

Список використаних джерел

1. О. Берназ-Лукавецька. Медичні послуги в Україні. URL: <http://jurist-blog.com.ua/medichni-poslugi.html>
2. Про організацію медичного обслуговування населення в Україні Законопроект. URL: <https://www.apteka.ua/article/426436?print>
3. Антонов С. Правова регламентація надання медичних послуг. Управління закладами охорони здоров'я. 2009. № 2. С. 19–23.
4. Прасов О. О. Право на медичну допомогу та його здійснення: автореф. дис.... канд. юрид. наук: спец. 12. 00. 03 «Цивільне право та цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право». Харківський національний університет внутрішніх справ. Х., 2007. 16 с.
5. Тихомиров А. Медицинская услуга. Правовые аспекты. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996 352 с.
6. Венедіктова І. В. Правова природа медичних послуг. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2014. № 5. С. 44-48
7. Щербаченко Л. В. Особливості надання платних медичних послуг у сучасних умовах. Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). 2010. № 1(48). С. 168–173. 17.
8. Шевчук С. С. Правовое регулирование возмездного оказания медицинских услуг: реалии и перспективы / С. С. Шевчук. – Ставрополь: Сев-Кав. ГТУ; Ставрополь сервис школа, 2001. – 232 с.
9. Венедіктова І. В. Щодо перспектив детермінації послуг. Проблеми цивільного права та процесу: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченій пам'яті професора О. А. Пушкіна. Харків, 2009. С. 49-51.
10. Берназ-Лукавецька О. М., Подсядло Р. П. Медичні послуги та медична допомога: порівняльно-правовий аналіз. Часопис цивілістики. 2017. Вип. 24. С. 57-61.
11. Каминская Т. М. Рынок медицинских услуг: опыт теоретико-институционального анализа. Харьков: ИПП «Контраст», 2006. 296 с.
12. Усачов Є. І. ДО Проблеми визначення поняття та ознак медичних послуг. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2017. Серія «ПРАВО». В. 43. Том 4. с. 297-301.

УДК 349. 22

Олена Володимирівна КРАВЧЕНКО,

доцент кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування ННІ БТ «УАБС» Сумського державного університету, кандидат економічних наук, доцент
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5927-8814>

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

На сьогодні оформлення трудових відносин переважно відбувається через укладення трудових договорів або договорів цивільно-правового характеру (ЦПХ). Останнім роботодавці надають певну перевагу, враховуючи здебільшого особисті інтереси.

Ст. 21 КЗпП закріплено, що трудовий договір є угодою між працівником та власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, на умовах внутрішнього трудового розпорядку, а власник зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати необхідні умови роботи (1).

Ст. 626 ЦКУ передбачено, що договір ЦПХ є домовленістю сторін, спрямованою на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. найбільш поширеними серед них є договори підяду та роботи, оренди, про надання послуг (2).

Трудовий договір за ознаками істотно відрізняється від цивільних договорів. На користь укладання останнього для роботодавця впливає менша ступінь відповідальності та інші відмінності, які виникають на стадіях підписання, виконання та припинення. Наприклад:

- нормативне регулювання трудове законодавство або цивільне;
- предметом договору є певний результат праці, а не сам процес праці;
- оплата за договором ЦПХ здійснюється за визначеними договором правилами;
- не потрібно дотримуватися вимог щодо мінімальної зарплати;
- не ведуть та не роблять записи у трудові книжки, в т.ч. стосовно трудового стажу;
- термін дії, договори ЦПХ переважно разові, встановлюють лише строк виконання робіт;
- оплата відбувається за результат, а не відпрацьовану норму за місяць, як при трудовому договорі;
- відсутність певних гарантій стосовно виплат лікарняних, відпускних;
- роботодавець не зобов'язаний забезпечувати працівника робочим місцем, обладнанням, створювати безпечні умови праці, надавати спецодяг та ін.;
- сторонами договору ЦПХ можуть виступати як фізичні, так і юридичні особи
- факт виконання роботи необхідно підтверджувати оформленням первинного документа – акта виконаних робіт, акта здачі-приймання наданих послуг;
- ризики втраченої, зіпсованої продукції, роботи без вини працівника несе роботодавець, за цивільним договором такий ризик лежить на працівникові;
- при розірванні трудового договору необхідним є дотримання певної чітко визначеної процедури, передбаченої трудовим законодавством, відносини за договором ЦПХ припиняються з закінченням строку дії договору та з інших причин встановлених договором (за угодою сторін тощо);
- при укладанні договору ЦПХ відповідальність носить цивільно-правовий характер.

Розуміння всіх цих нюансів та їх правильне застосування дозволить мінімізувати ризики фінансових втрат та уникнути можливі непорозуміння та спори між сторонами.

Також варто відмітити, що з отриманого доходу за договором ЦПХ, податок сплачує ФОП залежно від групи та додатково щомісячно за свій рахунок перераховує суму ЄСВ (22 %). За трудовим договором роботодавець щомісячно повинен сплачувати ЄСВ за найманого працівника.

Враховуючи всі ці обставини, для роботодавця оформлення трудових відносин більш вигідним є через укладання цивільно-правових договорів, при цьому слід враховувати, що послуги (роботи) за цивільно-правовим договором фізична особа без реєстрації як підприємця може надавати не частіше трьох разів на рік.

Отже, роблячи свідомий вибір щодо оформлення трудових відносин, роботодавець повинен брати до уваги той факт, що в умовах зростання відповідальності за порушення законодавства про працю, посилення повноважень органів державної влади щодо здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, проведення інспекційного відвідування та невідного інспектування, всі ці аспекти набули додаткової актуальності через намагання приховати трудові правовідносин укладанням договорів ЦПХ. У разі встановлення таких фактів накладається штраф за фактичний допуск працівника до роботи без укладання трудового договору в розмірі 30 мінімальних заробітних плат за кожен такий договір.

Список бібліографічних посилань:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (з наст. змінами і доп.). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. (з наст. змінами і доп.). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

УДК 347(477)(075. 8)

Володимир Андрійович КРОЙТОР,

професор кафедри цивільного права та процесу факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, професор

ORCID: <http://orsid.org/0000-0002-1849-5721>

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ПРОПОРЦІЙНОСТІ В ГОСПОДАРСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

Однією із запропонованих законодавцем новел в господарському процесі є нормативне закріплення і визначення принципу пропорційності (п.6 ч.3 ст. 2 та ст. 15 ГПК України). Принцип пропорційності у процесі розгляду господарських справ має застосовуватись судом з урахуванням судової практики Європейського суду з прав людини. Вказівки про принцип пропорційності можливо знайти у різних формулюваннях багатьох національних і наднаціональних правових систем. Він визнається загальним принципом права Європейського Союзу. У Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, на відміну від права Європейського Союзу, принцип пропорційності прямо не закріплений. Незважаючи на це, він є одним із найважливіших принципів, який, мабуть, найбільш часто застосовується у практиці ЄСПЛ (1, с. 68-69).

Так, зазначений принцип широко використовується ЄСПЛ при перевірці правомірності обмежень прав людини на рівні національних правопорядків. Так, у справі «Оджалан (Ocalan) проти Турції» ЄСПЛ зазначив, що усім ЄСПЛ притаманний пошук справедливого балансу між вимогами загального інтересу