

УДК: 616 0.89.1:347.440.16

ГОСПОДАРСЬКИЙ ДОГОВІР, ОСОБЛИВОСТІ СКЛАДАННЯ Й ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Професор А. В. Іпатов, І. С. Гула, Л. В. Кузьміна, Ю. І. Коробкін

Державна установа «Український державний НДІ медико-соціальних проблем інвалідності МОЗ України», м. Дніпро

Ea est accipienda interpretatio quae vitio caret
Те тлумачення слід прийняти, яке бездоганно
(Латинська юридична фразеологія)

Резюме

Излагаются права и обязанности юридического и физического лица при составлении трудовых договоров. Рассмотрены юридические нюансы и правовая сторона составления и заключения различных хозяйственных договоров, даны примеры.

Ключевые слова: хозяйственный договор, право, ответственность.

Summary

Outlines the rights and obligations of the legal and physical persons in the preparation of the employment contract. Considered legal nuances and the legal side of the preparation and conclusion of various economic contracts, examples are given.

Keywords: economic agreement, law, responsibility.

Римське право є класичним юридичним вираженням життєвих умов і конфліктів суспільства, в якому панує приватна власність, будучи неперевершеною за точністю розробкою всіх істотних правових відносин, у тому числі і в цивільному праві.

Особа фізична, в цивільному праві як учасник регульованих ним майнових і особистих немайнових відносин – така ж соціально-правова фігура, як і юридична особа. Правоздатність та дієздатність особи фізичної, так само як її суб'єктивні майнові та особисті права, визначаються місцем і роллю, які особи фізичні займають у класовій структурі й, відповідно, у виробничих та інших суспільних відносинах країни. Особа юридична, суб'єкт цивільного права.

Основні ознаки: володіння організаційною єдністю, що закріплена в Статуті (Положенні), який визначає його структуру та діяльність як самостійного цілісного утворення; наявність відокремленого майна, що є необхідною основою його діяльності; виступ у цивільному діловодстві від свого імені; самостійна цивільно-правова відповідальність за своїми зобов'язаннями.

Угода з цивільного права, дія фізичної або юридичної особи, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків, – один з юридичних чинників, що найчастіше зустрічається. Найпоширенішим видом угоди є договір (тобто двостороння або багатостороння угода). Однак угоди можуть бути й односторонніми, які виражають волю однієї особи (наприклад,

заповіт, доручення, акцепт). Договір (у цивільному праві) – це угода двох або більше сторін, яка спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та зобов'язань, різновид угоди. Терміном «договір» позначаються також цивільне праввідношення, що виникає з договору, або документ, в якому викладено зміст договору, укладеного в письмовій формі.

У господарській практиці існує безліч договорів з різних видів діяльності, які регулюють відносини як між юридичними, так і фізичними особами. Головна вимога до них – обґрунтованість на діючих нормах законодавства, базування на вимогах Цивільного кодексу (ЦК) України.

Відповідно до ЦК України, угоди можуть укладатися усно або в письмовій формі (простій чи нотаріальній). Для окремих видів угод установлені тільки письмова форма.

Господарський договір як угода між організаціями повинен, зазвичай, полягати в письмовій формі. Законодавство не вимагає нотаріального засвідчення господарських договорів, отже, достатньо простої письмової форми. У певних випадках угоди можуть відбуватися і в усній формі. Таке право передбачено ЦК України щодо таких угод, коли організація, яка оплатила товари або послуги, повинна одержати від другої сторони письмовий документ, що підтверджує отримання грошей і підстави для їх отримання. Обов'язковою умовою дійсності усної угоди є її виконання в момент укладання. (Це не стосується бюджетних організацій).

Вимогу про укладання господарських договорів у письмовій формі не можна розглядати як обов'язок підписання сторонами єдиного документа. Договір у письмовій формі може бути укладений і шляхом обміну листами, телеграмами, телефонограмами тощо, підписується стороною, яка їх надсилає. У передбачених законом випадках договір може бути укладений шляхом прийняття до виконання замовлення.

Наслідки недодержання письмової форми господарського договору викладені в ЦК України.

Найважливішою вимогою будь-якого договору, незалежно від складу сторін-учасниць, є вказівка умов про предмет, кількість, терміни, порядок виконання кожною зі сторін своїх зобов'язань, наслідки їх порушення й інше, виходячи з правової норми договору і сфери відносин, в якій він застосовується.

