

Договір підряду, зазвичай, укладається у простій письмовій формі. За згодою сторін можливе нотаріальне посвідчення договору підряду.

Конститутивною ознакою договору підряду є його ризиковий характер. Ризики за випадкове знищення результату роботи покладаються на підрядника. Тобто при правовому регулюванні підрядних відносин законодавець чітко визначає питання розподілу ризиків між контрагентами, де підрядник до моменту передачі результату робіт знаходиться у не вигідному становищі [4, с. 52]. Наприклад, за змістом ст. 841 ЦК України підрядник несе відповідальність за втрату або пошкодження майна замовника, яка, зазвичай, підпорядкована принципу вини. Для звільнення від відповідальності підряднику необхідно довести свою невинуватість, лише після цього можна говорити про ризик замовника як сторони договору підряду, що надала це майно.

Договір підряду є важливим інструментом для забезпечення виконання різноманітних робіт і надання послуг у різних галузях бізнесу та громадського сектору. Він дозволяє сторонам чітко визначити свої права та обов'язки, що сприяє уникненню конфліктів та забезпечує ефективне виконання договірних зобов'язань.

Література

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.

2. Гриняк А.Б. Теоретичні засади правового регулювання підрядних зобов'язань у цивільному праві України: монографія. Київ: НДІ приватного права і підприємництва України, 2013. 119 с.

3. Лукасевич-Крутник І.С. Юридична природа договору підряду на проведення проектних та пошукових робіт І.С. Лукасевич-Крутник Університетські наукові записки. *Часопис Хмельницького університету управління та права*. 2007. № 1. С. 152–157.

4. Договори з виконання робіт в цивільному праві України: проблеми теорії і практики: монографія За заг. ред. Гриняка А.Б. Київ: НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2015. 402 с.

УДК 347.63(043.2)

Волощук В.О., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна
Науковий керівник: Гетьманцева Н.Д, д.ю.н., професор

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Гендерна рівність – це одна із сучасних проблем, яка часто

піднімається при вирішенні різного роду соціальних проблем. У багатьох країнах ця проблема гостро стоїть, оскільки існує дискримінація за статевою ознакою. Щодо України в принципі чоловіки і жінки у правах є рівними і суттєвих відхилень у реалізації цього права немає, але при більш ґрунтовному дослідженні цих питань виявляється, що у окремих сферах суспільного життя усе ж можна віднайти прояви ущемлення прав жінки, особливо це стосується сфери працевлаштування, тобто реалізації трудових прав. Зокрема, доволі часто дівчатам та жінкам відмовляють при прийнятті на роботу лише з міркувань статевої приналежності. Імовірність одруження і декретної відпустки відлякує роботодавців від прийняття їх на роботу. Це, безперечно, є порушенням норм трудового законодавства України, які направлені на гарантування та охорону рівності трудових прав, як чоловіків, так і жінок, зокрема, такі принципові положення зафіксовані в Конституції України (ст.ст. 21, 24, 43) [7], Кодексі законів про працю України [6] (ст.ст. 21, 22), Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [4], Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3] та ряді інших нормативно-правових актів, направлених на врегулювання питань праці. Окрім цього, Україною ратифіковані Конвенції Міжнародної організації праці, де стверджені міжнародні трудові стандарти прав - про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності, про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та ін.

Загалом слід підкреслити те, що гендерна рівність у сфері трудових правовідносин – це важлива концепція, яка передбачає рівні права, можливості та обов'язки для жінок і чоловіків у сфері праці. Таке розуміння цього явища абсолютно не дозволяє констатувати, що всі повинні бути однаковими, проте вказує на те, що можливості не повинні обмежуватися за ознакою статі. І це важливо. Однак, на жаль, наразі таке явище характерне для нашого соціуму і є проблемою практично для усіх держав, щоправда в одних країнах – це поодинокі випадки, в інших – навпаки, спостерігається тотальне обмеження трудових прав з огляду на гендерну приналежність [8]. Безумовно, такий стан речей суперечить тим загальнолюдським цінностям, які вже давно стверджені і визнані, як на рівні національного (зокрема, у текстах конституцій та спеціальних законів, трудових кодексах тощо), так і міжнародного права (до прикладу Загальна декларація прав людини 1948 [2], Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права 1966 та ряд інших). Як видається, в демократичній державі рівність чоловіків і жінок в правах має бути гарантована і забезпечена на належному рівні. Рівні можливості та рівне ставлення до чоловіків і жінок при працевлаштуванні, рівна оплата за працю рівної цінності, покращення балансу між роботою та сім'єю працівників та рівне ставлення у пропозиціях щодо працевлаштування [5,

