

1) господарські організації – юридичні особи, створені відповідно до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, створені відповідно Господарського кодексу, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку;

2) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці;

Згідно зі ст. 62 ГК України підприємством є самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому ГК України та іншими законами.

Однією з організаційно-правових форм господарювання в Україні є дочірні підприємства. Виникнення цієї організаційно-правової форми у сучасній економіці пов'язане з необхідністю законодавчого врегулювання відносин залежності між підприємствами, яка на сучасному етапі розвитку суспільного виробництва у зв'язку з процесами концентрації капіталу набула надзвичайного поширення. Важливо зазначити, що чіткого визначення дочірнього підприємства немає, хоча цьому питанню присвячена низка норм у Господарському кодексі України, законах України «Про господарські товариства», «Про акціонерні товариства», «Про холдингові компанії».

Дочірнє підприємство – юридично самостійне підприємство, що відокремилось від основного (материнського), засноване ним через передачу частини майна і знаходиться під його контролем. Між материнським і дочірніми підприємствами визначаються відповідні вертикальні й горизонтальні зв'язки.

Дочірнє підприємство може діяти в різних галузях господарювання. Серед них: виробництво, торгівля, фінансове посередництво, природокористування та інші.

Дочірнє підприємство діє на основі власного статуту, який затверджується материнським підприємством. Отже фактично материнське підприємство визначає діяльність і спеціалізацію дочірнього підприємства.

Статут повинен містити норми, що регулюють фінансово-економічні відносини з материнським підприємством, тобто спосіб, за яким останнє реалізує права засновника щодо управління дочірнім підприємством.

Відповідно правовий статус дочірнього підприємства, окреслений в статуті.

Беручи до уваги ст. 55 ГК України суб'єкт господарювання має відповідати таким ознакам: 1) здійснення господарської діяльності, реалізуючи господарську компетенцію; 2) наявність відокремленого майна; 3) відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна. Відтак дочірнє підприємство виступає самостійним суб'єктом господарювання.

Одержано 17.04.2018



УДК 349.2

**Соломія Петрівна ШПИНДА,**

здобувач вищої освіти 2 курсу факультету № 6

Львівського державного університету внутрішніх справ

*Науковий керівник: доцент кафедри господарсько-правових дисциплін ЛьвДУВС*

*кандидат юридичних наук Руданецька О. С.*

## ОСОБЛИВОСТІ ПРЕДСТАВНИЦТВА ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Актуальність захисту трудових прав працівників є надзвичайно великою, зважаючи на повсякденні правопорушення у відповідній сфері. Дуже важливим є при цьому усвідомлення місця представництва в трудовому праві у сучасному суспільстві, в умовах євроінтеграції та тенденції удосконалення трудового законодавства. Постає необхідність проведення більш глибокого наукового дослідження ролі та значення представництва у трудовому праві в сучасних умовах розвитку України.

Представництво є похідним від слова «представник», що тлумачиться як:

1) особа, що представляє кого, що-небудь, діє за чийось дорученням, від імені когось, виражаючи чийсь інтереси; виборна особа, котра представляє у державних органах інтереси народу або якоїсь певної його частини; 2) виразник, захисник конкретних ідей, суспільних поглядів тощо; 3) той, хто у своїй особі представляє певну групу людей або певну галузь діяльності, хто є типовим зразком такої групи; 4) зразок, особина певного класу.

Найбільш вдалими для розгляду представника, власне, у трудовому праві буде перша і друга дефініція. Тобто представником є особа, яка представляє та захищає чийсь інтереси, ідеї, відстоює його (їх) суспільні погляди та переконання тощо. Так ми можемо зробити висновок, що представником (включаючи і представника у трудовому праві) може виступати як фізична, так і юридична особа. Таким чином, представництво тлумачиться через сукупність представників, здійснення юридичних дій ними задля відстоювання прав та інтересів певної категорії осіб чи групи населення або ж навіть народу у цілому.

Завдяки представництву утворюються додаткові можливості для здійснення прав та виконання обов'язків учасниками цивільних правовідносин, забезпечується більш повний захист їх суб'єктивних прав, підвищується ефективність налагодження економічних зв'язків між суб'єктами права.