Це набуває особливого значення, коли мова йде про господарські договори, оскільки від повноти і предметності зазначених договорів залежить своєчасне і належне виконання їхніх умов, а отже, і досягнення цілей, для забезпечення яких вони укладені.

Немає необхідності доводити, що зміст господарського договору передусім залежить від сфери господарських відносин.

Вивчення госпдоговору і практика вирішення спорів, у тому числі в суді, засвідчують, що, з одного боку, ще не викорінено формальне ставлення до укладення договору, коли в них не знаходять відображення суттєві умови, які впливають із правової норми, цілеспрямованості договору, специфіки діяльності госпорганів, що вступають в договірні відносини й одночасно включаються умови другорядні або ті, які знайшли однозначний дозвіл у законодавстві.

В інших випадках договори, навпаки, надмірно громіздкі, замість відсилання до конкретних нормативних актів, у них переказуються, часом у довільній формі і спотвореному вигляді, положення цих актів; спостерігається прагнення включити умови, що обмежують відповідальність за порушення власних зобов'язань, і одночасно встановити додаткові майнові санкції за найменші відступи від умов договору контрагентом.

Господарські суперечки нерідко виникають у результаті нечіткого викладення умов договорів, що дають змогу сторонам згодом по-різному тлумачити сенс і зміст окремих умов. Відсутність у господарських договорах окремих умов, які в прямому сенсі хоча і не стосуються змісту господарського договору, а належать до реквізитів, також служить підставою для визнання договору неукладеним, а точніше, недійсним. Це відбувається через не зазначення в договорі правомочності особи, що підписала договір, тобто не має права на його складання.

Невиконання або неналежне виконання сторонами зобов'язань за господарськими договорами тягне за собою застосування певних заходів майнового впливу, іменованих санкціями.

У передових медустановах регіону роками

склалася непорушна практика підготовки проекту госпдоговорів таким чином, щоб, в силу своєї подальшої специфіки, до підписання його першим керівником, обов'язково візувався: заступником головного лікаря з економічних питань, керівником підрозділу, в інтересах якого, насамперед, цей документ конкретно готувався, юрисконсультом (з датою розгляду).

Віза (з французької) – побачений, розглянутий, напис посадової особи на документі або акті, що засвідчує його автентичність або надає йому силу.

Таким чином, підвищується персональна предметна відповідальність відповідних зацікавлених посадових осіб за якість виконання майбутнього документа.

Коло осіб, які візують, за потреби, може бути тільки розширено.

Право підпису надається тільки першому керівнику ЛПЗ. В разі його офіційної відсутності цим правом користується особа, яка виконує його обов'язки. Підписувати договір з приводом «за» або проставленням риси перед найменуванням посади забороняється.

Формування проекту договору – це скрупульозний і складний процес. Звісно ж, що в цій роботі має брати участь якомога більше професіоналів ЛПЗ усіх рівнів.

Далеко не остання роль тут належить і середньому медперсоналу, що глибоко знає потреби відділень, специфіку їх роботи.

Питання процедури (техніки) оформлення господарських відносин мають великий сенс і практичне значення. Чітко вироблений процес укладення господарських договорів, визначення прав і обов'язків сторін на цій стадії їх відносин покликані в стислий термін найбільш повно визначити зміст договору і забезпечити досягнення мети, яку він переслідує, з максимальним економічним ефектом.

Зміст ЦК України дає лише підстави зробити висновок, що ініціатива щодо укладення договору може виходити від кожної зі сторін. На практиці знаходить підтвердження певна тенденція: пропозиція укласти договір має виходити від організації, яка виконує роботи чи надає послуги іншій організації.

Якщо нормативним актом не визначена вихідна дата для укладення договору, пропозиція укласти госпдоговір має, зазвичай, вноситися до початку господарського року.

Організація, яка одержала проект договору, при наявності розбіжностей викладає їх у протоколі і дає про це застереження в договорі, який у 10-денний строк з дня отримання проекту договору разом з двома примірниками протоколу розбіжностей повинен бути повернутий іншій стороні.

Організація, яка одержала протокол розбіжностей, зобов'язана протягом 20 днів розглянути його (в необхідних випадках спільно з іншою стороною), включити до договору всі прийняті пропозиції, а розбіжності, які залишилися неврегульованими,

ваними, передати в цей же строк на розгляд господарського суду області. Порушення зазначеного терміну фактично визнає пропозиції іншої сторони, викладені в протоколі.

