

закупити у виробника. У разі невиконання дистриб'ютором взятих на себе зобов'язань виробник вправі розірвати контракт в односторонньому порядку та/або притягнути дистриб'ютора до відповідальності як боржника відповідно до норм цивільного законодавства.

Особливості сервісного обслуговування. Для успішного просування комп'ютерного програмного забезпечення та закріплення виробника на конкретному ринку у дистриб'юторському договорі важливо передбачити створення та підтримку збутової мережі, що забезпечить не лише продаж, а й технічне обслуговування, зокрема надання послуг з інсталяції, налаштування, усунення неполадок в роботі, повідомлення про оновлення програмного забезпечення тощо.

Термін дії договору та наслідки його припинення. Як правило, договори дистрибуції комп'ютерного програмного забезпечення укладаються на тривалий період, який становить від одного до п'яти років, інколи договір укладається на невизначений період або на певний період з можливістю його автоматичного продовження.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що на сьогодні реалізація виробниками комп'ютерного програмного забезпечення через мережу дистриб'юторів стала нормою, оскільки такий спосіб є вигідним для обох сторін. При цьому, відсутність у законодавстві визначення поняття дистриб'ютора та дистриб'юторського договору призводить до того, що такі договори знаходяться в зоні ризику законодавства щодо захисту економічної конкуренції. Зокрема, такі положення дистриб'юторського договору як встановлення цін, обсягів продаж, розподіл ринків збуту комп'ютерного програмного забезпечення, положення про ексклюзивність прав дистриб'ютора можуть розглядатися як антиконкурентні узгодженні дії, які призводять чи можуть призвести до недопущення, усунення чи обмеження конкуренції розуміння ст. 6 Закону України «Про захист економічної конкуренції» [5]. У зв'язку з цим, чинне цивільне та господарське законодавство доцільно доповнити визначенням дистриб'ютора та істотними умовами дистриб'юторського договору.

Список використаних джерел:

1. Костенко Л. Особливості укладення дистриб'юторських (дилерських) договорів в Україні // Юридичний журнал. – К: Видавнича орг-ція «Юстиніан» - 2006. - № 12. – С. 49-50
2. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. С. 356.
3. Юридична компанія «Василь Кісіль та партнери». Укладаємо договори дистрибуції: на що слід звертати увагу? // Юридична газета. – 2010. - № 16 (238). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kisilandpartners.com/ua/publications/articles/entering_into_a_distribution_contract_what_should_one_pay_attention_to/
4. Закон України «Про захист економічної конкуренції» від 11.01.2001 № 2210-III // Відомості Верховної Ради України від 23.03.2001. – 2001 р. - № 12. – Ст. 64

Юридичні колізії в системі трудового права

Котенко Я.В., студент Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Останнім часом багато різних думок чути про прийняття редакції Трудового кодексу України. Згадаємо, що Кодекс – єдиний законодавчий акт, в якому систематизовано норми, що належать до певної галузі (інституту) права чи

законодавства. Кодекс - нормативний (законодавчий) акт, який об'єднує і систематизує норми права, що належать до певної галузі законодавства і регулюють у цій галузі відповідну сферу суспільних відносин (наприклад Цивільний кодекс), а іноді - належить до підгалузей права (Повітряний кодекс, Кодекс торговельного мореплавства) та ін. Кодекс – це результат кодифікації законодавства, яка є вищою формою його впорядкування [1].

В багатьох статтях нового Трудового Кодексу зустрічаються суперечності між інтересами власників та найманих працівників; між профспілками та працівниками. Зрозуміло, що всі колізії, які виникають у трудовому праві, підкреслюють розходження між відносинами і способами впливу на них, що існують в юрисдикційних полях різних галузей вітчизняної правової системи.

