

транспортній організації, договір на організацію перевезень вже є консенсуальним, тобто, вважається укладеним з моменту досягнення його сторонами домовленості про всі істотні умови, оскільки пін не є товарним договором і не передбачає перевезення конкретних вантажів [3, с. 274].

Отже, підсумовуючи, можна сказати, що договорам перевезення у ЦК присвячена Глава 64 «Перевезення», однак правове регулювання договорів перевезення здійснюється також іншими законами, транспортними кодексами (статутами), іншими нормативно-правовими актами та правилами, виданими відповідно до них (ч. 2 ст. 908 ЦК України), що потребує їх дослідження та систематизації.

#### *Література*

1. Харитонов Є. О. Цивільне право України: підруч. / Є. О. Харитонов, О. В. Старцев. – Вид. 2, перероб. і доп. – К.: Істина, 2007. – 816 с.
2. Яновицька Г. Б. Цивільне право / Г. Б. Яновицька, В. О. Кучер. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2011. – 468 с.
3. Мазур О. С. Цивільне право України: навч. пос. / О. С. Мазур. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.

УДК 349.2 (043.2)

**Панчишак Р. А.**, студентка,  
Навчально-науковий Юридичний інститут,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Вишновецька С. В., д.ю.н., доцент

### **ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Соціально-економічний, політичний розвиток України, правова нестабільність та наслідки світової економічної кризи на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави підвищують роль ефективного управління та організації у будь-якій сфері суспільної діяльності. Не є винятком і сфера трудової діяльності, правове регулювання якої забезпечується засобами трудового права. Тому здійснення широкомасштабних економічних і правових реформ зумовлює необхідність оновлення форм і способів правового регулювання організаційних відносин, які складають предмет галузі трудового права, адже організаційно-управлінські відносини спрямовані на впорядкування трудових відносин. Саме від якості правового регулювання організаційно-управлінських відносин,

оптимальності й адекватності методів і форм їх практичної реалізації залежить ефективність взаємодії суб'єктів організаційно-управлінських відносин, результативність їх спільної праці й відповідно стабільність і рентабельність функціонування підприємств, установ, організацій.

Мета організаційно-управлінських відносин – вироблення і прийняття актів (рішень) щодо вдосконалення організації праці, нормативне встановлення та застосування діючих умов праці, в яких реалізується правовий статус профспілок, роботодавців та трудових колективів як суб'єктів трудового права. Якщо трудові правовідносини спрямовані на застосування праці працівників, то організаційно-управлінські відносини спрямовані на організацію та управління колективною працею. Це одна з принципів відмінностей, що дає підставу розглядати їх як відносно самостійні у системі правовідносин трудового права.

У ст. 1 проекту Трудового кодексу України [1] до відносин, що ним регулюються, включені відносини щодо організації та управління працею. Серед основних принципів правового регулювання трудових відносин у ст. 2 проекту Трудового кодексу України закріплені принципи належного, кваліфікованого адміністрування, нормування трудових відносин та охорони праці, забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою, гарантування державою реалізації права на колективні переговори та соціального діалогу з метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів, забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для реалізації своїх прав та інтересів, гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів та інші.

Зміст організаційно-управлінських відносин суттєво впливає на обсяг прав і обов'язків сторін основного трудового правовідношення, бо визначає характер умов праці, організацію її оплати та інші питання, що зачіпають інтереси працівників даного підприємства, установи, організації. Конкретним носієм відповідних зобов'язань у більшості випадків виступає адміністрація, хоча й трудовий колектив може взяти на себе певні обов'язки, які зазвичай носять додатковий характер по відношенню до тих, що встановлені законом (наприклад, скорочення строку для виконання виробничих завдань тощо) [2, с. 95].

Організаційно-управлінські відносини спрямовані на впорядкування не тільки трудових, а й інших відносин, що

становлять предмет трудового права. Від них у тій чи іншій мірі залежить можливість їх встановлення, розвитку та припинення. Наприклад, такі правовідносини впливають на відносини з професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, з наглядом за охороною праці тощо.

