

4. Криміналістика. Учебник для ВУЗов (под редакцией Р.С.Белкина). – Москва, 1999.
5. Образцов В.А. Криміналістика. Курс лекцій. – Москва, 1996.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ: ВІДМІННОСТІ МІЖ НИМИ

Віталій Книш,

У курс, юридичний факультет.

*Науковий керівник – Вітчаренко О.А.,
доцент.*

Трудовий договір, як і цивільно-правові договори, є формою виразу волі сторін, що його укладають. Норми трудового договору, як і цивільно-правових договорів, є обов'язковими для суб'єктів тих відносин, які він породжує. Трудовий договір і цивільно-правові договори також виконують однакові функції (ініціативну, програмно-координаційну, інформаційну, гарантійну, захисну та регулятивну) [1]. Однак між даними інститутами є істотні відмінності, зокрема:

1) за приналежністю до галузей права (трудовий договір є інститутом трудового права, а цивільно-правові договори – інститутом цивільного права);

2) за змістом (якщо зміст трудового договору становлять необхідні та факультативні умови, то до змісту цивільно-правових договорів належать істотні, звичайні та випадкові умови) [2];

3) за методом регулювання відносин між суб'єктами (якщо у відносинах між суб'єктами, що регулюються цивільно-правовими договорами, застосовується диспозитивний метод, тобто метод правової рівності сторін, то у відносинах, врегульованих трудовим договором, присутній метод субординації – підпорядкування працівника власнику підприємства, установи, організації або уповноваженому ним органу);

4) за видом забезпечення їх виконання (якщо у разі невиконання чи неналежного виконання цивільно-правових договорів до винної сторони застосовується цивільно-правова відповідальність, то за порушення умов трудового договору – дисциплінарна або матеріальна відповідальність) [3];

5) за специфікою форми цих договорів (якщо трудовий договір укладається в усній чи письмовій формі, то цивільно-правові договори можуть укладатись в усній, простій письмовій, письмовій – нотаріальній та конклюдентній формах) [4];

6) за віком, з якого виникає право на їх укладення (якщо, за загальним правилом, особа має право укласти трудовий договір з 16-ти років, а у виняткових випадках за наявності письмової згоди одного з батьків з 15-ти років (учні загальноосвітніх шкіл, професійних навчально-

ниховних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, – з 14-ти років), то цивільно-правові договори укладаються по досягненні 18-річного віку, в окремих випадках – з 15-річного віку або з моменту укладення шлюбу особою, що не досягла повноліття) [5];

7) за порядком їх укладення (для укладення цивільно-правових договорів встановлено більш складний порядок, ніж для укладення трудового договору, оскільки ця процедура передбачає дві стадії: 1) пропозиція однієї сторони укласти договір (оферта); 2) прийняття пропозиції другою стороною (акцент). Порядок укладення трудового договору значно простіший.

1. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. /За ред. В.М. Вакуленка, О.П. Товстенка. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 1040с.
2. Лудь В.В. “Контракти у підприємницькій діяльності: Навч. Посібник. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 560с.
3. Прокопенко В., Вівчаренко О. “Прийом на роботу та звільнення.” – Коломия: Вік, 1996. – 80с.
4. “Советское трудовое право.” /Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Профиздат, 1991. – 368с.
5. Цивільний кодекс України. // Право України. – 1993. – №11-12.

НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ

Юрій Микитин,
П курс, юридичний факультет.
Науковий керівник – *Кобецька Н.Р.*,
кандидат юридичних наук, доцент.

I. Юридичний механізм захисту прав і свобод слід розуміти як всю сукупність гарантій прав і свобод, що реалізується динамічним взаємозв'язком носія прав на захист та органу державної влади, що здійснюється з метою захисту суб'єктивного права.

II. У механізмі гарантування прав і свобод можна виділити 2 рівні: національний та міжнародний.

На мою думку, до національних механізмів можна віднести:

1. Органи державної влади (Президент України, Верховна Рада України, Кабінет міністрів України, місцеві державні адміністрації) і органи місцевого самоврядування у межах своїх повноважень та відповідні службові та посадові особи (зокрема Уповноважений Верховної Ради з прав людини).

2. Політичні партії і відповідні громадські організації та їх органи.