівель. В довгостроковій перспективі вирішення зазначених питань забезпечить більш ефективний захист українських підприємств, а також їхньої конкурентоспроможності/

Література

1. Про Антимонопольний комітет України: Закон України від 26.11.1993 № 3659-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 50. – ст.472.

2. Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності: Закон України від 18.02.1992 № 2132-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 21. – ст.296.

3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – ст. 12.

Науковий керівник
к.ю.н., доц. кафедри

Ваганова І. М.

УХИЛЕННЯ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ: СУЧАНИЙ ПРАВОВИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

УДК 343.359.2

Полякова Н. О., студентка 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Податкова система України переживає складний період формування та діяльності, що обумовлено погіршенням соціально-економічної сфери життя країни. У подібних умовах проблема ухилення від сплати податків набуває все більшого масштабу. Останнім часом численні суб'єкти господарської діяльності прагнуть навмисно уникнути сплати податків задля збереження невиправданих прибутків.

Як наслідок, ухилення від сплати податків руйнує систему фінансових надходжень у державний бюджет, що призводить до поширення ряду негативних тенденцій в економіці та соціальній сфері: порушення визначеної системи розподілу та перерозподілу фінансових коштів держави, недостатнє фінансове забезпечення суспільного сектору господарства, підвищення соціального напруження, втрата довіри населення державній владі. Окрім того, така ситуація негативно впливає на інвестиційний клімат України,

оскільки інвестори не бажають направляти свій капітал у країну з непрозорою податковою політикою. Більше того, створення офшорних компаній українськими підприємцями руйнує позиції України як держави з розвинутою податковою дисципліною.

Ухилення від сплати податків являє собою використання незаконних прийомів зменшення розміру податкового навантаження. Інструментарій його здійснення полягає у таких діях, як неподання або неповне подання документів для обчислення податку, незаконне отримання податкових пільг, заниження податкової бази. У результаті контрольної роботи окремих підрозділів Державної податкової служби України у 2016 р. порушено майже 753 кримінальних справ про злочини у сфері оподаткування. З них близько 85 – про ухилення від сплати податків, що складає 11,4% від загальної кількості кримінальних справ у фінансовій сфері [1].

Кримінально-правовим і кримінологічним проблемам ухилення від сплати податків і шахрайства з фінансовими ресурсами присвячені роботи вітчизняних і зарубіжних вчених, як: В. І. Антипов, Л. П. Брич, В. Вишневський, Р. Ребізант, О. Сторожук [2-6]. Їх дослідження спрямовані на виявлення детермінантів, що спричиняють тінізацію економіки та ухилення від оподаткування, та розробку засобів боротьби з цим негативним явищем.

На сьогодні розгляд даної теми є дуже актуальним, оскільки рівень тінізації в Україні став масовим. Функціонування тіньової економіки поряд призводить до істотного скорочення в структурі доходів країни частки податкових надходжень, що ставить під загрозу бюджетну систему.

В. Попович і Д. Шолудько вважають, що навантаження у тіньовому секторі менше, ніж у легальних умовах підприємництва, тому останнє програє. Найперспективніший напрям розширення доходів – залучення тіньових обігів до сфери легального бізнесу. Вихід із цієї ситуації вони бачать у докорінній та динамічній трансформації чинної системи оподаткування [3].

На думку О. Сторожука, ухилення від сплати податків в Україні процвітає завдяки аморалізму, що породжується бажанням отримати

високі доходи будь-яким шляхом. Неналежна сплата податків необов'язково викликає автоматичну реакцію податкової адміністрації у вигляді переслідування чи покарання. Тому у платника є вибір між двома лініями поведінки: повідомити правду в податковій декларації чи неправду, точніше напівправду [4].

В. Вишневський вважає, що кількість перевірок та обсяги накладених штрафів – неефективні методи у боротьбі з ухиленням сплати податків. Більше того, в умовах великих показників корумпованості влади, такий спосіб є ще одним доказом непрозорості податкової політики та недбалості держави по відношенню до незахищеного малого та середнього бізнесу. До того ж, здебільшого штрафи накладаються тільки за дрібні порушення, а їх зростання призводить до перерозподілу прихованих доходів від платників податку до корумпованих чиновників [5].

Р. Ребізант розглядає у своїх роботах такий спосіб боротьби з податковими ухиленнями, як податкова оптимізація. На відміну від ухилення від сплати податків, податкова оптимізація є законним способом зберегти свої кошти. Її застосування дозволяє використання правових форм відносин та можливі варіанти їх інтерпретації з метою обчислення оптимальної суми податків у конкретних умовах господарювання. Воно передбачає можливість вибору між альтернативними рішеннями щодо використання тих чи інших схем оподаткування. Такі рішення можуть прийматися як на етапі створення підприємства, так і в процесі його діяльності [6].

На сьогоднішній день кількість злочинів у сфері податкової системи України залишається на досить високому рівні.

На мою думку, ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів залежить від тих поглядів, моральних настанов, правосвідомості, традицій, звичок тощо, які існують у суспільній свідомості населення, окремих груп та у конкретної людини. Роль психологічного фактора у системі причин та умов злочинності, окремих її видів і конкретних злочинів досить значна, але у переважній більшості випадків не виступає єдиною причиною злочинності, окремих її видів та конкретного злочину, а взаємодіє із зовнішніми

обставинами, зокрема тими, що зосереджуються у економічній, соціальній та інших сферах.

Вважаємо, що збільшення штрафів за несправну виплату податків ніяким чином не допоможуть підвищити ефективність податкової політики, оскільки основна проблема полягає у зменшенні податкового навантаження та реформуванні прямих та непрямих податкових ставок. Тоді проблема тінізації економіки та ухилення від сплати податків не буде завдавати такої шкоди економічній сфері України, як це відбувається зараз. Суб'єкти господарювання зможуть сплачувати податки у залежності від обсягів надходжень коштів від операційної діяльності, зберігаючи свій прибуток. Окрім того, буде вирішене також питання з офіційним працевлаштуванням, оскільки розмір оподаткування не стане на заваді виплати офіційної заробітної плати.

Думаємо, що податкова оптимізація також є дієвим способом зменшення ухилень від сплати податків. Однак, законодавству необхідно чітко відокремити той інструментарій, який дозволяється використовувати для зменшення податкового тягарю, щоб він не приносив шкоди бюджету України. На наш погляд, до інструментів податкової оптимізації можна віднести аутстафінг (вивід персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його у штат компанії-провайдера), який значно скоротить податкові виплати великих підприємств і буде давати можливість розвитку малого та середнього бізнесу.

Література

1. Звіт про роботу органів досудового розслідування за 12 місяців 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://status.gov.ua/diyalnist-/pokazniki-roboti/dosudove-slidstvo/>.

2. Брич Л. П., Навроцький В. О. Кримінально-правова кваліфікація ухилення від оподаткування в Україні: монографія / Л. П. Брич, В. О. Навроцький. - К.: Атіка. – 2000. - 288 с.

3. Попович В. М., Шолудько Д. П. Податкове навантаження та тінізація суспільно-економічних відносин: зв'язки, залежності, засоби протидії // Науковий вісник. Ірпінь: Академія ДПС України, 2002. – №3. – С. 74-80.

4. Сторожук О. Деякі проблемні питання фінансового контролю та шляхи їх розв'язання // Науковий вісник. Ірпінь: Академія ДПС України. – 2003. – № 3. – С. 89-95.

5. Вишневський В. Ухилення від сплати податків: моделювання вибору та дій економічного суб'єкта // Фінанси України, 2002. – № 1. – С. 9-15.

6. Ребізант Р. Необхідність податкового планування / Р. Ребізант // Податкове планування, 2002. – № 4. – С. 7.

Науковий керівник,
к.ю.н., доц. кафедри

І. М. Ваганова

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

УДК 349.2

Роговец И. С., студентка 3 курса
Факультет экономики и права
ХНЭУ им. С. Кузнеця

Актуальность исследуемой темы обусловлена важностью совершенствования правового регулирования трудового договора. Основной задачей регулирования правового характера трудовых отношений является создание эффективной модели для регулирования договорных отношений между субъектами трудового права.

Действующее трудовое законодательство Украины не уделяет достаточное внимание вопросу правового регулирования трудовых договоров. Проблемы, возникающие в процессе регулирования трудового договора, требуют новых научных разработок по данному

вопросу. Таким образом, полноценное регулирование трудового договора должно осуществляться с применением международных стандартов.

Регулирование трудового договора является средством для обеспечения прав работников, эффективным фактором закрепления гарантий между работодателем и работником, но все же имеет и ряд проблем. Совершенствование регулирующих законов в рамках реформирования трудового законодательства поможет устранить коллизии в исследуемой сфере. Итак, стоит выделить существенные проблемы в сфере правового регулирования трудового договора.

Одной из проблем в сфере правового регулирования трудового договора является неэффективное регулирование процесса его заключения. Действующее трудовое законодательство не учитывает механизмы защиты работников от нарушения их прав в процессе заключения трудового договора. Кодекс Законов о Труде Украины (далее по тексту – Кзот) – основной законодательный акт, регулирующий трудовые отношения в Украине. Несмотря на многочисленные изменения и дополнения он не может обеспечить полноценное регулирование трудовых отношений. Трудовое законодательство нуждается в реформировании, учитывая развитие как общественных, так и трудовых отношений, и должен закреплять правовые нормы регулирования между субъектами трудового права [1, с. 15].

Трудовой договор и его правовая регламентация имеет практическое и теоретическое значение в условиях общественно-экономического развития страны. Трудовой договор, который заключается между субъектами трудового права, опосредуется свободой труда через условия договора. Характерным признаком этого договора является свобода работника, юридическое равенство субъектов этих правоотношений и его вступление в отношения договорного направления по договоренности условия труда [2, с. 193].

Изменения в социально-экономическом развитии страны предусматривают качественное реформирование рынка труда,

усиление института трудового договора. Именно через трудовой договор граждане могут реализовать конституционное право на труд (ст. 43 Конституции Украины [3]), обеспечивая тем самым свои социальные, культурные, материальные потребности и интересы. В условиях современности в нашей стране не функционирует эффективный рынок труда, а трудовой договор играет преимущественно формально-декларативную роль.

На сегодняшний день прекращение трудового договора по соглашению сторон и расторжение трудового договора по инициативе работника являются наиболее распространенными. Вместе с тем порядок прекращения трудового договора по указанным основаниям является недостаточно регламентированным и далеким от совершенства, что не может не отражаться на практике его применения [4, с. 159]. В действующих нормах законодательства для характеристики прекращения правоотношений между субъектами трудового права употребляются дефиниции, которые по своим сущностным наполнением являются различными: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение работника, что создает пробелы в отечественном законодательстве. Прекращение трудового договора должно предусматривать нормы, раскрывающие содержание этого важного этапа договорных отношений.

Так, С. М. Прилипко и О. М. Ярошенко придерживаются одинаковой точки зрения и характеризуют прекращение трудового договора как окончание действия правоотношений трудового характера между сторонами договора во всех случаях, предусмотренных законодательством о труде. В свою очередь, расторжение трудового договора предусматривает прекращение договорных отношений односторонним волеизъявлением [5, с. 334]. В КЗоТ закреплены общие основания прекращения трудового договора, которые должны применяться ко всем работникам. Они включают восемь пунктов, которые включают прекращение трудового договора по соглашению сторон, в случае истечения его срока,

расторжение трудового договора по инициативе работника, работодателя или по требованию профсоюза и при других условиях.

Вопросы регулирования правового характера сроков трудовых договоров являются дискуссионными в теории трудового права. В данной сфере правовые нормы позволяют избежать коллизий в регулировании, если, с одной стороны, будет преобладать интерес работника, а с другой – работодателя.

