

МОЖЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ЖИТЛОВОЇ ПРОБЛЕМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ НЕДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Гожій І.О. *ст. викладач НТУУ «КПІ»*,
Солончук І.В. *ст. викладач НТУУ «КПІ»*

В статті аналізуються форми участі роботодавця в рішенні житлових проблем працівників підприємства.

In article forms of participation of the employer in the decision of housing problems of workers of the enterprise are analyzed.

У статті пропонується аналіз форм участі роботодавця у вирішенні житлових проблем працівників.

Ключові слова: забезпечення житлом, позика, позикодавець, позичальник, договір найму житла, юридична особа – наймач, договір піднайму житла.

Житлова проблема залишається однією з найважливіших соціальних проблем в Україні. Відповідно до ст. 47 Конституції України та міжнародно-правових вимог, держава має проводити політику, яка спрямована на забезпечення громадян житлом, зокрема, створювати умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату [1].

Вирішення житлової проблеми ускладнюється через економічну кризу, наслідком якої стали призупинення будівництва соціального житла, незначні обсяги спорудження комерційного, високі відсоткові ставки на кредити під купівлю або будівництво житла в комерційних банках, неповернення банками депозитних вкладів населенню тощо. Житлова проблема загострюється ще більше внаслідок того, що підприємства, які вели житлове будівництво з метою забезпечення своїх працівників відомчим житлом, згорнули цю діяльність через відсутність бюджетного фінансування та нестачу власних коштів.

Враховуючи існуючі реалії, досить вірогідною вбачається можливість часткового вирішення житлового питання за допомогою роботодавця. Чинним законодавством України [3; 8] передбачена можливість забезпечення службовим житлом певних категорій працівників державних (комунальних, казенних) підприємств або підприємств, заснованих на колективній власності, які за організаційно-правовою формою є акціонерними, державна частка

або частка комунальної власності у статутному фонді яких становить величину, що забезпечує державі або органам місцевого самоврядування право вирішального впливу на господарську діяльність цих підприємств [4]. На сьогодні в Україні переважна більшість діючих підприємств належить до недержавного сектору економіки. Проте, механізми надання роботодавцем жилих приміщень працівникам зазначених підприємств чинним законодавством не визначені.

Питання участі роботодавця в поліпшенні житлових умов працівників не було предметом окремого наукового дослідження. Разом з тим, Галантич М.К. в загальних рисах окреслює можливість оренди жилого приміщення державною, кооперативною або громадською організацією для поселення в ньому своїх працівників [10, с.232], а Мічурін Є.О. вказує на можливість юридичної особи, як наймача жилих приміщень, забезпечувати житлом співробітників [11, с.220].

Автори ставлять за мету проаналізувати форми участі роботодавця в поліпшенні житлових умов найманих працівників, а саме: надання позики для купівлі або будівництва житла та надання жилого приміщення на умовах договору піднайму.

Однією з форм сприяння роботодавця в поліпшенні житлових умов найманих працівників є надання позики для купівлі або будівництва житла. Відповідно до статті 1046 Цивільного кодексу України, за договором позики одна сторона (позикодавець) передає у власність другій стороні (позичальникові) грошові кошти або інші речі, визначені родовими ознаками, а позичальник

зобов'язаний повернути позикодавцеві таку ж суму грошових коштів (суму позики) або таку ж кількість речей того ж роду та такої ж якості [5]. З вищенаведеного випливає, що предметом договору позики є, зокрема, кошти. Законним платіжним засобом на території України є грошова одиниця України – гривня. [5, ст.192; 7]. Умови надання позики, порядок повернення грошових коштів визначаються договором, який укладається з конкретним позичальником з урахуванням його платоспроможності та строків повернення позики. В розділі договору, що стосується порядку повернення позики, необхідно зазначити, в якій саме спосіб будуть повернені грошові кошти, наприклад, утриманням із заробітної плати, розрахунком готівкою тощо. Крім того, сторони можуть передбачити повернення позики частинами (з розстроченням).

Відповідно до вимог законодавства [5, ст.1048], договір позики може бути платним та безоплатним, тобто позикодавець має право на одержання від позичальника процентів від суми позики, якщо безоплатність даного договору не встановлена договором або законом. Спеціальне законодавство, а саме [6, ст.5] та [9] передбачає, якщо юридична особа не є фінансовою установою, тобто банком, ломбардом, страховою компанією, вона може надавати тільки безвідсоткові позики.

Відповідно до вимог статті 1047 Цивільного кодексу України, договір позики укладається у письмовій формі, оскільки однією із сторін у цих правовідносинах є юридична особа [5]. Недотримання сторонами вимог щодо форми договору не має наслідком його недійсності, проте породжує певні складнощі. Нотаріальна форма укладення договору позики законом не вимагається, але за чинним законодавством, на вимогу фізичної або юридичної особи правочин за її участю може бути нотаріально посвідчений [5, ст. 209].

Разом з тим, можливість надання юридичною особою - роботодавцем грошових коштів найманим працівникам у вигляді безвідсоткової позики має бути передбачена колективним договором, який діє в межах даного підприємства. Відповідно до статті 13 Кодексу законів про працю України у колективному договорі можуть бути передбачені додаткові порівняно з чинним законодавством гарантії, соціально-побутові пільги [2].