Отже, організаційно-управлінські відносини в трудовому праві – це врегульовані нормами трудового законодавства та локальних нормативно-правових актів відносини, що виникають між роботодавцем, працівниками, трудовими колективами, професійними спілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців і їх об'єднаннями та органами соціального партнерства з приводу врегулювання істотних умов праці, забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою, укладення колективних договорів, дотримання трудового законодавства.

До особливостей організаційно-управлінських відносини, які складають предмет трудового права, необхідно віднести наступне: 1) цим відносинам передують укладення індивідуального трудового договору (контракту), адже без найманого працівника не може існувати трудовий колектив; 2) чинним законодавством передбачені випадки, коли суб'єкт підприємницької діяльності виступає в одній особі як роботодавець і працівник, тобто підприємницька діяльність здійснюється без застосування найманої праці, і в зв'язку з цим організаційно-управлінські відносини в цьому випадку не виникають; 3) трудові правовідносини є первинними по відношенню до організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, але недооцінювати роль останніх у забезпеченні прав громадян на працю не варто, адже завдяки організаційно-управлінським відносинам між суб'єктами трудового права забезпечується ефективне управління трудовими процесами; 4) організаційно-управлінські відносини виникають як на окремо взятому підприємстві, так і на територіальному, галузевому, національному рівнях, шляхом прийняття локальних нормативних актів, які не суперечать чинному законодавству України про працю; 5) організаційно-управлінські відносини в сфері праці не тотожні за змістом колективним правовідносинам у трудовому праві, оскільки охоплюють також і сферу організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру.

#### *Література*

1. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20.05.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

2. Чечоткін В. В. Зміст організаційно-управлінських відносин у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. В. Чечоткін. – Х., 2013. – 182 с.

УДК 614.23:656.7.071.7(043.2)

**Петренко Є. С.**, студентка,  
Навчально-науковий Юридичний інститут,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Ямненко Т. М., д.ю.н.

## **МЕДИЧНА СЕРТИФІКАЦІЯ АВІАЦІЙНОГО ПЕРСОНАЛУ: СКЛАДОВІ ТА ЗНАЧЕННЯ**

Висота – це зона підвищеного ризику для життя, а отже пілоти, стюардеси, спортсмени-парашутисти, пілоти планерів і взагалі всі, кого кличе небо, зобов'язані мати відмінне здоров'я. Так званою «перепусткою до хмар» є авіамедичний сертифікат.

Медична сертифікація авіаційного персоналу дозволяє визначити основні показники роботи окремих органів та систем організму працівника, які свідчать про те, що стан його здоров'я дозволяє виконувати обов'язки на тій чи іншій посаді.

Проведення медичної сертифікації авіаційного персоналу здійснюється у центрах авіаційної медицини. Авіаційні медичні центри та авіаційні медичні екзаменатори призначаються уповноваженим органом з питань цивільної авіації відповідно до вимог авіаційних правил України [1].

Варто також зазначити, що медична сертифікація авіаційного персоналу проходить відповідно до правил, затверджених наказом Державної авіаційної служби України від 27 березня 2006 р. № 233 «Про застосування в цивільній авіації України Спільних Вимог JAR-FCL 1, 2, 3, 4». Сертифікація проходить за такими класами: перший – комерційні та лінійні пілоти, штурмани, бортрадисти, бортінженери; другий – приватні пілоти, льотчики – курсанти, парашутисти; третій – бортпровідники, диспетчери обслуговування повітряного руху, бортоператори.

Необхідно підкреслити, що стосовно третього класу авіаційного персоналу діють вимоги щодо медичної сертифікації, затверджені наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 27 березня 2007 р. № 243 «Про затвердження Правил медичної сертифікації авіаційного персоналу, крім членів льотного екіпажу» [3].