Положения трудового законодательства, предусматривают, что в соответствии со ст. 23 КЗоТ трудовой договор может быть: 1) бессрочным, заключаемым на неопределенный срок; 2) на определенный срок, установленный по согласованию сторон; 3) заключаемым на время выполнения определенной работы [6]. Действующее законодательство, осуществляющее регулирование трудовых отношений, является довольно устаревшим и требует изменений с учетом международных и европейских стандартов в сфере труда. Стоит внедрить эффективные механизмы регулирования института трудового договора, который поможет устранить все проблемы. На данный момент в Украине происходит процесс, который направлен на совершенствование правовой основы для функционирования демократического государства. Успешное решение многих вопросов в рамках национального законодательства будет предусматривать дальнейшее сближение с европейскими странами. Процесс интеграции невозможен без обеспечения прогрессивного процесса совершенствования норм, касающихся правового регулирования трудового договора в национальном законодательстве. Ведь обеспечение эффективного регулирования прав граждан на труд предполагает полноценный процесс приближения к европейским правовой структуре.

Литература:

1. Прилипко С. Н. Проект Трудового кодекса Украины – важный этап реформирования трудового законодательства / С. Н. Прилипко, О. Н. Ярошенко // Право Украины. – 2009. – № 3. – С. 14-20.

2. Иншин Н. И. Трудовой договор сквозь призму современности: Сущность, значение, особенности / Н.И. Иншин // Право Украины. – 2012. – № 9. – С. 192-197.

3. Конституция Украины : Закон Украины от 28.06. 1996 г. № 254/96 // Ведомости Верховной Рады Украины. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

4. Симутина Я. В. Правовое регулирования прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника: отдельные проблемы / Я. В. Симутина // Государство и право. Юридические и политические науки. – 2014. – Вып. 65. – С. 159-167.

5. Прилипко С. Н., Ярошенко О. Н. Трудовое право Украины: [учебник] / С. Н. Прилипко, О. Н. Ярошенко. – Х. : ФИНН, 2009. – 354 с.

6. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

Научный руководитель

к.ю.н., ст. преподаватель кафедры

правового регулирования экономики

ХНЭУ им. С. Кузнеця

Н. Н. Капустян

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 349.22

Садлівська В. І., студентка 3 курсу
слідчо-криміналістичного інституту

Національного юридичного університету ім. Я. Мудрого

Трудове законодавство України встановлює особливості правового регулювання праці неповнолітніх, що зумовлено їх фізіологічними, психологічними та віковими особливостями.

Права неповнолітніх у трудових відносинах базуються на принципі їх рівності з повнолітніми особами, а з охорони праці неповнолітні користуються додатковими пільгами, встановленими законодавством України.

Конституція України у ст. 43 проголосила право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Необхідність особливого режиму охорони прав неповнолітніх обумовлена насамперед наявністю у них характерних вікових фізіологічних і психологічних особливостей, що визначають їх підвищену вразливість і сприйнятливність до зовнішніх впливів [2, с. 276].

Особливості праці неповнолітніх регулюються Кодексом Законів про Працю України (далі по тексту – КЗпП), Законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про охорону дитинства», «Про зайнятість населення», нормативними актами Кабінету Міністрів України та профільних міністерств.

Згідно ст. 187 КЗпП України неповнолітніми є особи, які не досягли 18 років, але у трудових правовідносинах вони прирівнюються у правах до повнолітніх. У галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці ця категорія працівників користується пільгами, встановленими законодавством України [3].

До основних особливостей правового регулювання праці неповнолітніх можна віднести:

1) прийняття на роботу допускається з 16 років, однак за згодою одного з батьків або особи, що його замінює можна приймати на роботу осіб, які досягли 15-річного віку. Також по досягненні 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можливе залучення молоді на виконання легкої роботи, яка не причиняє шкоди здоров'ю та не порушує процес навчання у загальноосвітніх школах, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладах згідно ст. 188 КЗпП України.

2) відповідно до ст. 189 КЗпП України на кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

3) осіб молодше 18 років забороняється залучати на виконання важких робіт; робіт, які пов'язані зі шкідливими та небезпечними умовами праці; на підземні роботи; на роботи пов'язані з підійманням та переміщенням речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до ст. 190 КЗпП України.

4) на роботу можуть прийматися лише ті особи молодше 18 років, які попередньо пройшли медичний огляд та які в подальшому до досягнення 21 року, щороку проходять обов'язковий медичний огляд згідно зі статтею 191 КЗпП України.

5) згідно з нормативним забезпеченням, яке представлено КЗпП України ст. 192 забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

6) норми виробітку для працівників молодше 18 років встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих працівників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, які не досягли 18 років згідно ст. 193 КЗпП України.

7) відповідно до ст. 194 КЗпП України заробітна плата при скороченій тривалості щоденної роботи працівникам молодше 18 років виплачується у такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця робітників молодше 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих робітників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих робітників. Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, здійснюється пропорційно відпрацьованому ними часу або залежно від виробітку. Доплати до заробітної плати учням підприємства можуть встановлювати на власний розсуд.

8) робітникам, які молодше 18 років щорічні відпустки надаються на повну тривалість та у перший рік роботи надаються за їх заявою до

настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації та дані відпустки надаються у зручний для них час згідно зі ст. 195 КЗпП України [3].

Відповідно до Закону України «Про відпустки», для осіб віком до вісімнадцяти років встановлюється щорічна основна відпустка тривалістю 31 день [4].

9) згідно зі ст. 198 КЗпП України «Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування» [3].

10) відповідно до ст. 199 КЗпП України «Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси» [3].

Працевлаштування соціально вразливих категорій населення – одна з найважливіших у системі працевлаштування незайнятих роботою громадян і є одним з пріоритетних напрямів в роботі служби зайнятості.

Закон України «Про зайнятість населення» [4] визначає правові, економічні й організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, а також гарантії держави стосовно реалізації права громадян на соціальний захист від безробіття та право на працю. Особливих додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню потребують квотні категорії громадян, а також у деяких випадках неповнолітні.

На жаль на практиці неповнолітні працівники здебільшого не знають про вищезазначені права та пільги, які гарантуються їм державою, і не всі роботодавці дотримуються вищевказаних умов при

використанні праці неповнолітніх працівників. Саме тому одним з основних завдань органів державної влади в цілому має стати об'єднання зусиль з метою недопущення фактів порушень прав неповнолітніх працівників та їхнього негайного усунення у випадку вчинення, проведення активної роз'яснювальної роботи з питань трудових правовідносин як серед осіб, які не досягли 18 років, так і з роботодавцями.

У результаті дослідження особливостей правового регулювання праці неповнолітніх на підприємстві було доведено, що в Україні праці неповнолітніх приділяється велика увага та законодавством розглянуті усі можливі аспекти праці неповнолітніх осіб. Однак на практиці спостерігається низьке залучення неповнолітніх у діяльність на підприємствах та організаціях. Така тенденція обумовлюється наступними причинами:

1. Неповнолітні не виявляють бажання працювати;
2. Власники або уповноважені ними органи відмовляються приймати на роботу неповнолітніх через обмеження в умовах праці для неповнолітніх, що для підприємств в економічному плані є не вигідним;
3. Підприємства офіційно не працевлаштовують неповнолітніх та використовують їх працю незаконним шляхом, змушуючи їх працювати як повнолітніх осіб.

Саме тому на практиці праця неповнолітніх повинна регулюватися більш прискіпливо. Законодавчо слід збільшити розмір існуючих штрафних санкцій за непрацевлаштування таких осіб у рахунок встановленої квоти.

Література

4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
5. Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю. Ю. Івчук // Держава і право – 2011. – № 3. – с. 276-278.

6. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50.

7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – ст. 4.

8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст. 243.

Науковий керівник к. ю. н., доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Я. Мудрого

Н. М. Швець

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ

УДК 349.2

Сімперович К. О., студентка 3 курсу 3 гр.
Факультету економіки і права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

У сучасний період розбудови правової держави в Україні проблема праці неповнолітніх є актуальною. Сформована ситуація із зайнятістю і охороною праці неповнолітніх є напруженою та постійно погіршується. Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової бази, відсутність дієвих механізмів державної підтримки молоді негативно позначилися на матеріальному становищі молоді сім'ї, фізичному і духовному розвитку молодих громадян, призвели до зростання безробіття серед молоді. Боротьба за виживання підприємств призводить до погіршення умов праці, в тому числі і неповнолітніх.

Тому в більшості випадків роботодавці беруть на роботу підлітків з тієї причини, що їх праця дешевше і діти менш вимогливі, ніж дорослі.

Неповнолітніми визнаються особи, що не досягли вісімнадцяти років і відповідно до ст. 187 Кодексу законів про працю України (далі —

КЗпП) у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються певними пільгами, встановленими законодавством України [1].

Чинне законодавство України та нормативні акти, що стосуються праці дітей, спрямовані на вилучення тих видів робіт, які шкідливо впливають на здоров'я та розвиток дитини, створення умов для всебічного розвитку дітей, зокрема розвиток творчих здібностей, формування позитивних настанов на суспільно корисну трудову діяльність, створення умов для реалізації трудової активності дітей і підлітків у належних санітарно-гігієнічних умовах, які сприяють розвитку дитини.

Особливості охорони праці неповнолітніх спрямовані на дотримання всіх аспектів права на працю, підвищення кваліфікації, поєднання роботи з навчанням тощо. Особлива охорона праці неповнолітніх – система спеціальних норм, які надають неповнолітнім трудові пільги.

За загальним правилом не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років, але за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Прийняття на роботу осіб, що досягли чотирнадцятирічного віку, допускається лише за відповідних умов, встановлених у ч. 3 ст. 188 КЗпП, а саме:

- для підготовки молоді до продуктивної праці;
- прийняттю на роботу підлягають учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів;
- лише для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю;
- робота не повинна порушувати процесу навчання і виконуватися у вільний від навчання час;
- має бути одержана за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [1].

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до

досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Порядок проведення медичних оглядів працівників затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 р. № 246. Зокрема, власник видає наказ про проведення медоглядів в строки, погоджені з лікувально-профілактичними закладами, і призначає відповідальних за організацію медогляду. Медичні огляди проводяться за рахунок власника [2].

Згідно зі ст. 26 КЗпП для осіб, які не досягли вісімнадцяти років, при прийнятті на роботу випробування не встановлюється, але обов'язково трудовий договір укладається у письмовій формі [1].

Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці до яких забороняється залучати неповнолітніх затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46. До цього переліку віднесено: гірничі роботи, будівництво метрополітенів, тунелів та підземних споруд спеціального призначення, металургійні виробництва, виробництво і передача електроенергії та теплоенергії, буріння свердловин, видобуток і переробка торфу, видобуток нафти і газу, переробка нафти, газу сланцю та вугілля, вироблення синтетичних нафтопродуктів, нафтових масел і мастил і ін. [3].

Заборона на працю неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах закріплені також у Конституції України (ст. 43) [4].

Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. №59 забороняється залучати неповнолітніх до переміщення та підіймання речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Зокрема, підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей. Робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу [5].

Також, постановою обумовлено, що для неповнолітніх встановлюється скорочена тривалість робочого часу. Для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень [5].

Заробітна плата неповнолітнім при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, середніх спеціальних навчальних і професійно-технічних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються тривалістю 31 календарний день у зручний для них час. У перший рік роботи за їх заявою надаються відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Згідно зі ст. 198 КЗпП звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей [1]. При цьому звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, ліквідації, банкрутства або репрофілювання організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які заважають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, провадиться лише у особливих випадках і не можливе без працевлаштування.

Розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, мають право вимагати батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Не зважаючи на те, що в Україні діє трудове законодавство, в якому чітко обумовлено всі умови працевлаштування неповнолітніх, ратифіковані дві Конвенції міжнародної організації праці №138 та №182, існує Закон «Про охорону дитинства», передбачена кримінальна відповідальність за експлуатацію дітей [6], є роботодавці, які порушують трудові права неповнолітніх.

Таким чином, законодавство України лише поверхнево торкається деяких аспектів регулювання праці неповнолітніх. У проекті КЗпП питання праці неповнолітніх розглядається більш повно.

Основною проблемою у використанні праці неповнолітніх та здійсненні контролю є нелегальне працевлаштування, через яке більшість неповнолітніх залишаються безправними, а отже, і соціально незахищеними. Таким чином, тільки за умови звернення батьків неповнолітніх або підлітків можливо притягнути за порушення трудового законодавства до відповідальності несумлінних роботодавців.

