

докази і якщо причина дійсно буде визнана поважною, йому продовжать строк на прийняття спадщини. З даним рішенням суду спадкоємець повинен звернутися до нотаріуса, і він відкриє спадкову справу. Якщо ж судом буде встановлено, що спадкоємець пропустив строк з неповажної причини, то йому буде відмовлено і спадок прийняти не зможе.

Аналіз вищезазначеного дає підстави стверджувати, що у разі пропущення строку на прийняття спадщини у спадкоємця є два шляхи:

1) подати заяву нотаріусу про прийняття спадщини, за наявності письмової згоди всіх спадкоємців, які прийняли спадщину;

2) звернутися до суду з заявою про встановлення додаткового строку для прийняття спадщини.

Між тим необхідно враховувати, що судова практика виходить з того, що оскільки саме по собі незнання про смерть спадкодавця без установлення інших об'єктивних, непереборних, істотних труднощів на вчинення дій щодо прийняття спадщини не свідчить про поважність пропуску зазначеного строку, то у заяві, в обов'язковому порядку, необхідно порушувати питання про поважність причин пропуску зазначеного та доводити цей факт належними та допустимими доказами в судовому процесі.

Література

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356.

2. Про судову практику розгляду цивільних справ про спадкування: Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.05.2013 р. № 24-753/0/4-13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v-753740-13>

УДК 349.24(043.2)

Лега В. О., Гріщенко А. Б., студенти,
Навчально-науковий Інститут економіки та менеджменту,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Кметик Х. В., к.ю.н.

РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ У НІМЕЧЧИНІ

Праця є невід'ємною частиною кожної людини, визначає наш соціальний статус у суспільстві. Трудове право регулює відносини між працівником та роботодавцем на основі укладання трудового договору. Предметом трудового права також можуть бути похідні від трудових відносини, пов'язані з участю індивіда у громадських організаціях, профспілках; відносини професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників тощо. Основними принципами трудового права є

забезпечення безпеки праці, визначення обов'язків роботодавця та працівника, вирішення питань щодо умов праці, матеріальне забезпечення у разі непрацездатності, компенсації у випадку хвороби й у зв'язку з материнством, дотримання захисту прав та свобод громадян. До головних функцій трудового права належать: економічна, виробнича, захисна, соціальна та ідеологічна. Суб'єктами права є учасники трудових відносин (працівник – особа, яка досягла певного віку та працює на умовах трудового договору; роботодавець – юридична або фізична особа, яка наймає працівника та перебуває з ним у трудових відносинах) [1], які мають взаємні права та обов'язки.

У сучасному світі Німеччина є однією з провідних країн світу. Рівень безробіття рекордно продовжує знижуватись, що свідчить про високий рівень організації трудових відносин. Основними джерелами трудового права в Німеччині є Закон про трудове судочинство, Закон про захист праці, Закон про робочий час, Закон про перебування в країні, Цивільний кодекс, Закон про захист особистих даних, Закон про стимулювання зайнятості [2].

У кожній країні різний робочий час. У Німеччині робочий день працівника не повинен перевищувати 8 годин на день. Кількість робочих годин може бути збільшена до 10, якщо протягом 6 місяців щоденний робочий час не перевищував 8 годин. Якщо робочий день триває 6 годин, перерва має складати принаймні 30 хвилин. Якщо робочий день більше 9 годин перерва – 45 хвилин. В основному співробітники не працюють у неділю та під час державних свят [3].

Право на оплачувану відпустку надається після 6 місяців роботи. Тривалість відпустки – 24 робочі дні. Працівник може використати всю відпустку одразу та розділити її на частини, але одна з них обов'язково має перевищувати 12 днів. Відпустка може бути використана у наступному році, якщо на це є поважні причини. У такому випадку працівник використовує свій законний відпочинок протягом 3 місяців наступного року [4].

Середня зарплата в Німеччині не встановлена законом, вона залежить від різних факторів, у які включається: земля або регіон Німеччини, рівень освіти, розмір підприємства, галузь виробництва і стать. Година роботи оплачується приблизно у розмірі 30 євро. Вважається за норму просити у керівника надбавку до зарплати. Зазвичай, у Німеччині жінки заробляють більше, ніж чоловіки [5].

Література

1. Основи трудового права України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/15341220/pravo/osnovi_trudovogo_prava_ukrayini.
2. Трудове право Німеччини. Огляд деяких основних понять. Частина 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nimechchyna.com/12-trudove-pravo-nimechchini-oglyad-deyakh-osnovnih-ponyat-chastina-1/>.

3. Робочий день і робочий час в різних країнах світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://invest-program.com.ua/robochiy-den-i-robochiy-chas/>.

4. Особливості правового регулювання права на відпочинок в Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2014/1_2014/18.pdf.

5. Зарплати в Німеччині: мінімальні і середні зарплати в Німеччині за професіями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru-geld.de/salary/>.

УДК 347.75/.76 (043.2)

Лісова В.Ю., студентка,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Білоусов В.М., старший викладач

ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ДОГОВОРУ ФАКТОРИНГУ

Згідно зі статтею 1077 Цивільного кодексу України визначено, що договором факторингу, тобто, фінансування під відступлення права грошової вимоги є договір, за яким одна сторона (фактор) передає або зобов'язується передати грошові кошти в розпорядження другої сторони (клієнта) за плату, а клієнт відступає або зобов'язується відступити факторові своє право грошової вимоги до третьої особи (боржника). Варто зазначити, що договір факторингу є одним із цивільно-правових договорів, за яким можуть передаватися права вимоги кредитора, тобто здійснюється заміна кредитора в зобов'язанні [1].

Щодо історії розвитку договору факторингу, то існує така точка зору про те, що історичне коріння цього інституту сягає у далеке минуле. Наприклад, О.С. Комаров стверджує, що ще в Месопотамії в III тисячолітті до нашої ери існували відносини між діловими людьми – аналог одного з сучасних видів фінансування, яке в цивільному праві дістало назву «факторинг». Виникнення факторингу в сучасному вигляді відносять до XVIII ст. і пов'язують з торговельною практикою Англії та її американських колоній [2, с. 762].

Перше офіційне визначення поняття «факторинг» в Україні надає Закон України «Про податок на додану вартість», відповідно до якого «факторинг» розуміють операцію щодо уступки першим кредитором прав вимоги боргу третьої особи іншому кредитору з попередньою чи наступною компенсацією вартості такого боргу першому кредитору.

Договір факторингу небезпідставно можна назвати модифікованим варіантом уступки вимоги. Однак, якщо порівнювати із загальними правилами про цесію, то договір факторингу має низку істотних відмінностей.