

або не впливає з умов, суті правочину або сукупності обставин справи, то правочин більш тісно пов'язаний з правом держави, у якій сторона, що повинна здійснити виконання, яке має вирішальне значення для змісту правочину, має своє місце проживання або місцезнаходження. За договором перевезення стороною, що повинна здійснити виконання, яке має вирішальне значення для змісту договору, є перевізник. Також застосовуються загальні колізійні прив'язки: закон держави, у якій мала місце дія або інша обставина, що стала підставою для вимоги про відшкодування шкоди, закон суду, закон держави відправлення, закон юридичної особи (перевізника), закон прапору.

Відносини з перевезення стикаються з численними правовими системами в силу того, що таке перевезення може здійснюватися територією кількох держав. З огляду на зазначене, цілком доцільно підпорядковувати договірні відносини даного виду не праву країни пасажирів, а праву країни перевізника (закон прапору), як це відображено у п. 9 ч. 1 ст. 44 Закону України «Про міжнародне приватне право».

Варто зазначити, що колізійне регулювання ускладнюється в тих ситуаціях, за яких під час здійснення перевезень завдається шкода здоров'ю пасажирів або його майну і виникають деліктні зобов'язання. У таких випадках колізійне регулювання може бути диференційованим, а саме: до міжнародних перевезень будуть застосовуватись одні колізійні норми, до деліктних правовідносин – інші.

Література

1. Касаткина А. С. Договор перевозки пассажира и багажа в международном частном праве: эволюция, современные тенденции и перспективы развития: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / А. С. Касаткина. – М., 2013. – 22 с.

2. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 32. – Ст. 422.

УДК 34.08(043.2)

Такаджі Л. Г., студентка,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Троцюк Н. В., старший викладач

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН АВІАЦІЙНОГО ПЕРСОНАЛУ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ

Важливість дослідження правового регулювання трудових відносин авіаційного персоналу цивільної авіації пояснюється тим, що особливе місце серед працівників цивільної авіації займає саме авіаційний

персонал, умови праці якого мають одночасно як загальні риси, так і відмінності, властиві виключно сфері їх зайнятості. Робота цієї категорії працівників носить особливий характер, оскільки пов'язана з використанням джерела підвищеної небезпеки. Основним у діяльності цивільної авіації є забезпечення техніки безпеки, регулярність і безперервність роботи у всі пори року. Робота транспорту перебуває у безперервному режимі і в напруженій обстановці, що зумовлює особливу правову регламентацію робочого часу і часу відпочинку працівників повітряного транспорту. Тому ця категорія працівників потребує диференційованого правового регулювання трудових відносин.

Трудове право має значний ступінь диференціації у правовому регулюванні трудових відносин залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктних ознак і соціальних груп працівників [1, с. 87-88].

Під диференціацією правового регулювання трудових відносин слід розуміти відмінність у змісті і способах правового регулювання окремих видів цих відносин, а також окремих категорій працівників, що обумовлено специфікою умов праці, а також особливостями трудових відносин. Диференціація правового регулювання досягається можливістю в централізованому порядку регулювати відносини в окремих галузях суспільного виробництва (через акти міністерств і відомств), а також наданням можливості вирішення досить широкого кола питань шляхом укладення угод нормативного характеру [2, с. 534].

Диференціація, з одного боку, передбачає наділення працівників тієї чи іншої галузі економіки додатковими правами, перевагами, пільгами, а з іншого, – визначає необхідність у підвищенні вимог до виконання трудових обов'язків.

До об'єктивних критеріїв диференціації у правовому регулюванні праці працівників авіаційної галузі можна віднести особливий характер праці, особливі умови праці окремих категорій працівників, пов'язаних або не пов'язаних із джерелом підвищеної небезпеки, тобто безпосереднім управлінням транспортним засобом, його обслуговуванням; шкідливі та (або) важкі умови праці; інтенсивність праці. Використання галузевого критерію диференціації дозволяє виділити особливості порядку прийняття на роботу, допуску до роботи осіб, безпосередньо пов'язаних з рухом і обслуговуванням транспортних засобів, режиму робочого часу і часу відпочинку, дисциплінарної відповідальності працівників авіаційного транспорту тощо.

Отже, підстави, які визначають диференціацію трудового права, можуть бути різними. Одна з них – диференціація за галузевою ознакою, яка враховує значення галузі, умов праці в ній, перспективи її розвитку. Вона має місце, зокрема, при регулюванні трудових відносин працівників авіаційної галузі. Відмінність і деталізація правового регулювання

проявляються вже на стадії укладання трудового договору з цією категорією працівників. Зокрема, для них необхідною умовою трудового договору є не лише умова про місце роботи, а й визначення конкретного робочого місця. Так, робочим місцем пілота є місце командира повітряного судна або другого пілота на повітряному судні.