У майбутньому можлива розробка нормативно-правової бази, що могла б повно охопити усі аспекти регулювання праці неповнолітніх, можливостей його проведення і проходження та гарантії, розроблені саме для молоді.

Література

8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

9. Положення про порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 № 246 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07>.

10. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 31.03.1994 № 46 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>.

11. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

12. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 22.03.1996 №59 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

13. Про охорону дитинства: Закон України від 23.12.2015 № 901-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 271.

Науковий керівник

ст. викладач кафедри

правового регулювання економіки

І. К. Перепелиця

ТИПОВОЙ ДОГОВОР КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПОСТАВЩИКОМ (ИСПОЛНИТЕЛЕМ) ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ

УДК 347
курса,

Слобода А. С., студентка 3

факультета экономики и права
ХНЭУ им. С. Кузнеця

В современном гражданско-правовом обороте снабжения потребителей тепловыми и иными видами энергоносителей осуществляется на основе различных договоров. Большинство из них не имеют собственной договорной конструкции и относятся к группе непоименованных. Наиболее распространенной формой договора регулирующего снабжение в жилищно-коммунальной сфере является типовые договора. В связи, с чем их договорная конструкция входит в противоречия с обще сложившейся практикой их формирования, заключения и исполнения. В последнее время при реформировании

жилищно-коммунальной сферы, типовые договора снабжения энергоносителями получили широкое распространение в связи снабжением ограниченными ресурсами потребителей. В то же время следует отметить, что особенности порядка его составления, согласования, заключения не достаточно исследованы. Несмотря на то, что в последнее время было защищено ряд диссертационных исследований, среди них Топорковой М. М., Сербовой А. Д. [1], но проблемы в правовом регулировании договоров энергоносителей так и не были решены.

Учитывая то, что их поставка (снабжение) энергоносителями бытового потребителя осуществляется на основе типового договора, условия которого разрабатываются одной стороной, а другая может только лишь присоединиться к этим условиям. В связи, с чем возникает проблема защиты законных прав и интересов присоединившейся стороны. Не соблюдение принципа равенства сторон и свободы волеизъявления приводит к тому, что слабая сторона (потребитель) не может установить момент нарушения его прав и законных интересов, а следовательно своевременно их защитить.

Исходя из общих положений понятия договора, для заключения договора снабжения энергоносителями бытового потребителя необходимо достичь согласия по всем существенным условиям. Следовательно, при подписании типового договора на снабжение энергоносителями бытового потребителя допускается возможности внесение дополнений и изменений. Хотя, судебная практика указывает на то, что судами такие дополнения и изменения не учитываются.

В тоже время следует отметить, что Закон Украины «О жилищно-коммунальных услугах» ст. 26, ставит существенные условия, которые должен содержать договор снабжения жилищно-коммунальных услуг [2]. Договор также должен содержать эти условия, что установлены императивно. На практике при анализе типовых договоров снабжения тепловой энергией бытового потребителя не содержит полного перечня устанавливаемых законом. Следовательно, можно сделать

вывод, что типовые договора в большей степени призваны ускорять процедуру заключения договора с потребителями и, по-моему, мнению лоббируют интересами исполнителя (поставщика).

Литература

1. Топоркова М. М. Типовой договор и договор присоединения как форма регулирования снабжения тепловой энергией / М. М. Топоркова // Форум права. - 2012. - № 2. - С. 709-713 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12tmmpte.pdf>
2. О жилищно-коммунальных услугах: Закон Украины от 26.06.2004 г. № 1875 IV // ВВР Украины. - 2004. - № 47. - Ст. 514.

Научный руководитель:
к.ю.н., профессор

В.В. Сергиенко

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО ЛІЦЕНЗУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

УДК: 347.77:346

Сулейманова А. Г.
Студентка 3 курсу, 1 групи
Факультету МЕВ
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Важливою складовою національної економіки є господарська діяльність. Вона допомагає стабілізувати стан країни та забезпечує конкурентоспроможність держави на міжнародному рівні. Саме тому деякі сфери господарської діяльності повинні регулюватися за допомогою ефективних інструментів контролю: стандартизації, сертифікації та ліцензування [1].

В Україні нормативна база для ліцензування почала створюватися лише з 2015 р. У 2000 р. був тільки закладений головним державний документ, що й досі регламентує процес отримання ліцензій – Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності» від 1 червня 2000 р. № 1775-III (далі Закон України про ліцензування) [2]. Процес євроінтеграції став поштовхом до модернізації нормативно-правової бази ліцензування, проте деякі питання залишаються й досі невизначеними.

Згідно з визначенням, наведеним у ч. 6 ст. 1 Закону України «Про ліцензування», процес отримання ліцензії визначається як засіб державного регулювання провадження видів господарської діяльності. Він спрямований задля реалізації однієї, єдиної політики ліцензування, захисту прав та інтересів споживача, виробника та держави [2].

Ліцензування здійснюється у 3 етапи:

1. Суб'єкт господарювання звертається з заявою про отримання ліцензії до вповноваженого державного органу ліцензування.

2. Дана установа протягом 3 робочих днів розглядає звернення та приймає відповідне рішення, щодо одержання чи відмови в отриманні ліцензії.

3. Суб'єкт господарювання отримує ліцензію на право здійснення зазначеної у документі господарської діяльності або інформується про відмову органу видати документ через певні обставини, зазначені у законодавстві [1].

Головним досягненням законодавчої системи ліцензування став перехід до заявницького принципу отримання ліцензій. Цей крок значно спростив процес оформлення та подачі документів до відповідного державного органу.

Правове ліцензування в Україні й досі залишається недосконалим. Серед загальних проблем правового ліцензування можна виділити:

- існування корупції серед посадових осіб;
- організація неефективних перевірок, котрі призводять до банальних перевірок стилістики, граматики.

– передання власних обов'язків підрозділам, що не є компетентними у сфері надання ліцензій суб'єктам господарювання [1].

Окремо варто виділити питання стосовно визнання відповідальності ліцензіата та державного органу. Згідно зі ст. 20 Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» відповідна державна структура відповідає за збереженість ліцензій. У тій ж самій статті Закону визначається, що у разі скоєння правопорушення орган несе відповідальність згідно діючого законодавством [2]. До суб'єкта господарювання держава використовує більш впливові інструменти контролю які відображаються у вигляді штрафів, анулювання ліцензії й т. ін., тобто у вигляді кримінальних та адміністративних стягнень.

Проблеми існують й у системі, що визначає головні підстави для анулювання ліцензії. На законодавчому рівні визнано лише 10 причин, що можуть призвести до втрати ліцензією своєї сили. А саме:

1. Заява ліцензіата про анулювання власної, отриманої раніше ліцензії.
2. Набирання чинності рішення органу ліцензування про анулювання ліцензії.
3. Наявність у Єдиному державному реєстрі фізичних та юридичних осіб відомостей щодо державної реєстрації припинення юридичної особи.
4. Смерть фізичної особи.
5. Надання акту про невиконання розпоряджень щодо виправлення порушень умов ліцензування.
6. Факт повторного порушення умов отримання ліцензії.
7. Оформлення акту про виявлення недостовірної інформації у документації.
8. Відміна ліцензіата у проведенні фактичної перевірки відповідним державним органом ліцензування.
9. Документальне підтвердження контролювання за суб'єктом, що виконує збройну агресію проти України.
10. Несплата за видачу ліцензій.

Крім зазначених у Законі України про ліцензування даний список міг бути розширений додатковими підставами для анулювання дії виданого документу, які могли б більш повно розкрити даний процес [3, с. 52].

Дієвим методом вирішення існуючих проблем правового ліцензування України є вдосконалення існуючої законодавчої бази та розробка нових положень ліцензування характерних для європейського рівня. Треба звернути увагу на:

5. Зменшення часу оформлення документів та надання ліцензії суб'єкту господарювання.

6. Оптимізацію роботи структур, що здійснюють фактичний контроль а перевірку ліцензіатів.

7. Делегування обов'язків стосовно оформлення ліцензій місцевим виконавчим структурам.

8. Створення підконтрольних українському уряду та відповідним державним органам з надання ліцензій таких структур, головною метою яких є здійснення попередньої перевірки діяльності заявників.

Зазначені шляхи вирішення існуючих в Україні проблем правового ліцензування допоможуть вдосконалити законодавчу базу, що регламентує процес отримання ліцензій, згідно з сучасними умовами, оптимізувати процеси оформлення та перевірки суб'єктів економічних відносин, а також розробити більш об'єктивні підстави здобуття чи втрати документу, що зрозумілі для населення. В довгостроковій перспективі подібна політика забезпечить більш ефективний перехід до євроінтегрованого суспільства, й дасть можливість Україні здійснювати зовнішньоекономічну діяльність як конкурентоспроможного учасника системи світового господарства.

Література

4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

5. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон

України від 02.03.2015 № 222-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/222-19>.

6. Григор'єв Є.М. Ліцензування в Україні, проблеми та перспективи // Національний університет Києво-Могилянська академія: Зб. наук. пр. – Миколаїв, 2008. – Т. 4. – С. 52-53.

Науковий керівник
к.ю.н., доц. кафедри

Ваганова І. М.

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

УДК 349.2

Суханова Я. І., студентка 2 курсу 6 гр.
Факультету економіки і права,
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

В українському суспільстві дискримінація на робочому місці явище, досить таки, розповсюджене. Сучасний економічний словник дає таке визначення дискримінації – обмеження або позбавлення прав одних економічних суб'єктів (держав, підприємств, громадян) в порівнянні з іншими без законних на те підстав [1, с. 134]. Тобто обмеження прав людини, за якимось конкретними характеристикам. Якщо говорити про трудову сферу, то дискримінація може стати головною з причин відмови при прийомі на роботу, стагнації кар'єрного зростання або звільнень, при наявності істотного потенціалу та знань в певних галузях. Варто розуміти: здатності співробітника, його продуктивність, вміння і навички, відносини, засновані на особистих заслугах і трудової здатності індивіда - не є дискримінацією. Дискримінація у сфері праці означає зневажливе і менш сприятливе поводження з людьми через притаманних їм характеристик, що не

мають відношення до вимог до певної роботи (раса, колір шкіри, релігія, стать та інші).

Інтернет портал segodnya.ua, провів власне, незалежне соціологічне дослідження, в ході якого з'ясувалося, що 57% респондентів, які взяли участь в опитуванні, визнали, що стикалися з дискредитацією на роботі, при виконанні своїх службових обов'язків. «Майже половині учасників опитування, на їхню думку, несправедливо відмовляли у працевлаштуванні. Ще 50% вказують, що піддавалися дискримінації вже у процесі роботи. Третина опитаних знаходять ознаки дискримінації в описі вакансії, а 12% навіть довелося звільнитися через дискримінацію» [2].

З нещодавно, Кодекс Законів про Працю України (далі по тексту – КЗпП) регулює питання дискримінації на робочому місці, його поправка передбачає заборону будь-якої дискримінації у сфері праці. Даний законопроект був прийнятий з метою отримання довіри країн Євросоюзу, і відноситься до так званого «безвізового пакету» законів (тобто необхідних для лібералізації безвізового режиму між Україною і Євросоюзом). Закріплення поправки про заборону дискримінації за будь-якою ознакою при працевлаштуванні вимагають 8 країн ЄС. Так, ст. 21 КЗпП закріплює, що «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ / СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інші органи за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

Завдяки даній поправці кожен індивід, який проживає на території України, має право на отримання робочого місця, кар'єрного росту, та

звільняє від психологічного пригнічення при виконанні трудових обов'язків» [3].

Так само, питання, пов'язані з дискримінацією, регулює Закон України «Про зайнятість населення»: Стаття 11. Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення:

1. Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

2. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

З дискримінацією зустрічаються не тільки при прийомі на роботу, і на самій посаді, дискримінацію можна простежити в рекламних оголошеннях компаній, які шукають співробітників. Дані організації прописують в оголошенні вимоги стосуються зовнішності. Наприклад, оголошення, взяте з сайту <https://ua.jobble.org>: «На високооплачувану роботу в VIP-салон потрібні дівчата. Запрошуємо дівчат від 18 до 35 років, хороші зовнішні дані ... ». Закон України про зайнятість населення регулює і ці аспекти, забороняючи роботодавцям дискредитувати співробітників за критеріями зовнішності, віку: «Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя».

Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом України «Про рекламу» [4].

Багато людей зіштовхуються з цією проблемою при звільненні. Трапляються випадки, коли роботодавці здійснюють звільнення необґрунтовано, керуючись особистою неприязню, власними критеріями. КЗпП так само передбачив такий розклад подій:

Також забороняється необґрунтована відмова при прийомі на роботу. Згідно з Конституцією України будь-яке пряме або непряме обмеження прав або встановлення прямих чи 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 в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України [3].

Але, проблема полягає у тому, що незважаючи на поправки і прийняті закони, дискримінація у робочій сфері та рекламі досі існує, так як суспільство ще не готове прийняти дане віяння. З одного боку, винні роботодавці, які нехтують своїми обов'язками, для яких закон не має суттєвої значущості і сили. А з іншого боку, самі працівники, які піддаються дискримінації, і не звертаються до відповідних органів для вирішення даної проблеми.

Центр зайнятості здійснює спроби боротися з типом рекламних оголошень, які не підкоряються закону, і продовжують складати рекламні тексти, які обмежують права деяких індивідів. Але ці служби приступають до роботи тільки лише за скаргами, які залишають люди. Без заявок служба не береться за дані питання.

У майбутньому можливе створення комітетів по боротьбі з дискримінацією на робочому місці, в обов'язки яких входить функція контролю всіх аспектів, починаючи від співбесід при прийомі на роботу, і поведінки роботодавця до претендентів. Суворий нагляд, контроль і створення служби підтримки для людей, які зіткнулися з дискримінацією на робочому місці. Створення нових законів, в яких буде більш детально прописано права для людей з інвалідністю, так як ця тема вимагає максимально педантичного підходу. Так само велику

роль грає робота, на яку претендує людина з інвалідністю, і її особливості.

Таким чином, законодавство України, зокрема КЗпП з 2015 року регулює питання дискримінації, однак на практиці не всі дотримуються його, у силу того, що не існує належних органів, які займалися б цим питанням. Люди, які зіткнулися з дискримінацією, психологічно не готові боротися з проблемою, не вірячи у силу закону, і справедливості. Необхідно створити для потенційних працівників належні робочі місця, і атмосферу у трудовому колективі, надаючи можливість реалізувати свої знання і потенціал на практиці.

Література

1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг и др. // 2-е изд.испр. М.: ИНФРА-М. – 1997. – 479 с.
2. Дискриминация на рабочем месте: как нарушают права украинцев при поиске работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.segodnya.ua/life/work/diskriminaciya-na-rabochem-meste-kak-narushayut-prava-ukraincev-pri-poiske-raboty-903919.html>.
3. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. – [Електронний ресурс] // – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Болотина Н. Б. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины : Учебник / Н. Б. Болотина и др. - Х. : Одиссей, 2000. – 380 с.

Науковий керівник
к. ю. н., доцент кафедри
правового регулювання економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Н. М. Силенко

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ КОРРУПЦІЇ В УКРАЇНІ

УДК 351.743 (477)

Таранова О. В. студентка 3 курсу,
факультету МЕВ,
групи 6.06.47.14.01,
ХНЕУ ім.С.Кузнеця

Корупція в Україні перетворилася на одну із загроз національної безпеки. Вплив корупції на українське суспільство і державу має комплексний та системний характер, зокрема йдеться про соціальні, економічні, владні, політичні та міжнародні аспекти цього впливу. Найкорумпованішими сферами визнано судову владу (66%) правоохоронні органи (64%), державну службу (56%), сферу охорони здоров'я (54%), парламент (53%), політичні партії (45%), освітню систему (43%), менш корумпованими бізнес (36%), військову сферу (28%), ЗМІ (22%), релігійні інституції (21%), громадські організації (20%) [1].

Чинники успішної протидії корупції вже давно відомі та апробовані Міжнародною спільнотою. Це насамперед відкритість влади, прозорість і зрозумілість процедур прийняти державних рішень, дієві механізми контролю за діяльністю державних органів з боку громадянського суспільства, свобода слова, свобода і незалежність засобів масової інформації.

У вересні 1997 р. у столиці Перу Лімі відбулася VII Міжнародна конференція проти корупції, в якій взяли участь представники 93 країн, у тому числі Україна [2, с. 233]. Конференція визначила завдання, які можна згрупувати у два напрями.

Перший – це завдання для міжнародних організацій. Світовий банк та Міжнародний валютний фонд мають прискорити втілення своєї нової політики боротьби з корупцією, припинити надання позик урядам, що не реагують адекватно на проблеми корупції. У свою чергу Європейський Союз має прискорити здійснення власної антикорупційної політики, рекомендованої Комісією Європейських

Співтовариств у травні 1997 р.; всі держави – члени Європейського Союзу мають ратифікувати Конвенцію по боротьбі з корупцією, прийняту 26 травня 1997 р. Крім того, держави – члени Ради Європи мають об'єднати зусилля щодо підтримки роботи міждисциплінарної групи по боротьбі з корупцією з метою забезпечення досягнення конкретних результатів у цій роботі.

Водночас Світова Організація з Торгівлі повинна залучатися до глобальної боротьби і почати приділяти увагу питанням серйозного впливу корупції на світову торгівлю. Всі багатосторонні та двосторонні організації разом зі своїми партнерами повинні знайти практичні шляхи подолання корупції у своїх програмних документах. Фінансовим установам слід збільшити допомогу, яку вони надають з метою зміцнення програм щодо систем національної доброчесності у бізнесі, аби подолати корупцію. Зокрема, має бути посилена прозорість міжнародних та національних урядових програм.

Міжнародна асоціація прокурорів та Міжнародна адвокатська асоціація мають розробити проекти законодавства, щоб переслідування у випадках корупції у кожній з різноманітних юридичних систем могло здійснюватися менш складно і витратно та відповідало міжнародним нормам з захисту прав людини.

За умов масштабної корупції акцент робиться саме на усуненні причин, а не на боротьбі з конкретними проявами. Так, для правових систем деяких розвинутих країн узагалі не притаманне використання у законодавстві терміна «боротьба» – законодавці закладають у нормативно-правовому акті принципи попередження правопорушень, які стосуються певної сфери діяльності. Однією з головних складових формування та реалізації ефективної системи боротьби з корупцією є чітка взаємодія держав, у першу чергу їхніх правоохоронних органів, на регіональному й міжнародному рівнях, участь у заходах боротьби з цим негативним явищем, запроваджених Організацією Об'єднаних Націй, Радою Європи, Інтерполом, Міжнародним валютним фондом, Світовим банком та іншими міжнародними інституціями. Так, найважливішими серед документів Європейського Союзу у сфері боротьби з корупцією є Комюніке Європейської комісії від 28 травня

2003 р. щодо комплексної політики Європейського Союзу з протидії корупції, де визначено основні засади боротьби з цим негативним явищем у Євросоюзі та окреслено принципи вдосконалення протидії корупції в нових країнах- членах, країнах-кандидатах і третіх країнах, а також Рамкове рішення Ради Європейського Союзу №568 від 22 липня 2003 року «Про боротьбу корупцією в приватному секторі» [3], у якому визначається поняття «активної» і «пасивної», корупції та встановлюються санкції стосовно осіб, у тому числі юридичних, за вчинення такого роду злочинів.

Важливу роль у боротьбі з корупцією відіграють національні програми, прийняті урядами багатьох держав світу та широкого спектру незалежних засобів масової інформації.

У нашій державі прийнято Державну програму щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015-2017 роки, яку затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. №265 [4]. Метою цієї програми є створення ефективної загальнодержавної протидії корупції на основі нових засад формування та реалізації антикорупційної політики. Досягнення мети програм можливе шляхом імплементації нових засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2014-2017 роки затвердженої Законом України від 14 жовтня 2014 р №1699-VII [5], а також належного впровадження нового базового антикорупційного законодавства, зокрема Законів України «Про запобігання корупції» [6] та «Про Національне антикорупційне бюро України» [7], Закон України «Про відкритість використання публічних коштів» від 11.02.2015 №183-VIII визначає умови та порядок забезпечення доступу до інформації про використання публічних коштів [8].

Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України», а також зміни, що вносяться до кримінального законодавства зазначеним Законом України «Про запобігання корупції» створюють законодавчі підстави для кримінального переслідування найбільш небезпечних проявів корупції.

Також, Конституція України [9] надає широкі можливості для участі громадськості в діяльності влади, її інститутів, сприяє значній її підзвітності народові, прозорості та відкритості, спрямованості на потреби людини.

Зменшення рівня корупції до безпечного в Україні можливе лише за умови вивчення та втілення в життя закордонного досвіду боротьби з цим негативним явищем, насамперед успішно діючих в інших країнах політичних, правових та організаційних механізмів подолання корупції. Вивчення закордонних програм, що на практиці довели свою ефективність становить величезні перспективи для запозичення позитивного іноземного досвіду, особливо за відсутності власного реально діючого механізму протидії корупції. Загалом питання боротьби з корупцією традиційно посідає одне з провідних місць у політиці будь-якої країни.

Література

1. Барометр світової корупції (Global Corruption Barometer) від Transparency International і Gallup International Association. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ti-ukraine.org/_publications/kozhen-tretij-ukrajinetsh-hotovyj-vyjty-na-vulytsyu-proty-koruptsiji-dani-doslidzhennya-global-corruption-barometer/.

2. Невмержицький, Є.В. Корупція в Україні причини, наслідки, механізми протидії монографія / Є.В. Невмержицький. – К. : КНТ, 2008. – 368 с.

3. Рамкове рішення Ради N 2003/568/ПВД про боротьбу з корупцією в приватному секторі : Рішення Європейського Союзу від 22.07.2003 № 2003/568/ПВД [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_945.

4. Про затвердження Державної програми щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) 206 на 2015-2017 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2015 № 265 // Офіційний вісник України – 2015. – № 38. – Ст. 1146.

5. Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки: Закон України від 14.10.2014 р. № 1699-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №46. – Ст. 2047.

6. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

7. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14.10.2014 № 1698-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2472.

8. Про відкритість використання публічних коштів: Закон України від 11.02.2015 № 183-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 16. – Ст.109.

9. Конституція України // Закони України. – Т. 10. – К.: Основи, 1998. – С. 5–41.

Науковий керівник
к.ю.н., доцент кафедри
правового регулювання

Н.М. Силенко

РОЗВИТОК ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФРАНЧАЙЗИНГУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

УДК 347.44

Тарусіна О. С., студентка 3 курсу
Факультету Міжнародних економічних відносин
ХНЕУ ім. С.Кузнеця

У етимологічному аспекті термін «франчайзинг» має англо-американське походження від слова «franchise», яке сформувалося завдяки сполученню англійського слова «frank» (франк), та старофранцузького слова «franche» (франш). Таке сполучення наділило термін «франчайзинг» наступним змістом: «пільга», «привілей», «право голосу», «звільнення від податків, внесків» [1, с. 693].

Сьогодні світовий ринок франчайзингу зростає і вважається одним з найперспективніших. Багато фахівців вважають, що найближчим часом половина роздрібних продажів буде здійснюватися торговими точками в рамках системи франчайзингу.

Ця форма успішно використовується в 80 країнах, де франчайзингові фірми створюють близько 25% валового національного продукту. В даний час франчайзинг охоплює близько 35% обсягу продажів в США, 15% - в Європі [2].

Франчайзинг широко використовується в розвинених країнах, а в Україні він тільки розвивається.

Після здобуття незалежності в 1991 році українські підприємці, шукаючи нові шляхи розвитку свого бізнесу та прагнучи використати корисний досвід зарубіжних компаній, також почали звертатися до методів франчайзингового бізнесу. Першою компанією, яка почала відкривати франчайзингові магазини в Україні, називають компанію «Арго Трейдинг». На початку 2000-х років в Україні вперше почали з'являтися туристичні франчайзингові мережі. У зв'язку з проведенням в Україні фінальної частини Євро – 2012 великим попитом почав користуватися франчайзинг у сфері готельного бізнесу.