Термін, установлений для протоколу розбіжностей на вирішення господарського суду, має певне значення. В разі його пропуску, умови, запропоновані іншою стороною, вважаються прийнятими, отже, договір укладено і тим самим втратив право на звернення до суду.

Господарський суд повинен перевіряти дотримання господарськими зазначеного терміну і відмовляти в прийомі до розгляду заяв, поданих з пропуском строку, і припиняти діловодство, якщо цей стан виявлено у процесі розгляду спорів.

Господарська практика виходить з того, що протиправні умови не повинні залишатися в господарських договорах. Тому сторона, яка втратила право на звернення до суду із заявою про розгляд протоколу розбіжностей, повинна звернутися до іншої сторони з пропозицією внести відповідні зміни в договір.

Нормативні акти не регламентують, в якому порядку повинен направлятися проект договору.

Кожен з видів договорів має важливі моменти й особливості порядку оформлення. Слід визнати, що найбільш важливими і складними з них є договори поставки, підряду на капітальні роботи.

Зобов'язання має виконуватися належним чином і в установлений строк, відповідно до вказівки закону, акта планування, договору, а за відсутності таких вказівок – відповідно до звичайних вимог.

Одностороння відмова від виконання зобов'язань і одностороння зміна умов договору не допускається, за винятком випадків, передбачених законом.

За обоюдною згодою сторін можуть вноситися зміни в господарські договори.

Ми не зупиняємося на питаннях зміни умов договорів або їх розірвання, коли це трапляється з вини контрагента і застосовується як санкція, оскільки це тема самостійного дослідження.

У законі не міститься вказівок про обмежену відповідальність організації, яка порушила зобов'язання укласти договір.

У даний час особливої актуальності набирає укладання договорів, які пов'язані з результатами роботи тендерних комітетів лікувально-профілактичних установ: держава вимагає значного поліпшення роботи щодо забезпечення суворого дотримання законів. Від цих органів необхідна ще більша ініціатива, принциповість, непримиренність. Господарські договори повинні сприяти підвищенню ефективності діяльності медичних закладів, зміцненню господарського розрахунку.

Господарські повною мірою виконують своє призначення при постійному підвищенні вимог до їх змісту, суворого дотримання умов, порядку і термінів виконання. Нижче наведений характерний приклад.

Про розгляд районним судом цивільної справи за позовом про обов'язок укласти трудовий договір

Матеріал актуальний не тільки для адміністрації медустанов, широкої медичної громадськості, а й може становити науково-практичний інтерес для інших категорій громадян.

З міркувань етики, найменування медустанов і судів не згадуються, прізвище позивачки не розкривається.

М. тривалий час була керівником одного із спеціалізованих медичних закладів. Неодноразово їй вказувалося на недоліки у виконанні нею посадових обов'язків. Перебуваючи на керівній посаді, М. протиставляла себе трудовому колективу, часто некоректно вела себе з підлеглими. Перевищивши посадові обов'язки, М. допустила умисне порушення фінансово-господарської діяльності, що було виявлено органами контролюючого управління.

Близько двох років тому, за рішенням обласної як правомочного органу, була проведена реорганізація (злиття, приєднання), після чого медична установа втратила свій правовий статус і увійшла як структурний підрозділ до складу іншої юридичної особи.

В процесі цього М. була запропонована некерівна посада, тому що вона пенсіонер. Від посади вона відмовилася, взявши в чергову відпустку. Під час її чергової відпустки було виявлено, що вона звільнила себе з раніше керованої нею організації, власноруч зробила запис у трудовій книжці на своє ім'я, працевлаштувавшись до іншої медичної установи. При цьому, за місцем своєї колишньої роботи вона була звільнена за прогул, про що було зроблено запис у наданій нею іншій трудовій книжці.

На обраній (за своїм власним волевиявленням) посаді М. також зарекомендувала себе вкрай негативно. У лютому пенсіонерка М. звернулася до медустанови із заявою про прийняття її на посаду лікаря. Характерно, що позивачка є лікарем вищої категорії. Однак за діловими якостями М. було мотивовано відмовлено в прийомі на роботу. Питання про доцільність працевлаштування М. було розглянуте на профспілкових зборах трудового колективу, керованого нею раніше. Було прийнято рішення просити адміністрацію про відмову в задоволенні заяви М.