На думку фахівців у Трудовому кодексі повинен бути розділ, присвячений диференціації правового регламентування праці. Указавши на значення єдності і диференціації в регулюванні відносин сфери трудового права, слід законодавчо закріпити межі застосування норм про винятки, пільги й доповнення, за допомогою яких диференціація здійснюється. Основні чинники диференціації, що традиційно склалися в трудовому праві, мають бути названі в Кодексі зі вказівкою на можливість їх реалізації як у ньому самому, так і в спеціальному законодавстві. Поряд з територіальною й галузеву диференціаціями в кодифікованому акті можна назвати можливість її проведення з огляду на специфіку праці та її організації, відповідальний характер, місце виконання роботи та її тривалість, організаційно-правові форми роботодавця й форми власності на його майно. Необхідно включити в новий Трудовий кодекс також норми про диференціацію за такими підставами, як-то: (а) фізіологічні особливості жіночого організму, (б) соціальна функція материнства жінки, (в) стан працездатності, (г) вік працівника, (д) його сімейний стан. Усі інші норми про диференціацію є сенс помістити в спеціальному законодавстві, на що повинно бути вказано в цьому Кодексі при встановленні загальних засад її проведення з визначенням рівня нормативно-правових актів, за допомогою яких вона може здійснюватися за тими чи іншим підставами. Що стосується диференціації за суб'єктними особливостями працівників, то належить вказати на можливість її проведення тільки відповідно до закону. [3]

Зазначимо деякі колізії в Кодексі. При працевлаштуванні на роботу статті Трудового Кодексу зобов'язують працівника подати документи, інформацію з яких можна розглядати лише при письмовій заяві про використання персональних даних. [2] Зрозуміло, що процедура працевлаштування в державних установах та безпосередньо контроль щодо дотримання законодавства про працю проводиться у відповідності. Кількість порушень трудового законодавства в приватному бізнесі свідчить про системність зловживань керівництва по відношенню до своїх працівників. На практиці соціальна політика захисту найманих працівників в приватному бізнесі «лягає» на плечі самих працівників, а при стрімкому зростанні рівня безробіття за останні роки взагалі змусять працівника виконувати всі вимоги до роботи без обмежень.

Домінуючим законодавчим актом, регулюючим трудові та інші пов'язані з ними відносини всіх фізичних осіб, які працюють за трудовим договором, належить стати новому Трудовому кодексу України.

Найголовнішим завданням цього правового акта має бути досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав та інтересів перших і збереження ефективного суспільного виробництва. Кодексу належить не стільки проголошувати й фіксувати рівні й нормативи охорони праці, пільги й компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що допоможе створити належні умови для реального забезпечення названих норм. Прийняття Трудового кодексу сприятиме покращенню регламентації трудових відносин, підвищенню їх гнучкості, розвантаженню роботодавця від економічно невиправданих витрат на забезпечення гарантій і компенсацій працівникам, в результаті чого знизиться можливість розвитку нелегальних трудових відносин, підвищиться реальний рівень захисту прав і законних інтересів працівників.

Список використаних джерел:

1. Український юридичний термінологічний словник [Електроний ресурс]: Кодекс. - Режим доступу: <http://www.marazm.org.ua/document/termin/>.
2. Трудовий Кодекс України. Що нового? [Електроний ресурс]: Юридична компанія Варта. - Режим доступу: <http://jc-varta.com.ua/trudovoy-kodeks-hto-novogo.html?lang=ua>.
3. Ярошенко Олег Миколайович Джерела трудового права України, автореферат на здобуття доктора юридичних наук, спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харків. – 2007. - [Електроний ресурс]: Автореферати. - Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-43591.html?page=3>.

Законодавчі новели закріплення змісту права пацієнта на інформативну згоду

Дворніченко А.С., аспірант Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

Кожна людина має право на свободу вибору в багатьох сферах суспільних відносин. У сфері охорони здоров'я для пацієнта – людини, що звернулася за медичною допомогою, у положеннях законодавчих актів передбачена можливість вибору методів діагностики і лікування. Тим самим підкреслюється важливість рівноправної участі пацієнта в процесі лікування свого захворювання.

На жаль на сьогодні у сучасному законодавстві, яке врегульовує суспільні відносини у сфері охорони здоров'я, відсутнє законодавче врегулювання прав пацієнта у конкретному нормативно-правовому акті, яке б визначило їх перелік та зміст.

Комплексний аналіз вітчизняної нормативно-правової бази дає можливість викристалізувати права пацієнтів і визначити ті прогалини, що характеризують чинне законодавство в цій царині. Найповніше регламентуються права пацієнтів Основами законодавства України про охорону здоров'я [1], декларацією прав людини у сфері охорони здоров'я. Окрім цього, права пацієнтів можемо визначити виходячи з норм Конституції України [2], Цивільного кодексу України [3] та Клятви лікаря, затвердженої Указом Президента України [4].

Аналіз вітчизняного законодавства дає підстави говорити, що в Україні пацієнт має право на особисту недоторканність (ст. 29 КУ, ст. 289 ЦК, ст.ст. 42, 43 Основ), тобто на інформовану згоду на медичне втручання,