Франчайзинг досить широко поширений в багатьох країнах ближнього і далекого зарубіжжя, і користується популярністю серед підприємців-початківців тим, що пропонує зручні схеми організації власної справи на основі використання досвіду і ресурсів «головної» компанії. Зарубіжні країни по-різному регулюють франчайзингові відносини, хоча основні принципи франчайзингу в цілому універсальні. Можна відзначити, що правове регулювання здійснюється або спеціальним законодавством про франчайзинг (Франція, Бельгія, Китай, Японія, Казахстан, Молдова та ін.), Або загальними нормами цивільного і договірної права (Німеччина, Великобританія, Росія), особливе місце приділяється і такої моделі в якій правове регулювання здійснюється на федеральному рівні, а також окремими штатами (США).

Спеціальне законодавство, що регулює франчайзинг, з'явилося в Україні лише 1 січня 2004 року, коли набули чинності Цивільний і

Господарський кодекси України, які містять спеціальні норми, присвячені франчайзингу. Однією з найголовніших проблем франчайзингу в Україні залишається використання в чинному законодавстві терміну «комерційна концесія», замість терміну «Франчайзинг». Глава 76 Цивільного Кодексу України (далі – ЦКУ) [3] «Комерційна концесія», та Глава 36 Господарського Кодексу України (далі – ГКУ) [4] «Використання у підприємницькій діяльності прав інших суб'єктів господарювання (комерційна концесія)» оперують саме терміном «комерційна концесія».

В результаті, крім нового правового інституту, до вітчизняного законодавства було введено новий термін, зміст, яким законодавець наділив термін «комерційна концесія», повністю збігається зі змістом сталого у всьому світі терміну «франчайзинг», у свою чергу, це породжує цілу низку проблем. Бажання вирішити непорозуміння в українському законодавстві поклало початок дискусії щодо співвідношення таких термінів, як «франчайзинг» і «комерційна концесія». Дискусія, крім суто наукового, придбала також практичний характер, оскільки частково франшизи-власниками в Україні виступають зарубіжні фірми з країн, національне законодавство яких спирається саме на термін «франчайзинг». Лише в окремих країнах пострадянського простору відносини франчайзингу охоплюються терміном «комерційна концесія».

За своїм змістом поняття «комерційна концесія» не є тотожним поняттю «франчайзинг». У законодавстві зарубіжних країн таких як Франція, Бельгія і Швейцарія, під терміном «комерційна концесія» розуміють договори про передачу виключного права на продаж товарів (так звані «дистриб'юторські угоди») [5, с.25].

Також, комерційну концесію слід відрізнити від концесій, що регулюються Главою 40 ГКУ «Концесії» і Законом України «Про концесії». На думку законодавця, додавання «Комерційна» до поняття «Концесія» повністю змінює дане поняття та наближує його до відносин побідних франчайзинговим. Насправді, при такому додаванні, ніякого наближення не відбувається, виникає лише додаткова плутанина.

Таким чином, необхідно привести національне законодавство у відповідність зі світовою практикою та замінити термін «комерційна концесія» на сталий у всьому світі термін «франчайзинг». Також доцільно уніфікувати термінологію щодо сторін договору: замість терміну «правоволоділець» – термін «франчайзер», а замість терміну «користувач» – термін «франчайзі». Це дозволить прибрати зайву плутанину та дозволить не вводити в оману зарубіжних партнерів і контрагентів. Поки законодавство не приведене у відповідність зі світовою практикою, посилаючись на договір комерційної концесії, обов'язково потрібно в дужках зазначати, що мова йде саме про договір франчайзингу, тобто договір комерційної концесії (франчайзингу).

В Україні перші спроби урегулювати франчайзинг були здійснені з моменту внесення на розгляд Верховної Ради України у 1990-х роках першого проекту Цивільного кодексу України та Господарського кодексу України. Варто зауважити, що перші і майже усі наступні проекти Цивільного Кодексу України та Господарського Кодексу України містили поняття «Франчайзинг», а не «Комерційна концесія», відповідно були названі і глави цих Кодексів. 15 липня 2000 року Указом Президента України № 906/2000 «Про заходи щодо забезпечення підтримки та дальшого розвитку підприємницької діяльності» було постановлено Кабінету Міністрів України, з метою ефективного використання можливостей підприємництва для розвитку національної економіки внести на розгляд Верховної Ради України проект закону «Про франчайзинг» [6]. Такий проект закону вперше був запропонований вченими В. Ляшенко, В. Хохуліним, П. Боярчуком у 2000 році [7, с. 22]. Згодом у 2001 році за ініціативою А. Кінаха у Верховній Раді України був зареєстрований інший проект Закону «Про франчайзинг» №8241 [8]. Жоден з вищеназваних проектів ЗУ «Про франчайзинг» так і не перетворився у закон.

А.В. Сучков зазначає, що «необхідним кроком для забезпечення розвитку франчайзингу в Україні є прийняття Закону України «Про франчайзинг» [9, с. 19]. Якщо звернутися до думки осіб, які безпосередньо займаються практичною діяльністю у сфері

франчайзингу, то можна побачити спільність їх поглядів з поглядами науковців. Так, Федерація розвитку франчайзингу України, що об'єднує компанії та експертів, які мають значний досвід у сфері розвитку франчайзингу в Україні і за кордоном, разом з експертами Американської Торгової Палати зазначають наступне: «Необхідність прийняття ЗУ «Про Франчайзинг» є очевидною, тому Федерація розвитку франчайзингу залучилася безперечною підтримкою Американської Торгової Палати, а в процесі обговорення було прийнято рішення про доопрацювання проекту закону та залучення до нього більшої кількості експертів» [10].

В Україні 21 жовтня 2014 року набрав чинності Порядок реєстрації договорів комерційної концесії (субконцесії), затверджений Наказом Міністерства юстиції України від 29.09.2014 року №1601/5. Прийняття цього документа підприємці чекали більше десяти років, після того, як поняття комерційної концесії (більш звична назва - франчайзинг) було закріплено в цивільному законодавстві. На даний момент Наказ втратив чинність на підставі Наказу Міністерства юстиції № 842/5 від 04.06.2015 [11].

Історія свідчить, що франчайзинг з'являється незалежно від наявності або відсутності спеціального правового регулювання. З'являється франчайзинг там, де для цього створені перш за все необхідні економічні умови, а розвиток франчайзингу можливий, в принципі, і в державах, які не мають спеціального законодавства про франчайзинг. Однак, лише за умови налагодженого функціонування усіх цих правових механізмів франчайзинг може успішно розвиватися та функціонувати.

Прийняття нормативного правового акту про попереднє розкриття інформації франчайзером сприятиме підвищенню захисту потенційних інвесторів та, як наслідок –підвищить інтерес інвесторів і їхню ділову активність у рамках схеми франчайзингових відносин. Таким чином, запропонований захід в цілому сприятиме розвитку франчайзингу в Україні.

Література

1. Oxford Dictionary of English // Oxford University Press Print Publication, 2010 Print, eISBN: 97801917276.
2. Офіційний сайт Міжнародної асоціації франчайзингу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://franchise.org/>.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
5. Сосна С.А. Новое в гражданском праве: франчайзинг // Государство и право. – 1997. – № 7. – С. 25 – 32.
6. Про заходи щодо забезпечення підтримки та дальшого розвитку підприємницької діяльності : Указ Президента України від 15.07.2000 № 906/2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/906/2000>.
7. Ляшенко В., Хахулін В., Боярчук П. Проект Закону України «Про франчайзинг» // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 10. – С.22 – 26.
8. Проект Закону про франчайзинг від 08.11.2001 № 8241 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?skl=4&pf3516=8241.
9. Сучков А. В. Ефективність франчайзингу як інструменту інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук : Нац. ун-т технологій. – К., 2010. – 20 с
10. Федерація розвитку франчайзингу провела зустріч з Американською Торговою Палатою [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fdf.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=122
11. Про затвердження Порядку державної реєстрації договорів комерційної концесії (субконцесії) : Указ Міністерства Юстиції від 29.09.2014 № 1601/5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1194-14>.

Науковий керівник
К.Ю.Н.

І. М. Ваганова

ПРОБЛЕМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНКИ ПІСЛЯ ВИХОДУ З ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

УДК 349.227

Татевосян Д. А., студентка 3 курсу 3 гр.
Факультету економіки і права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Вихід на роботу після перерви на «декретну» відпустку для багатьох виявляється стресовим. Часто буває так, що батьки, очікуючи поповнення, самостійно звільняються. Таким чином, до моменту виходу з декретної відпустки такий претендент повністю випадає зі спектру потенційних працівників, соціально не захищений, дезорієнтований на ринку праці, а отже - в процесі пошуку роботи стикається з різними труднощами. Деяких жінок просто не хочуть брати назад, на попереднє місце працевлаштування, інші змушені шукати раціональнішу роботу, наприклад, ближче до будинку, але після трьох років (а у кого-то й більше) відчують наскільки складно поновитися у рядах працюючих.

Згідно з ч. 3 ст. 179 Кодексу Законів про Працю України (далі по тексту КЗпП) [1] та ст. 18 Закону України «Про відпустки» [2] після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню згідно із законодавством. Робоче місце зберігається за жінкою під час відпустки, але, варто зазначити, що на період перебування працівниці у відпустці по догляду за дитиною роботодавець має право прийняти іншого працівника для заміщення тимчасово не зайнятої посади до фактичного виходу на роботу жінки,

яка перебуває у відпустці. З таким працівником укладається строковий трудовий договір. У разі якщо у працівника закінчилася відпустка для догляду за дитиною або ж такий працівник виявив бажання приступити до роботи на умовах неповного робочого часу, перебуваючи у цій відпустці, то він виходить на посаду, яку займав до отримання цієї відпустки. Інший працівник, який на час перебування зазначеного працівника у відпустці працював на цій посаді за строковим трудовим договором, підлягає звільненню за п. 2 ст. 36 КЗпП України (закінчення строкового трудового договору). Якщо жінка була працевлаштована офіційно, то її трудовий стаж не переривається. Разом з тим, переривається її страховий стаж, що в кінцевому випадку може вплинути на розмір її страхових виплат у разі безробіття і тимчасової непрацездатності.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається одна незалежно від того, скільки в сім'ї дітей віком до трьох років. Чинним законодавством не передбачено одночасне перебування матері та батька або іншого родича у відпустках для догляду за дітьми однієї сім'ї до досягнення ними трирічного віку. Водночас підприємство за рахунок власних коштів може надавати таку відпустку більшої тривалості. У випадку вагітності в декреті виходити на роботу не потрібно. Оскільки вагітність настала у період перебування у відпустці по догляду за іншою дитиною до досягнення нею трирічного віку, то додаткова відпустка для пологів та народження дитини не надається. Оскільки жінка і так перебуває у відпустці [2].

Жінки, які виходять на роботу після «декретної відпустки», мають певні переваги для роботодавця, адже стимулюють більш свіжий погляд на існуючі проблеми, а також велике бажання самореалізуватися та наздогнати своїх колег. Така мотивація часто набагато продуктивніша за мотивації вже працюючих співробітників, тому дозволяє цим жінкам стати найбільш ефективними кадрами. З боку роботодавців небажання продовжувати співпрацю з молодими мамами, а точніше – миритися з впливом материнського обов'язку на робочі обов'язки є прикладом вузького мислення. Побоювання роботодавців мають прагматичну основу і цілком зрозумілі. Однак,

найчастіше страхи, що змушують компанії відхрещуватися від вчорашніх «декретниць», – не більше ніж стереотипи. Насправді взяти на роботу жінку, яка щойно вийшла з відпустки для догляду за дитиною дуже вигідно. Поліфункціональність, ефективне управління часом, економність, терплячість, здатність навчати, регулювати конфлікти, емпатія та настирливість – основні риси таких жінок, на які мають першочергово звертати увагу роботодавці. Лише третина українських жінок не має проблем при поверненні на роботу після відпустки для догляду за дитиною.