У березні цього ж року. М. звернулася в установу з повторною заявою про працевлаштування, з посиланням на ст. 184 ч. 2 КЗпП України, просячи, в разі негативного для неї рішення, дати письмову відповідь.

Статтею 184 КЗпП України. «Гарантії при прийомі на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей» забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові в прийомі на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова в прийомі на роботу

може бути оскаржена в судовому порядку».

У квітні того ж року в задоволенні заяви було письмово відмовлено з посиланнями на неналежні професійні якості та ін.

Після цього М. звернулася до районного суду міста Києва з позовом до медичного комунального закладу про обов'язок укласти з нею трудовий договір, посилаючись на те, що вона працездатний пенсіонер, який виховує неповнолітню дитину.

Ст. 184 ніяк не може бути застосована відносно М., оскільки дочка досягла 15-річного віку в березні того ж року і виховується не тільки М., але і її чоловіком.

Законом передбачено відкритий розгляд справ у всіх судах. Слухання справи в закритому засіданні суду допускається лише у випадках, установлених Законодавцем, з дотриманням при цьому всіх правил судочинства.

Гласність судочинства – елемент гласності всього вітчизняного державного управління – невід'ємна риса нашого правосуддя.

Гласний суд -Потужний засіб виховного значення на маси і залучення їх до боротьби за порядок і законність. Яскраві публічні, зразкові процеси завжди дозволяють винести з суду уроки суспільної моралі та практичної політики.

Відкритий розгляд у судах впливає на якість здійснення правосуддя. У голосному суді суд діє під контролем народу, що підвищує його відповідальність за об'єктивне і законне вирішення справи. У нашому законодавстві чітко і повно сформовано як зміст принципу гласності, так і виключення з нього.

Розгляд у закритому судовому засіданні допускається Законом з метою запобігання розголошенню державної таємниці (і на основі мотивованої ухвали суду), про злочини осіб, які не досягли повноліття, у справах про статеві злочини та за іншими кримінальними та цивільними справами з метою запобігання розголошенню відомостей про інтимні сторони життя осіб, які беруть участь по справі.

Вирок або рішення, винесене у справі, розглянутої в закритому судовому засіданні, завжди оголошується публічно, тобто в присутності сторонньої публіки.

У викладеному змісті принцип відкритого розгляду здійснюється при розгляді справ у судах першої та другої інстанцій. У Законі не передбачено будь-яких особливостей прояву принципу гласності судового процесу і в наглядовому виробництві.

З метою найбільшого виховного впливу судового процесу на публіку в практиці правосуддя застосовуються різні способи посилення гласності судового розгляду, зокрема шляхом розгляду справ у відкритих засіданнях суду. Закон не забороняє трансляції судових процесів з використанням ЗМІ. Присутні в залі судового засідання кореспонденти і журналісти мають право висвітлювати хід і результати судового розгляду.

У розглянутому нами випадку засідання суду району проходили виключно в українському

кабінеті судді, де разом з суддею розміщувалися позивачка, її адвокат (його помічник), а також представники відповідача, число яких досягало (з дорученнями) п'яти. Всього в приміщенні до 15 м² тривалий час перебувало близько 10 осіб. Районний суддя проводив засідання у вечірній час.

Інтереси позивачки незмінно забезпечували представники обласної колегії адвокатів.

З самого початку судових засідань суд неодноразово пропонував відповідачу (Комунальному підприємству) добровільно працевлаштувати М. або укласти з нею мирову угоду, досягнуту на основі взаємних поступок, угоди сторін у цивільній справі про припинення між ними судового спору. Про бажання укласти з М. трудову угоду відповідач міг заявити в будь-якій стадії процесу, в тому числі при виконанні судового рішення. Представники відповідача мали відповідні повноваження, спеціально обумовлені в виданих їм дорученнях, проте з пропозиціями суду не погоджувалися.

Матеріали позову розглядалися в судових засіданнях 7 разів, у тому числі 2 рази на рівні апеляційного суду.

Наприкінці червня того ж року районний суд своїм рішенням, керуючись ст. 22 КЗпП України, вважав неправомірною відмову медустанови від обов'язків укласти з М. трудовий договір.