с. 78] – це мають бути основні і реальні цілі і принципи державної політики у сфері трудових відносин. Нарешті, звертаємо увагу ще на два важливих моменти: (1) не можна забувати про роль жінки в житті суспільства і її репродуктивну функцію, а тому при вирішенні питання про законодавче закріплення переваг для жінок у сфері праці порівняно із чоловіками, потрібно розуміти, що є окремі професії, які можуть негативно впливати на жіночий організм, її репродуктивні функції, що відповідно в подальшому може відобразитися на стані здоров'я нащадків, тобто «зрівняння жінки з чоловіком у суспільному виробництві зовсім не означає, що жінка повинна виконувати важку «чоловічу» роботу» [1, с. 132]; (2) гендерна рівність – це не лише жіноча проблема, чоловіки також зазнають інколи обмежень в реалізації трудових прав з огляду на їхню статеву приналежність, зокрема, це стосується насамперед індустрії краси та моди, а також освітньої сфери (за виключенням керівних посад, де все ж превалюють чоловіки).

Аналіз юридичних джерел з означеної проблематики дозволяє виокремити наступні шляхи подолання проблеми гендерної нерівності та викорінення цього явища із нашого буття: (1) вдосконалення законодавчого регулювання, встановлення жорстких санкцій щодо порушників принципу гендерної рівності у сфері трудових правовідносин, забезпечення правових інструментів для сприяння впровадження принципу рівної оплати праці рівної цінності [5, с. 81]; (2) активізація діяльності просвітницьких організацій щодо руйнування стереотипів стосовно виконання того чи іншого виду роботи з огляду на гендерну приналежність; (3) доведення через ЗМІ соцмережі інформації про значимість реалізації гендерної рівності в суспільстві, особливо в сфері трудових відносин.

Отже, на основі наведеного, можна стверджувати, що прояви гендерної нерівності в сфері трудових правовідносин, на жаль, мають місце в сучасному світі, що йде в суперечність із загальнолюдськими цінностями, які випливають із природної концепції прав людини про рівність усіх в правах. І одним із важливих завдань нині є викорінення цього явища шляхом створення ефективного механізму його протидії і попередження. Рівність між жінками та чоловіками є не лише моральним імперативом, але й важливим елементом сталого розвитку будь-якої цивілізованої держави і в цьому напрямку має рухатись людство.

Література

1. Венедиктова В.М. Забезпечення фактичної рівності при реалізації права на працю. *Право і безпека*. 2004. № 3-2. С. 133-134.

2. Загальна декларація прав людини 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». 08.09.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

4. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

5. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. Актуальні проблеми держави і права. 2021. № 90. С. 77-82.

6. Кодекс законів про працю України. 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

7. Конституція України. 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showText>.

8. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці – під профспілковий контроль! 23.05.2017 р. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitanu-rivnist-u-sferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol>.

УДК 347.63(043.2)

Галак А.В., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна
Науковий керівник: Гетьманцева Н.Д, д.ю.н., професор

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК ПІД ЧАС ВІЙНИ

В Україні право на працю закріплено в статті 43 Конституції України, яка проголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Поряд із цим, кожен працюючий має право на відпочинок (ст. 45 Конституції України). Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Із введенням воєнного стану Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022 на законодавчому рівні були запроваджені численні обмеження соціально-економічних прав, в тому числі права на працю та відпочинок. Зокрема, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX було внесено зміни до порядку надання та компенсації відпусток, розрахунку стажу для щорічних основних та додаткових відпусток, встановлено деякі обмеження, а також додано нові види відпусток [2].

Яскравим прикладом є те, що роботодавець протягом дії воєнного стану звільнений від обов'язку щодо надання працівнику відпустки тривалістю більш ніж 24 календарні дні, коли більша тривалість відпустки передбачена працівнику законодавством, колективним і трудовим