Часто роботодавці упереджено відмовляють у працевлаштуванні молодим незаміжнім дівчатам, або тим, які нещодавно вийшли заміж. Це є порушенням чинного законодавства України, зокрема ст. 11 ЗУ «Про зайнятість населення», що закріплює: «Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя» [3]. Тобто відомості про сімейний стан повинні бути виключені з критеріїв відбору задля максимальної об'єктивності. Діючими положеннями встановлено такі додаткові гарантії для цієї категорії жінок, як можливість працювати на умовах неповного робочого часу або вдома у період перебування у відпустці для догляду за дитиною. При цьому за нею зберігається право на одержання допомоги. Це є дуже актуальним питанням, адже сьогодні виховувати дитину за наявності тільки одного працюючого надто складно. Слід зазначити, що ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину та одним із прийомних батьків [4], [5].

Таким чином, на законодавчому рівні закріплено додаткові правові гарантії щодо захисту прав жінок, які вийшли з «декретної» відпустки та намагаються поновитися у лавах повноцінних робітників.

Закон надає поліваріантну, діючу систему. Та, на жаль, проблема криється у одіозній поведінці роботодавців. Небажання дотримуватися Закону стосовно цього питання майорить скрізь, немає вагомого методу впливу та контролю за цими дискримінаційними діями. Необхідно донести до роботодавців, що цуратися таких працівниць не слід, навіть більше того – узявши на роботу жінку після відпустки для догляду за дитиною з високою вірогідністю можна отримати відповідального та ефективного співробітника з необмеженим потенціалом. У наш час потрібно максимально зменшити вплив стереотипів на життя, адже ми – сучасне суспільство, яке повинно використовувати весь спектр можливостей та абстрагуватися від нав'язаних ідей.

Література

1. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
2. Про відпустки: Закон України від 15.11.96 №2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>
3. Про зайнятість населення: Закон України від 04.07.2013 №24 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Працевлаштування після відпустки для догляду за дитиною [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jofo.me/378058.html>
5. Відпустка для догляду за дитиною [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pravoznavstvo.at.ua/publ/socialni_pitannja/dekretna_vidpustka/4-8-0-25

Науковий керівник

ст. викладач кафедри

правового регулювання економіки

І. К. Перепелиця

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку України та переходу до європейських стандартів суспільства проблема дискримінації, зокрема у трудовому середовищі, стоїть дуже гостро. Дискримінація – ситуація, при якій особа чи група осіб зазнає обмеження у визначенні, реалізації або користуванні своїми правами та свободами через ознаки раси, віку, статі, релігії, політичних переконань, фізичного стану, етнічного походження, мови тощо, окрім випадків, коли ці заходи є правомірними, з обґрунтовано об'єктивною метою, способи досягнення якої є належними та необхідними [1]. Дискримінація – це порушення прав людини, її свобод, що є однією з причин соціально-економічної нерівності, фактором негативного впливу на економіку в цілому.

Основними міжнародно-правовими актами у сфері захисту від дискримінації є Конвенція МОП № 111 [2] про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.) та Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) [3].

Дискримінація у конвенції № 111 визначається як «будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами» (п. 1 ст. 1) [2].

Принцип рівності прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці закріплені у Конституції України (ч. 1 ст. 21, ст. 24) [4], Кодексі законів про працю України (ст.2, ст. 22) [1].

Згідно зі статтею 2 пункту 1 Кодексу Законів про Працю України (далі - КЗпП) забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі та інших ознак [1].

Проте на практиці ситуація виглядає інакше, дискримінації зазнають більшість осіб ще на етапі пошуку роботи. На багатьох кадрових порталах та ресурсах можна постійно знайти обмеження у віці, стажу роботи, статі, навіть, зросту. Існують випадки, коли ці обмеження є основою професії та створені у відповідності до її вимог, наприклад, людина зі слабким здоров'ям не витримує тяжкої фізичної праці. Проте, поширеними є випадки, коли на посаду, наприклад, офіціанта, шукають «дівчину віком від 20 до 25 зростом не нижче 165 см» або ж «жінок з дітьми прохання не турбувати». Це є прикладом прояву прямої дискримінації. Згідно зі статтею 11 пункту 3 Закону України «Про зайнятість населення» вказівка вимог до кандидатів, базуючись не на професійних вимогах, а на рисах людей, вимога особистих відомостей про приватне життя є забороненими та протиправними діями [5]. І хоча оголошень такого роду стає все менше з процесом зміни законодавства, проте ці прояви дискримінації є проблемою і сьогодні.

Також виділяють непряму дискримінацію, тобто ситуацію створення менш сприятливих умов реалізації прав або становища певних осіб порівняно з іншими через впровадження формально нейтральних правових норм, правил, критеріїв оцінки тощо [1]. Наприклад, встановлення більш низької заробітної платні для осіб, що працюють на дому в порівнянні з тими, хто працює в офісі. Найчастіше вдома працюють жінки, інваліди, мігранти, тому це впливає здебільшого на них. Окрім того, прикладом такої дискримінації є встановлення вимог до знань певної мови, коли практичної необхідності в цьому немає.

Ознак, за якими може спостерігатися дискримінація, існує безліч, проте найпоширенішими є: ґендерна ознака, вік, сексуальна орієнтація, місце проживання, раса або національність, фізичний стан

тощо. Дискримінація проявляється особливо у сфері зайнятості та оплати праці.

За ґендерною ознакою дискримінації зазнають як чоловіки, так і жінки, хоча останні набагато частіше. Оплата праці жінок дуже часто є нижчою, ніж за результат виконання аналогічної роботи чоловіком. Наприклад, різниця у середньому розмірі погодинної базової заробітної плати між чоловіками та жінками в галузях економіки в усіх установах країн Європейського Союзу залишається високою і становить в середньому 15 %, а в деяких країнах більше 20 % [6]. Окрім того, жінок менш охоче беруть на роботу через те, що їм більше властива роль матері та дружини, а не робітника. Роботодавці часто вважають, що жінка працює менш результативно, скоріше за все буде потребувати декретної відпустки, буде часто на лікарняному тощо. Саме тому навіть молодій жінці з достатньо високим рівнем освіти набагато важче знайти роботу, ніж чоловіку.

Стосовно вікової дискримінації проблема також дуже серйозна. Вона стосується двох вікових груп: молоді (у віці 16-24 років) та людей більш старшого віку (часом навіть від 35 і більше). Працевлаштування молоді є доволі складним через те, що ця група ще не пройшла етап соціалізації до суспільства. У роботодавців є певна недовіра до молоді через відсутність практичного досвіду та відсутності часто необхідної освіти. Низько оцінюють конкурентоспроможність на ринку праці й людей більш старшого віку. Це пов'язано з тим, що підприємства не зацікавлені у навчанні працівників, які через декілька років підуть на пенсію. Проте, справді дивно, коли молода людина, яка ще не досягла й 40 років вже потрапляє під цю категорію через вікову дискримінацію. Роботодавці вважають, що необхідні більш нові ідеї та методи роботи, більш енергійні працівники тощо. Спостерігається обернена пропорційність: чим старша людина, тим менше в неї шансів знайти хорошу роботу.

Причиною дискримінації часто стає сексуальна орієнтація. Це дуже актуально і для України. Хоча перехід до європейської моделі життя поволі зменшує цю тенденцію, але скарги щодо дискримінації за цією ознакою надходять постійно. В Україні існує ряд суспільних

організацій, які захищають права сексуальних меншин, проте проблема не тільки в утиску стосовно робочого місця, вона полягає у відкритому приниженні та цькуванні представника цієї категорії, хоча це й не має жодного відношення до професійних обов'язків.

Утиски за ознакою місця проживання є також дуже великою проблемою, яка набула особливого значення в останні роки. Через ситуацію на Сході України спостерігалась дуже велика хвиля внутрішньо переміщених осіб. У той же час стало популярним доповнення до оголошення про роботу «переселенцям прохання не турбувати». Роботодавці не прагнуть брати на роботу осіб цієї групи через постійну нестабільність з такими працівниками, які наступного дня можуть повернутись додому або переїхати до іншого міста. Окрім того, процес їх працевлаштування є непростим через те, що відомостей з попередніх місць роботи часто немає взагалі, існує проблема офіційного працевлаштування тощо. Проте ці проблеми та ризики не є виправданням для того рівня дискримінації, що спостерігався і спостерігається сьогодні, це є порушенням прав громадян.

Рис та ознак, які можуть стати причиною дискримінації у трудовій сфері існує безліч. Це проблема, з якою необхідно боротися. Необхідно розробити інтегровану, узгоджену політику, на законодавчому рівні закріпити методи боротьби з дискримінацією та відповідальність роботодавців за вчинення протиправних дій у цьому напрямку. Проте, навіть цього не буде достатньо. Завжди можна знайти причину невідповідності будь-якої людини певній посаді. Тобто фактично, але не офіційно, причиною втрати або ж не отримання роботи може стати саме дискримінація за певними ознаками. Взагалі, дискримінація може бути на будь-якому етапі трудових правовідносин: при прийнятті на роботу; при встановленні умов трудового договору, особливо, оплати праці; при виплаті премій; при притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; при переведеннях та відстороненні від роботи працівника; при просуванні по службі; при звільненні та в інших випадках [6].

Головною формою захисту прав від трудової дискримінації є судовий захист, проте ці справи є дуже складними та мають свою специфіку [6]. Тому часто дуже важко довести те, що був наявний факт дискримінації, а не невідповідність посаді.

Отже, в Україні проблема дискримінації у трудовій сфері справді існує. Часто вона характеризується тим, що відсутній робочий державний механізм боротьби з нею. Ситуацію не можна назвати критичною загалом на даний момент, проте поодинокі випадки вказують на серйозність ситуації, яка з часом може призвести до соціальних напружень між різними групами населення, загострення соціальних проблем та негативного впливу на економіку країни в цілому. Тому необхідно розробляти дієві механізми на державному рівні, привертати увагу суспільства до цих питань та ставити професійні здібності та навички вище особистих упереджень.

Література

1. Кодекс Законів про Працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
2. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція № 111 від 25.06.1958 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
3. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : Конвенція № 100 від 29.06.1951 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_002.
4. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР//Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 30.08.2016 № 1556-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
6. Лагутіна І. В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / І. В. Лагутіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://vuzlib.com/content/view/1332/115>.

Науковий керівник
ст. викладач кафедри
правового регулювання економіки

І. К. Перепелиця

СПІВВІДНОШЕННЯ ПУБЛІЧНО- ТА ПРИВАТНОПРАВОВИХ РЕЖИМІВ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ

УДК 340.12:347.15/17(477)

Шапран В. В.,
студентка другого курсу
факультету права та масових комунікацій
Харківського національного
університету внутрішніх справ

За звичай термінологічно цивільне право ототожнюють з приватним правом. Дійсно, цивільно-правове регулювання суспільних відносин спирається на методологію приватного права. Втім, якщо уважно підійти до аналізу цивільного законодавства, то неминуче доведеться зробити висновок про те, що особисті немайнові та майнові відносини, як предмет цивільного права, не можна впорядкувати тільки приватноправовими нормами. Значна кількість норм цивільного законодавства за своєю природою є публічно-правовими. Прояв подібних норм у відносинах за участі фізичних, юридичних осіб чи інших учасників цивільного права, вказує на підвищений інтерес держави до певної сфери суспільного життя, або на те, що без таких норм передбачувані правові функції є просто недосяжними. У подібних випадках не йдеться про змішування предметів та методів приватного та публічного права. При цьому доводиться спостерігати додаткове використання методології публічного права, що полягає в застосуванні жорстких правових велінь (імперативних приписів).

Імперативні вимоги, як відомо, підлягають виконанню у тому вигляді, як це передбачено законодавством. Такі приписи недопустимо видозмінювати волею учасників правовідносин. Без імперативних приписів функціонування цивільно-правового режиму є неможливим.