Представництвом у трудовому праві необхідно розуміти сукупність правовідносин, де використання правосуб'єктності уповноважених на те суб'єктів трудових правовідносин відбувається з метою реалізації прав й обов'язків, а також захисту прав працівників та роботодавців. Характерними рисами органів та осіб, яким законом надане право захищати інтереси інших осіб, є: беруть участь у розгляді справи від свого імені, але захищають не свої інтереси, а інтереси інших осіб; не є суб'єктами спірних матеріальних правовідносин і тому не виступають як сторони в процесі, не мають матеріально-правової заінтересованості в результатах справи; можливість їхньої участі в судочинстві передбачена законом; їх повноваження, як правило, визначені компетенцією; беруть участь у процесі без спеціального уповноваження з боку тих, чий права вони захищають.

Варто зауважити, що такі суб'єкти трудових правовідносин поділяються на первинні та вторинні. До перших ми відносимо професійні спілки та організації роботодавців і їх об'єднання, а до других – прокурорів, народних депутатів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

На основі цього можна сказати, що представництво у трудовому праві можна представити як використання правосуб'єктності одних осіб (професійні спілки та організації роботодавців, їх об'єднання) задля реалізації прав і обов'язків та захисту прав інших осіб (працівників та роботодавців відповідно).

Одержано 17.04.2018



## ПРЕДСТАВНИКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

УДК 342.6

**Олександр Юрійович ШАВЕРСЬКИЙ,**

курсант 3-го року навчання Київського факультету  
Національної академії Національної гвардії України

*Науковий керівник: старший викладач кафедри правових дисциплін*

*Київського факультету Національної академії Національної гвардії України Коба М. М.*

### СЛУЖБОВИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Складність завдань із забезпечення сучасних умовах воєнної безпеки держави та протидії злочинам і правопорушенням потребують ефективного розподілу часу правоохоронних та військових формувань. Національна гвардія України – це військове формування з правоохоронними функціями, що входить до системи Міністерства внутрішніх справ України і призначена для виконання завдань із захисту та охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян України, суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань, охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки. За таких обставин є актуальним дослідження питання правильності розподілу службового часу та часу на відпочинок військовослужбовців.

Завдання розподілу часу військовослужбовців обумовлені метою проходження військової служби, а також відіграє важливу психологічну роль під час виконання службових та службово-бойових завдань. Такий фактор як втома військовослужбовця відіграє провідну роль під час виконання завдань, а також може призвести до невиконання наказу. В свою чергу, тільки правильний розподіл робочого часу якісно впливає на покращення підготовки даного спеціального суб'єкта за військовим фахом.

Статтею 10 закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» законодавець встановив прядок розподілу службового часу та часу відпочинку військовослужбовців. Пунктом 1 встановлено, що загальна тривалість службового часу військовослужбовців на тиждень не може перевищувати нормальної тривалості робочого часу за відповідний період, визначеної Кодексом законів про працю України, тобто 40 годин на тиждень. Проте, існують випадки коли дана вимога може порушуватись, а саме під час: військових навчань, походів кораблів, бойових стрільб та бойових чергувань, несення служби в добовому наряді та інших заходів, пов'язаних із забезпеченням боєготовності військових частин. Вище перелічені заходи здійснюються без обмеження загальної тривалості службового часу.

Розподіл службового часу військовослужбовців протягом доби і протягом тижня у військових частинах здійснюється таким чином, щоб забезпечити у військовій частині постійну бойову готовність і проведення занять з бойової підготовки та створити умови для підтримання порядку, військової дисципліни та виховання військовослужбовців, підвищення їх культурного рівня, всебічного побутового обслуговування, відпочинку і харчування, а також визначається розпорядком дня, який затверджує відповідний командир (начальник) у порядку, визначеному статутами Збройних Сил України.

Законом передбачено, що для військовослужбовців, крім військовослужбовців строкової військової служби, встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, а для військовослужбовців строкової військової служби і курсантів (слухачів) вищих військових навчальних закладів та курсантів вищих навчальних закладів, які мають військові навчальні підрозділи, навчальних центрів (частин) – шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. Вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всього особового складу, крім військовослужбовців, залучених до виконання службових обов'язків. Ці дні згідно з планами, а також вільний від занять час відводяться для відпочинку, проведення культурно-освітньої роботи, спортивних заходів та ігор. Військовослужбовцям при виконанні обов'язків військової служби у вихідні дні час відпочинку встановлюється відповідним командиром (начальником).

Отже тільки правильний розподіл службового часу та часу відпочинку призведе до покращення якості виконання завдань. Обов'язком кожного командира є дбати про підлеглий особовий склад і його необхідно враховувати під час його розподілу.

Одержано 17.04.2018