Рациональний режим праці і відпочинку авіаційного персоналу, встановлений з урахуванням психофізіологічної напруженості їх праці, динаміки функціонального стану систем організму і працездатності, передбачає чітке дотримання регламентованих перерв для відпочинку і зняття втоми.

І. А. Холіна на основі аналізу правових актів виділяє такі особливості у правовому регулюванні праці авіаційного персоналу цивільної авіації: 1) обов'язковість попереднього (при влаштуванні на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах, пов'язаних з рухом транспорту, для визначення придатності їх для дорученої роботи і попередження професійних захворювань; 2) обмеження, встановлені для жінок, які народили дитину, і допускаються до професійної діяльності за умови закінчення грудного годування, але не раніше як через 12 місяців після пологів; 3) заборона при прийнятті на посади авіаційного персоналу осіб, які мають не погашену чи не зняту судимість за вчинення злочину; 4) медичні протипоказання для виконання льотної роботи в місцевостях з несприятливими кліматичними умовами, в іноземній державі з несприятливим і спекотним кліматом, на територіях, які зазнали радіоактивного забруднення внаслідок чорнобильської катастрофи (зона відчуження, зона відселення) тощо [3, с. 18-19].

Отже, працівники авіаційної галузі є суб'єктами зі спеціальним трудовим статусом, що передбачає їх відповідність визначеним психофізіологічним якостям професійної придатності і зумовлює необхідність спеціального правового регулювання праці цієї категорії працівників. На жаль, у проекті Трудового кодексу України взагалі відсутня галузева диференціація, відповідно не знайшла відображення й особлива роль праці авіаційного персоналу для такої провідної галузі економіки країни, як повітряний транспорт. В сучасному трудовому законодавстві України недостатньо врегульовані вимоги до екіпажу повітряного судна з урахуванням специфіки їх праці, і до осіб, які здійснюють управління повітряним рухом при підвищеній відповідальності за життя пасажирів.

Література

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів: Вид. центр Львівськ. нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214 с.
2. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред.

Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – 573 с.

3. Холина И. А. Особенности правового регулирования труда авиационного персонала гражданской авиации: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / И. А. Холина. – М., 2007. – 37 с.

УДК 347(043.2)

Тарадуда Ю. О., студентка,
Юридичний факультет,
Донецький національний університет, м. Вінниця
Науковий керівник: Уралова Ю. П., к.ю.н., доцент

ПРАВОВА ПРИРОДА ЛІЗИНГУ В ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

В Україні лізинг, як одна з прогресивних форм забезпечення товаровиробників засобами виробництва, є порівняно новим видом договору. Відповідно до ч. 1 ст. 806 ЦК України – за договором лізингу одна сторона (лізингодавець) передає або зобов'язується передати другій стороні (лізингоодержувачеві) у користування майно, що належить лізингодавцю на праві власності і було набуто ним без попередньої домовленості із лізингоодержувачем (прямий лізинг), або майно, спеціально придбане лізингодавцем у продавця (постачальника) відповідно до встановлених лізингоодержувачем специфікацій та умов (непрямий лізинг), на певний строк і за встановлену плату (лізингові платежі).

Правове регулювання лізингу в Україні є далеким від досконалості. Як правило, у вітчизняних законодавчих актах (Цивільний, Господарський та Податковий кодекси України, Закон України «Про банки і банківську діяльність») проводиться ототожнення лізингу з орендою [1, с. 355].

Зводять лізинг до оренди й фахівці Європейської федерації національних асоціацій лізингових компаній, стверджуючи, що «лізинг – це договір оренди заводу, промислових товарів, обладнання, нерухомості для використання їх у виробничих цілях орендаром, в той час як товари купуються орендодавцем, і він зберігає за собою право власності (на весь період лізингової угоди)» [2, с. 4]. Дійсно, оренда та лізинг мають спільну, однотипну правову природу і оформляються відповідним договором. Ми виходимо з того, що лізинг є більш широке, загальне порівняно з орендою як частковим, менш загальним. Тому мають рацію, на нашу думку, ті автори, які розглядають оренду як складовий елемент лізингу [3, с. 27; 4, с. 17].

Разом з тим, між лізингом і орендою існує ряд відмінностей, які зводяться до наступного:

1) кількість учасників угоди. У лізингових відносинах приймає участь,