У цивільному законодавстві досить відчутна присутність імперативних вимог. Серед них можна назвати положення: про визначення самого предмету та методу цивільного права; про визначення статусу суб'єктів цивільного права; про об'єкти цивільних прав; про чинність правочинів та правові наслідки невиконання цих вимог; про правовий режим охорони та захисту особистих немайнових і речових прав (абсолютні правовідносини); про цивільну відповідальність та інші. Особливо яскраво імперативні вимоги проявляються в так званих охоронних зобов'язаннях, зокрема – в деліктних та кондикційних. Заради оперативного та повного відновлення прав (інтересів) потерпілої особи у подібних правовідносинах суб'єкти ставляться в чітко окреслені рамки поведінки, що не підлягають модифікації за бажанням цих суб'єктів.

Навпаки, у договірній сфері більше спостерігається диспозитивних приписів. Договір є виразом рівності суб'єктів цивільного права, де вони можуть у повній мірі реалізувати свободу свого волевиявлення щодо обрання виду (типу) договору, його змісту та інше. Договірні відносини, коли вони перебувають у нормальному (непорушеному) стані, не потребують жорсткого втручання зі сторони законодавця.

Слід відзначити, що дослідження природи норм цивільного законодавства може навіть привести до висновку, що дисбаланс між імперативними та диспозитивними приписами не такий вже й різючий, як його інколи змальовують у деяких літературних джерелах. Саме цивільне законодавство, як таке, вже є прикладом прояву публічного права в приватноправовій сфері. Таким чином, стверджувати, що цивільно-правові відносини спираються винятково на свободу волевиявлення їх суб'єктів, вважаємо, є перебільшенням. Цю свободу можна вбачати лише в правовому просторі, окресленому рамками законодавства.

На завершення відзначимо, що співвідношення публічного та приватного права під визначеним нами кутом зору є малодослідженим у правовій доктрині. Зазначене вимагає, на наш погляд, проведення спеціального наукового пошуку, що дозволить підвищити ефективність функціонування цивільного законодавства.

Науковий керівник,
к. ю. н., доцент кафедри
цивільного права та процесу
ХНУВС

Ю. І. Чалий

ПОРІВНЯННЯ ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРІВ

УДК 349.22

Шевчук Ю. С., студентка 2 курсу 6 гр.
Факультету економіки і права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Проблема співвідношення цивільного та трудового законодавства, їх взаємного впливу є далеко не новою для юридичної науки. Після палких дискусій і глибоких теоретичних досліджень у цій області вже не викликає сумніву той факт, що трудове право має специфічним предметом правового впливу. Однак з подоланням переважно імперативних методів державного регулювання праці питання про взаємне проникнення елементів цивільного і трудового права придбав і нову значимість, і нове звучання. Перш за все, це пов'язано з посиленням ролі договору у формуванні трудових правовідносин, з розширенням свободи волевиявлення сторін при його укладенні. Саме тому, щоб зрозуміти *відмінність цивільно-правових договорів від трудових, потрібно розібратися у*

відмінностях в порядку оплати праці, порядку сплати прибуткового податку і соціальних платежів, правах замовника і виконавця.

Визначення трудового договору наведено у статті 21 Кодексу Законів про Працю України [1] (далі – КЗпП) – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою (далі – підприємство), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку. А власник підприємства зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати відповідні умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Загальне визначення цивільно-правового договору подається у статті 626 Цивільного кодексу України [2] (далі – ЦКУ): договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

При трудовому договорі підлягання внутрішньому трудовому розпорядку означає зокрема, що робочий час встановлює не особа, яка за угодою має виконувати роботу, а роботодавець (наприклад, охорона приміщення у дні та години, визначені роботодавцем із дотриманням норм законодавства про працю щодо тривалості робочого часу). Особливість трудового договору – також те, що оплата за виконану роботу у формі заробітної плати проводиться регулярно, у встановлені для її виплати строки.

Міністерством праці та соціальної політики у листі від 26.12.2003 р. №06/1-4/200 [3] серед особливостей, які відрізняють один вид договору від іншого, виокремлено такі:

- за трудовим договором працівника приймають на роботу (посаду), включену до штату підприємства, для виконання певної роботи (певних функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. Працівникові гарантується зарплата, встановлені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації тощо;

- за договором підряду, укладеним між власником і громадянином, останній зобов'язується за винагороду виконувати для

підприємства індивідуально визначену роботу. За таким договором оплачується не процес праці, а її результати, які визначають після закінчення роботи і оформляють актами здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких провадиться їх оплата. Договором також може бути передбачено попередню або поетапну оплату. У трудовій книжці не робиться запис про виконання роботи за цивільно-правовими договорами. Водночас відповідно до п. «а» ч. 3 ст. 56 Закону «Про пенсійне забезпечення» [4], робота за угодами цивільно-правового характеру за умови сплати страхових внесків зараховується до стажу роботи, що дає право на трудову пенсію.

Основна ознака, яка відрізняє трудові відносини від підрядних, – те, що трудове законодавство регулює процес трудової діяльності, її організацію. А за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Підрядник, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує і виконує свою роботу.

За трудовим договором працівник має виконувати вимоги внутрішнього трудового розпорядку, встановлені адміністрацією підприємства, де він працює, дотримуватися трудової дисципліни (статті 139–152 КЗпП) [1], тобто адміністрація контролює сам процес виконання працівником його обов'язків. За порушення працівника можуть притягнути до дисциплінарної відповідальності (стаття 147 КЗпП – догана або звільнення) [1], а за цивільно-правовим договором замовника цікавить, як правило, лише результат, а не процес виконання договору.

Відповідно до статті 837 ЦКУ [2], за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу за актом виконаних робіт. Відповідальність виконавця роботи за порушення цивільно-правових договорів насамперед має встановлюватися самим

договором (пеня, штраф тощо). У трудових відносинах такі види санкцій не допускаються.

У цивільно-правових відносинах діє принцип свободи договору (пункт 3 статті 3, ст. 627 ЦКУ) [2], тобто сторони є вільними в укладенні договору та визначенні його умов з урахуванням вимог ЦКУ, інших актів цивільного законодавства. Більше того, на підставі частини третьої статті 6 ЦКУ сторони в цивільно-правовому договорі можуть відступити від положень актів цивільного законодавства та врегульовувати відносини на власний розсуд. І не можуть відступити, якщо в цих актах прямо вказано про це, а також у разі, якщо обов'язковість для сторін положень актів цивільного законодавства впливає з їхнього змісту або із суті відносин між сторонами.

Натомість у трудових відносинах (стаття 29 КЗпП) на роботодавця покладається низка обов'язків щодо працівника, які підлягають виконанню незалежно від змісту трудового договору. Так, до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунуто, і можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони.

Роботодавець (стаття 153 КЗпП) [1] зобов'язаний забезпечити працівникам безпечні та нешкідливі умови праці. Безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що їх використовує працівник, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник або уповноважений ним орган повинен упроваджувати

сучасні засоби техніки безпеки і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виробничому травматизму та виникненню професійних захворювань працівників.

Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, пов'язаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

Що ж до цивільно-правових відносин, то, згідно зі статтею 850 ЦКУ [2], замовник зобов'язаний сприяти підрядникові у виконанні роботи у випадках, в обсязі та в порядку, встановлених договором підряду. Тобто у цивільно-правових відносинах визначальними для умов праці виконавця є те, про що домовились сторони. У найпоширенішому на практиці заміннику трудових договорів – цивільно-правовому договорі підряду – відповідно до статті 837 ЦКУ одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника).

Так, власний ризик виконавця робіт істотно відрізняє договір підряду від трудового договору.

Є відмінності також між відповідальністю працівника, що працює за трудовим договором, та виконавцем робіт (послуг) перед замовником.

У трудових відносинах це регулюється лише імперативними нормами, тобто нормами КЗпП, інших актів трудового законодавства, що не можуть змінюватися сторонами у договорі (стаття 9 КЗпП).

Стаття 130 КЗпП [1] передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Проте під час покладення матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність переважно обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. На працівників не може бути

покладена відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за не одержані підприємством, установою, організацією прибутки. За шкоду, заподіяну підприємству під час виконання трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві (статті 132, 134 КЗпП).

У цивільно-правових відносинах межі відповідальності визначаються або сторонами у самому договорі (частина 3 статті 22, 842 ЦКУ), або законом. Зокрема, у статті 623 ЦКУ [2] встановлено, що боржник, який порушив зобов'язання, має відшкодувати кредиторів завдані цим збитки. Під час визначення неодержаних доходів (упущеної вигоди) враховуються заходи, вжиті кредитором щодо їх одержання.

Отже, за наявності ознак, притаманних саме трудовим відносинам, укладається трудовий договір. За наявності ж ознак, притаманних цивільно-правовим відносинам, слід укласти цивільно-правовий договір.

У майбутньому можлива розробка документу чи єдиної державної статті-інструкції, що містила би в собі основні відмінності між трудовим і цивільно-правовим договором для правової обізнаності усіх сторін трудових і цивільно-правових відносин, а також для полегшення вибору і попередження удаваних правочинів.

Література

1. Кодекс Законів про Працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971.,– дод. до № 50. – Ст. 375.

2. Цивільний кодекс України від 16.01.03 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40. – ст. 356.

3. Щодо застосування трудових договорів та договорів підряду: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 26.12.2003

р. №06/1-4/200 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://trudovepravo.com.ua/zakonodavstvo/rozyasnyuvalnidocumenty/103--26122003-061-4200-q-q->.

4. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №3. – ст. 10.

Науковий керівник

к. ю. н., доцент кафедри

правового регулювання економіки

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Н. М. Силенко

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЩОДО ПРИТЯГНЕННЯ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ДО КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

УДК 343.5

Щигарев С.О.

студент 3 курсу

факультету Міжнародних економічних відносин

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Категорія юридичної відповідальності у господарському законодавстві України є досить поширеним об'єктом наукових досліджень протягом останніх років як для вітчизняної, так і для зарубіжної доктрини. Поширений інтерес до даного питання викликаний тим, що в складовій цього поняття є поєднання, як жорстких законодавчих рамок, так і соціологічних аспектів у різних випадках відповідальності. Проблематика господарсько-правової відповідальності є актуальною темою для досліджень, бо приймаються різні нормативно-правові акти, які регулюють дане питання.

Відповідальність у господарському праві - це комплексний правовий інститут, який має свій особливий предмет регулювання - господарські правопорушення.

Під господарським правопорушенням розуміють протиправну дію або бездіяльність суб'єктів господарських відносин, яка не відповідає вимогам норм господарського права, не узгоджується з юридичними обов'язками зазначеного суб'єкта, порушує суб'єктивні права іншого учасника відносин або третіх осіб. Господарські правопорушення можна класифікувати за видами і систематизувати в окремі групи за певними критеріями [1].