Треба зазначити, що при укладенні договору не зайвим буде складання

позичальником письмового боргового документу, який є надійним доказом факту договору позики, при умові знаходження його у позикодавця. Борговими документами за договором позики можуть бути розписки, квитанції та будь-які інші письмові документи, які підтверджують факт отримання грошових коштів боржником. Обов'язковим реквізитом боргового документу має бути підпис позичальника, а факультативними – дата, місце видачі.

Законодавство України встановлює, що позичальник забезпечує виконання договору позики штрафом, пенєю, порукою, заставою. Договором можуть бути встановлюватися і інші способи забезпечення виконання зобов'язань [5]. Договір позики не забезпечується завдатком, оскільки забезпечити цей договір позичальник може тільки із предмету договору позики, а це призведе до втрати частини вигоди від позики.

Наступною формою участі роботодавця у поліпшенні житлових умов працівників є надання житла працівникам на умовах договору піднайму. Цивільне законодавство [5, ст.813] встановлює, що сторонами у договорі найму житла можуть бути юридичні особи. Мова йде про комерційний договір найму житла, яке не є об'єктом права державної або комунальної власності. Укладення договору найму житла з юридичною особою є новелою порівняно з чинним житловим законодавством [3, ст.61]. Юридична особа - наймач має право використовувати наймане жиле приміщення виключно для проживання у ньому фізичних осіб [5, ст.813]. Ця норма законодавства дає можливість роботодавцю, укладаючи договори найму житла, забезпечувати своїх працівників жилими приміщеннями на умовах договору піднайму.

Договір найму житла укладається між наймодавцем (власником житла) з однієї сторони та наймачем (в даному випадку - юридичною особою) з іншої сторони. Відповідно до статті 811 Цивільного кодексу України договір найму житла має бути укладений у письмовій формі [5]. На вимогу сторін договору найму, цей правочин може бути нотаріально посвідчений [5, ст.209].

Договір найму укладається на певний строк, визначений сторонами. Якщо в договорі строк не встановлений, договір вважається укладеним на 5 років [5, ст.821]. Предметом договору найму може бути квартира або її частина, житловий будинок або його частина [5, ст.812], тобто до

комерційного найму житла не застосовуються правила щодо предмету договору найму жилого приміщення в будинках державного житлового фонду [3, ст.63]. Жиле приміщення, яке є предметом договору найму, має бути придатним для постійного проживання. Якщо після укладення договору найму житла буде встановлено його непридатність для постійного проживання, сторони можуть, за взаємною згодою, розірвати договір або такий договір за позовом наймача може бути визнаний недійсним у судовому порядку. В разі зміни власника житла, переданого у найм, договір найму не припиняється, і до нового власника переходять права та обов'язки наймодавця [5, ст.814].

Договір піднайму житла має бути правовою підставою проживання працівника в жилому приміщенні, наймачем якого є юридична особа (роботодавець). Такий договір є похідним від договору найму. Він укладається у письмовій формі на строк, який не перевищує строку договору найму житла. Договір піднайму жилого приміщення є оплатним договором. Розмір плати за користування житлом встановлюється сторонами, причому цей розмір може бути відмінним від розміру плати, що вноситься наймачем житла. В разі припинення договору найму, в тому числі достроково, одночасно припиняється договір піднайму [5, ст.823]. Підставами дострокового припинення договору найму та договору піднайму, зокрема, є: невнесення плати за житло за шість місяців; навмисне руйнування або псування житла; використання жилого приміщення не за призначенням [5, ст.825]. В цих випадках договір може бути розірваний за рішенням суду.

З метою вдосконалення механізму забезпечення конституційного права громадян на житло у визначених формах, пропонуємо внести зміни і доповнення до нормативних актів, які регулюють житлові правовідносини.

Зокрема, в Житловому кодексі України необхідно прописати норми, які б визначали можливість участі роботодавця в поліпшенні житлових умов працівників у таких формах:

- надання позики на будівництво або придбання житла;
- надання житла на умовах договору піднайму.

Разом з тим, у Кодексі законів про працю України доцільно більш детально регламентувати факультативні умови трудового договору, зокрема, умову про

надання працівникові квартири в найм або у власність.

Зазначені норми мають бути правовою підставою для користування роботодавцем пільгами, встановленими податковим законодавством.

Література:

1. Конституція України від 28.06 1996 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, №30.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1971, додаток до №50.
3. Житловий кодекс Української РСР від 30.06.1983 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1983, додаток до №28.
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №18, №19 -20, №21 – 22.
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №40 – 44.
6. Закон України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринку фінансових послуг» від 12.07.2001 р. №2664 – III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, №1.
7. Декрет Кабінету Міністрів України «Про систему валютного регулювання і валютного контролю» від 19.02.1993 р. №15 – 93 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, №7.
8. Постанова Ради Міністрів Української РСР «Про службові жилі приміщення» від 04.02. 1988 р. №37 // www.rada.gov.ua.
9. Розпорядження Державної комісії з регулювання ринку фінансових послуг України «Про можливість надання юридичними особами – суб'єктами господарювання, які за своїм правовим статусом не є фінансовими установами, фінансових послуг з надання коштів у позику та надання поручительств» від 31.03. 2006 р. №5555 // www.rada.gov.ua.
10. Галянич М.К. Житлове право України: Навчальний посібник.-К.: Юрінком Інтер, 2007- 528 с.
11. Мічурін Є.О. Правочини з житлом: Науково – практичне видання. – Харків: Страйк,2003, 349 с.