

Література

1. Бондаренко В. Борис Годуров: «Кримінальна трансплантація в Україні можлива лише у фантазіях кінорежисерів» / Валерія Бондаренко // Дзеркало тижня. – 28 жовтня 2000 р. – № 42.
2. Галковська Т. Двісті тисяч доларів за нирку! Хто більше? Трансплантологи переходять на економічні методи стимулювання донорства / Тетяна Галковська // Дзеркало тижня. – 11 січня 2003 р. – № 1.
3. Про трансплантацію органів та інших анатомічних матеріалів людині: Закон України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1007-14>.
4. Комаров А. А. Криминологические аспекты трансплантологии / А. А. Комаров // Право и современность. Сборник научно-практических статей. Выпуск 2. Часть 2 / Под ред. Л. И. Бочковой, С. В. Савинова. – Саратов: Саратовский юридический институт МВД РФ, 2007. – С. 124–129.

УДК 349.22(043.2)

Покришук А. В., студент,
Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Білоусов В. М., старший викладач

ТЕОРЕТИЧНО – ПРАВОВІ АСПЕКТИ КОНТРАКТУ

Оформлення трудових відносин за посередництвом трудового контракту широко застосовується в країнах з ринковою економікою. Контрактна форма найму покликана забезпечити поєднання інтересів працівника, власника майна підприємства і трудового колективу, тобто є важливим елементом соціального партнерства.

В умовах дії жорстоких законів ринку успіх і благополуччя підприємства різних форм власності вирішальною мірою залежать від компетенції, кваліфікації і підприємливості кадрового персоналу. Введення контрактної системи найму дозволяє роботодавцю легко позбавлятися від безперспективних, несумлінних працівників і сформувати мобільні творчі колективи [3].

Поняття контракту дається в частині третій ст. 21 КЗпП України: «Особливою формою трудового договору, – підкреслюється в згаданій статті КЗпП, – є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін».

Проте, варто відмітити, що в юридичній літературі немає єдиної точки зору з приводу правової природи контракту. Поняття контракту ч. 3 ст.21

КЗпП України визначає як особливу форму трудового договору. Виходячи з цього, одні автори вбачають в ньому форму строкового трудового договору, інші – його різновид, треті прийшли до висновку, що це контрактна форма укладання трудового договору.

Слід зазначити, що метою контракту є забезпечення умов для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахування індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності, а також забезпечення їх правового і соціального захисту. Саме тому КЗпП вказує на особливість контракту, яка полягає в тому, що в ньому можна передбачити положення, котрі виходять за межі, встановлені законодавством про працю. Зокрема, тут передбачається обсяг роботи та вимоги до якості і терміну її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін, умови оплати і організації праці, підстави для припинення й розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих сторонами зобов'язань. У цьому суть і призначення контракту взагалі [4, с. 147].

На мій погляд, поняття «трудовий договір» і «контракт» є однопорядковими, оскільки термін «контракт» має латинське походження і в перекладі на українську мову означає договір, але все ж, з правничої точки зору, трудовий договір є більш загальним поняттям, збірною правовою категорією, він включає в себе і контракт як особливу форму. Такий висновок підтверджується аналізом першої і третьої частин ст. 21 КЗпП України.

Перевага контракту перед звичайним трудовим договором проявляється у тому, що контракт дозволяє максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом. Але й потрібно зазначити, що він, в той же час, досить часто укладається з протилежною метою, як черговий спосіб порушення трудових прав і свобод людини, обмеження прав працівника в часі.

Якщо розглядати контракт як різновид строкового трудового договору, тоді працівники, котрі його уклали, потрапляють в не вигідне становище. Керівник завжди має можливість позбавитися від небажаного працівника як до, так і після закінчення строку дії контракту. Причому в обох випадках практично неможливо довести незаконність дії роботодавця, оскільки, по-перше, в контракті можуть бути передбачені додаткові, порівняно з КЗпП, умови його розірвання, по-друге, закінчення терміну дії контракту є законною підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України. Тому вважаю, що контрактна система, що ґрунтується на строковому характері трудових відносин, безумовно, посилює залежність працівника від роботодавця. В той же час, укладення його на невизначений строк значно

зміцнює трудові права працівників, що, як мінімум, значно зменшує їх шанси на те, щоб в один момент залишитись безробітними.

При раціональному використанні контрактної системи вона здатна забезпечити оптимальний баланс інтересів працівників і роботодавців, підвищення економічної ефективності і рентабельності виробництва. Проте перехід на широке застосування контрактної системи на даний момент практично неможливий через відсутність об'єктивних економічних і організаційно-правових умов. Сфера застосування контракту, коло його суб'єктів повинні жорстко регулюватися законодавством і не підлягати розширеному тлумаченню. Чинність великої кількості несистематизованих нормативних актів в сфері укладення трудового контракту ускладнює можливість правильного застосування на практиці і є однією з головних причин порушення трудових прав працюючого персоналу.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 11. – ст. 143.

2. Кодекс законів про працю України // Законодавство України про працю // Упоряд. І. В. Зуб. – К., 2013. – С. 5.

3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами: Зб. нормативних актів / уклад. В. С. Ковальський. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 1200 с.

4. Гирич О. Г. Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юридичних вузів та факультетів / О. Г. Гирич. – К.: ТП Пресс, 2009. – 208 с.

УДК 347.611(043.2)

Приймак А. В., студентка,
Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Білоусов В. М., старший викладач

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СПАДКУВАННЯ ЗА ЗАКОНОМ

Виникнення права власності та розвиток шлюбно-сімейних відносин зумовили потребу відповіді на питання щодо долі майна, яке залишається після смерті людини. Можливість визначити долю майна після смерті і передати його в спадщину є однією із найважливіших гарантій стабільності відносин приватної власності. Значення спадкування полягає насамперед у тому, що кожному членові суспільства гарантується, що доля надбаних ним за життя матеріальних благ буде визначена ним особисто: або вони перейдуть до найближчих йому осіб, або за його волею стануть надбанням всього суспільства.