Кримінальна відповідальність за злочини у сфері господарської діяльності передбачена нормами, які знаходяться у розділі VII Особливої частини Кримінального Кодексу України (далі по тексту – КК України). Залежно від видового об'єкта злочину у сфері господарської діяльності можна класифікувати таким чином [2]:

1) злочини проти порядку обігу грошей, цінних паперів, інших документів. До цієї групи входять такі злочини: виготовлення, зберігання, придбання, перевезення, пересилання, ввезення в Україну з метою збуту або збут підроблених грошей, державних цінних паперів чи білетів державної лотереї (ст. 199 КК України); виготовлення, збут чи використання підроблених недержавних цінних паперів (ст. 224 КК України); порушення порядку випуску (емісії) та обігу цінних паперів (ст. 223 КК України); незаконні дії з документами на переказ, платіжними картками та іншими засобами доступу до банківських рахунків, обладнанням для їх виготовлення (ст. 200 КК України); підроблення знаків поштової оплати і проїзних квитків (ст. 215 КК України) [3];

2) злочини проти системи оподаткування. До цієї групи належать: ухилення від сплати податків, зборів чи інших обов'язкових платежів (ст. 212 КК України); незаконне виготовлення, зберігання, збут або транспортування з метою збуту підакцизних товарів (ст. 204 КК України); незаконне виготовлення, підроблення, використання або збут незаконно виготовлених, одержаних чи підроблених марок акцизного збору чи контрольних марок (ст. 216 КК України) [3];

3) злочини проти системи бюджетного регулювання. До цих злочинів належать: порушення законодавства про бюджетну систему (ст. 210 КК України); видання нормативно-правових або розпорядчих актів, які змінюють доходи і видатки бюджету всупереч встановленому законом порядку (ст. 211 КК України) [3];

4) злочини проти системи валютного регулювання: ухилення від повернення виручки в іноземній валюті (ст. 207 КК України); незаконне відкриття або використання за межами України валютних рахунків (ст. 208 КК України) ;

5) злочини проти порядку переміщення предметів через митний кордон України: контрабанда (ст. 201 КК України) [3];

6) злочини проти порядку зайняття підприємницькою чи іншою господарською діяльністю: порушення порядку зайняття господарською та банківською діяльністю (ст. 202 КК України); зайняття забороненими видами господарської діяльності (ст. 203 КК України); фіктивне підприємництво (ст. 205 КК України); легалізація (відмивання) грошових коштів та іншого майна, здобутих злочинним шляхом (ст. 209 КК України); порушення порядку здійснення операцій з металобрухтом (ст. 213 КК України); порушення законодавства, що регулює виробництво, експорт, імпорт дисків для лазерних систем зчитування, експорт, імпорт обладнання чи сировини для їх виробництва (ст. 203-1 КК); порушення правил здачі дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння (ст. 214 КК України) [3];

7) злочини проти прав і законних інтересів кредиторів: фіктивне банкрутство (218 КК України); доведення до банкрутства (ст. 219 КК України); приховування стійкої фінансової неспроможності (ст. 220 КК України); незаконні дії у разі банкрутства (ст. 221 КК України); шахрайство з фінансовими ресурсами (ст. 222 КК України) [3];

8) злочини проти добросовісної конкуренції і антимонопольної діяльності: протидія законній господарській діяльності (ст. 206 КК України); порушення антимонопольного законодавства (ст. 230 КК України); змова про зміну чи фіксування цін або примушування до їх зміни чи фіксування (ст. 228 КК України); незаконне використання товарного знака (ст. 229 КК України); незаконне збирання з метою

використання або використання відомостей, що становлять комерційну таємницю (ст. 231 КК України); розголошення комерційної таємниці (ст. 232 КК України) [3];

9) злочини проти прав і законних інтересів споживачів: обман покупців та замовників (ст. 225 КК України); фальсифікація засобів вимірювання (ст. 226 КК України); випуск або реалізація недоброякісної продукції (ст. 227 КК України); незаконне виготовлення, збут або використання державного пробірною клейма (ст. 217 КК України) [3];

10) злочини проти порядку приватизації: незаконна приватизація державного, комунального майна (ст. 233 КК України); незаконні дії щодо приватизаційних паперів (ст. 234 КК України); недотримання особою обов'язкових умов щодо приватизації державного, комунального майна або підприємств та їх подальшого використання (ст. 235 КК України) [3].

Якщо порівнювати українське законодавство у сфері кримінальної відповідальності суб'єктів господарювання із законодавством інших країн, то можна простежити схожість у деяких видах відповідальності.

Так за КК Франції до юридичних осіб застосовуються такі покарання (ст. 131-37, ст. 131-39): штраф, при цьому максимальний розмір штрафу, який застосовується до юридичних осіб, дорівнює п'ятикратному розміру штрафу, передбаченого для фізичних осіб законом, караючи злочинне діяння припинення діяльності юридичної особи (не застосовуються до юридичних осіб публічного права, на які може бути покладено кримінальна відповідальність, до політичних партій та об'єднань або професійним спілкам, до організаціям, які представляють персонал); заборона, остаточне або на термін не більше п'яти років, здійснювати прямо чи опосередковано один або кілька видів професійної або громадської діяльності; поміщення на термін до п'яти років під судовий нагляд (також не застосовується до юридичних осіб публічного права, профспілок, політичних партій); заборона, остаточне або на термін до п'яти років, укладання угод з державними організаціями; заборона на строк не більше п'яти років

видавати чеки або використовувати кредитні картки; афішування або поширення винесеного вироку або у пресі, або будь-яким іншим способом аудіо-відео повідомлення [4].

За законодавством Федеративної Республіки Німеччини, якщо протиправна дія представників або керівників корпорації порушує певні законні обов'язки корпорації або приносить фінансову вигоду компанії (або мало на меті принести фінансову вигоду компанії), а також при протиправних діях співробітників компанії, які могли бути попереджені її керівником, т. е. за відсутності належного контролю, застосовується система накладання штрафів не тільки на фізичних осіб, а й на корпорації [5].

У КК Люксембургу було встановлено, що розмір штрафів для юридичних осіб становитиме від 500 до 750 000 Євро. Однак за особливо небезпечні злочини, такі як злочини проти громадської безпеки, фінансування тероризму тощо, штрафи можуть бути вище. На додаток до штрафів кримінальна відповідальність юридичних осіб може бути у формі ліквідації компанії, якщо буде доведено, що юридична особа було спеціально створено для скоєння злочину. Серед інших заходів відповідальності можна відзначити: конфіскацію майна; дискваліфікацію від участі в певній діяльності.

Як показує аналіз сучасного кримінального законодавства країн світу, крім штрафу, до корпорацій найбільш часто застосовуються такі санкції [6]:

- 1) спеціальна конфіскація (Албанія, Бельгія, Ірак, США, Франція);
- 2) обмеження діяльності юридичної особи, в тому числі заборона займатися окремими видами діяльності, закриття підрозділів або філій (Албанія, Бельгія, Іспанія, Литва, Молдова, Перу, Франція);
- 3) тимчасове припинення діяльності юридичної особи (Іспанія, Перу);
- 4) ліквідація юридичної особи (Бельгія, Литва, Молдова, Перу, Франція);
- 5) публікація вироку (Бельгія, Франція).

Висновок. На нашу думку, слід зазначити, що складність у сфері кримінальної відповідальності суб'єктів господарювання відіграє

важливу роль у господарських відносинах в Україні, тому цим питанням треба постійно займатися. Також, положення закону про кримінальну відповідальність потребують постійного уточнення та вдосконалення на теперішньому етапі розвитку нашого суспільства та держави. На наш погляд, належна увага до регулювання питань відповідальності здатна істотно упорядкувати діяльність юридичних осіб і значно підвищити реальну захищеність їх прав і законних інтересів. Також, ми вважаємо, що вітчизняне законодавство в даній галузі права, ні чим не гірше ніж в іноземних законодавствах, але є багато питань, які потребують вирішень.

Література

1. Відповідальність у господарсько-правових відносинах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1231031442909/pravo/vidpovidalnist_gospodarsko-pravovih_vidnosinah
2. Кримінальна відповідальність у сфері господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/14290114/pravo/kriminalna_vidpovidalnist_sferi_gospodaryuvannya
3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/2341-14>.
4. Уголовный кодекс Франции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://law/edu.ru>.
5. Уголовный кодекс Германии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://law/edu.ru>.
6. Кримінальна відповідальність юридичних осіб українського та зарубіжного законодавства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/15600/%C4>.

Науковий керівник
к. ю. н. , доцент кафедри

Н. М. Силенко

СИСТЕМАТИЧНІСТЬ ЯК ОЗНАКА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 336.748.1:339.747

Явдощук Р. В., студент 4 курсу

факультету № 6

ХНУВС

Підприємницька діяльність – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку (ст. 42 Господарського Кодексу України (далі – ГК України) [1]. Отже, систематичність одна з ознак підприємницької діяльності, що дозволяє її відмежувати від інших видів економічної діяльності, які можуть приносити прибуток, але не постійно.

Нажаль, на сьогодні ГК України не визначає критерії ознак систематичності, що призводить до різного тлумачення окресленого поняття. Закони та підзаконні нормативно-правові акти також не містять визначення даної категорії. Отже, залишається незрозумілим скільки разів необхідно особі укласти угоди, щоб її діяльність вважалася систематичною, а отже особа визнавалася суб'єктом підприємництва. Наприклад, фізична особа два рази протягом календарного року придбала квартири, і в цьому ж році здійснила їх продаж, отримавши прибуток. Чи можна вважати таку діяльність систематичною та чи повинна в цьому випадку особа зареєструватися як суб'єкт підприємницької діяльності. Складається враження, що законодавець віддає вирішення цього питання самим фізичним

особам, які повинні вирішувати чи є їх діяльність підприємницькою та чи необхідно їм зареєструватися як фізичні особи – підприємці.

До втрати чинності ознаки систематичності визначав Декрет Кабінету Міністрів України «Про податок на промисел» № 24-93 від 17 березня 1993 р., в якому зазначалося, що платниками податку на промисел є громадяни України, іноземні громадяни та особи без громадянства, які мають або не мають постійного місця проживання в Україні, що не зареєстровані як суб'єкти підприємництва і здійснюють несистематичний, не більше чотирьох разів протягом календарного року, продаж виробленої чи придбаної продукції, речей, товарів. Виходячи із зазначеного можна визначити, що якщо така діяльність здійснювалася більше чотирьох разів протягом року, вона визначалася систематичною. Даний декрет втратив чинність, на підставі змін до Податкового Кодексу (далі – ПК України), при цьому, в останньому не з'явилось роз'яснення окресленої ознаки.

Поняття систематичності зустрічається й у інших галузях права, таких як кримінальне, цивільне, трудове право. Систематичність як ознака підприємництва тлумачиться як кількість однорідних дій, але зі специфікою розмежування в галузях законодавства (у трудовому систематичність – це здійснення два і більш рази однорідних дій, а в кримінальному праві – здійснення три і більш однорідні дії) [2, с. 7].

Щодо ознак систематичності не існує єдності і серед вчених теориків. Для юридичних осіб, що здійснюють господарську діяльність, систематичність визначається через їх установчі документи, навідміну від фізичних осіб [3, с. 33]. На думку В. К. Колпакова, регламентуючи підприємництво, законодавець підкреслює систематичний характер даної діяльності. Отже, одноразове надання послуг, виготовлення продукції тощо не може розглядатися як підприємницька діяльність [2, с. 615]. А. А. Попов також відзначає, що важко уявити ситуацію, коли приватний підприємець здійснив одну угоду спрямовану на отримання прибутку [4, с. 81]. Н. О. Саніахметова перспективним вважає застосування «методу виключення» – епізодична або одинична діяльність не може вважатися підприємницькою, в той же час

регулярна, професійна, постійна повторювана діяльність є такою [5, с. 6]. Отже, систематичність як ознака підприємництва характеризується певною повторюваністю, циклічністю в її здійсненні. Більш того, ні законодавець, ні суспільство не зацікавлені у створенні тимчасових комерційних суб'єктів господарювання [1, с. 133].

Інші вчені піддають критиці спроби описати систематичність через кількісні показники, оскільки, неможливо серйозно стверджувати, що дві операції або угоди – це ще не система, а три – утворюють потрібний стан, і пропонують системність операції тлумачити як єдність, безперервність, підпорядкування загальній меті [5, с. 19].

Отже, на підставі зазначеного, можна зробити висновок, що відсутність характерних ознак систематичності ускладнює розуміння поняття підприємницької діяльності та дозволяє фізичній особі здійснювати окремі види підприємницької діяльності без державної реєстрації.

Література

1. Господарський кодекс України: Науково-практичний коментар / О. І. Харитонова, Є. О. Харитонов, В. М. Коссак та ін.; За ред. О. І. Харитонової. – Х.: Одісей, 2007. – 832 с.
2. Колпаков В. К. Адміністративне право України: Підручник / В. К. Ковпаков. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.
3. Попов А. А. Торговое право: учеб. Пособие / А. А. Попов. – Х.: БУРУНИК, 2007. – 288 с.
4. Правовые основы перехода к рыночным отношениям. В 2 т. Т.1. / Под ред. Е. А. Суханова и др. – М.: БЕК, 1991. – 412 с.
5. Хозяйственное (предпринимательское) право Украины: Учебник / Под общ.ред. Р. Б. Шишки и Я. А. Чапичадзе. – Х.: Эспада, 2007. – 552 с.

Науковий керівник,

к.ю.н.

Сядриста І. І.