Обґрунтування відповідача «... суд оцінив критично». Районний суд вважав, що «Посилання ... на небажання членів трудового колективу ... співпрацювати з М. не можуть бути прийняті до уваги, оскільки ті обставини мають ситуативний та суб'єктивний характер, а також з точки зору трудового законодавства не є перешкодою для укладення трудового договору з позивачкою ». Стаття КЗпП України 252/6 ч. 2, і ст. 252/8 ч. 1 судом враховані не були.

З урахуванням викладеного, суд приходив до висновку, що відмова відповідача в укладенні трудового договору з позивачкою необґрунтована, право М на працю підлягає захисту шляхом задоволення її позову і примусу відповідача укласти з нею трудовий договір. З огляду на те, що позивачка від судових витрат у справі звільнена, останні підлягають стягненню з відповідача в дохід держави.

«Суд вирішив: Позов задовольнити в повному обсязі»...

Відповідач подав апеляційну скаргу в колегію у цивільних справах апеляційного суду області на рішення районного суду від 27 червня того ж року про обов'язок укласти трудовий договір. Він мотивував, що «... суд першої інстанції дав неналежну оцінку зібраним у справі доказам і не повністю вважав обставини, що мають значення для справи, і вирішив питання про наші права і обов'язки ..., що і призвело до неправильного застосування норм матеріального і процесуального права ».

У жовтні зазначеного року колегія суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду області, зокрема встановила, що «Суд першої інстанції ... прийняв помилкове рішення. При та-

ких обставинах, колегія суддів вважає за необхідне скасувати рішення районного суду від 27 червня, через невідповідність висновків суду обставинам справи та неправильного застосування судом норм матеріального права та в задоволенні позову відмовити».

Згідно зі ст. 22 КЗпП України, зокрема, «... рішення вважається необґрунтованим при наявності вакантного робочого місця (посади) і є невмотивоване, або мотивоване посиланнями на обставини, що не належить до ділових якостей працівника».

Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника і припинення трудового договору за згодою сторін

Громадське забезпечення людини її трудовими здібностями і соціальними потребами – це нова особливість, яка невідома решті норм. Людина з'являється на світ, не маючи свідомості, уроджених ідей. Праця, інтелект, людські емоції і воля – все це виникає передусім, як відображення людиною історично сформованих людських відносин.

Біологічне в людині має величезне значення для її життєдіяльності. Для людини як суспільної істоти біологічне виступає як необхідна передумова її надбіологічних особливостей. «Людина розумна» в своєму онтогенезі, тобто в процесі індивідуального розвитку, як би відтворює загальні риси свого походження.

Згідно зі ст. 23 КЗпП, трудовий договір може бути:

1. Безстроковим, укладеним на невизначений термін;
2. На певний термін, установлений за угодою сторін;
3. Укладається на час виконання певної роботи.

З ст. 36 «Підставами припинення трудового договору є, зокрема:

1. Угода сторін;
2. Закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають, і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39 з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41), або на вимогу профспілкового органу (ст. 45)».

Трудові права й обов'язки працівників охорони здоров'я мають об'ємну і значну специфіку.

У своїй основі трудові відносини в ЛПЗ здійснюють особи, прийняті на роботу на штатні посади за трудовими договорами безстроковими, що укладаються на невизначений термін.

Саме зміст таких трудових договорів дає змогу обмежити їх від суміжних цивільно-правових договорів, реалізація яких також пов'язана з трудовою діяльністю: договору підряду, договору доручення, авторського договору.

Такими можуть бути, наприклад, сезонні роботи, які виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести

місяців. Є спеціальний перелік таких робіт, до них належать, наприклад, окремі види сільгоспробіт, робіт по переробці сільськогосподарських, морських та інших продуктів, роботи з прибирання снігу і льоду, деякі роботи по заготівлі торфу, тощо.

Такі договори (у зв'язку із закінченням терміну договору або часу виконання певної роботи) припиняються, по суті, за згодою сторін, досягнутою ними при укладенні трудового договору, тобто завчасно. Якщо ж після закінчення терміну жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення, то дії таких договорів, трудові відносини фактично тривають і вважаються продовженими на невизначений термін.

У тих випадках, коли термінові договори давали працівникам право на додаткові пільги, то для подальшого надання їх працівникам слід за взаємною згодою з адміністрацією укласти нові строкові трудові договори.

Якщо ж сторони або одна зі сторін наполягають на припиненні трудового договору по закінченню його терміну або часу виконання роботи, то такий договір, зазвичай, припиняється за цим пунктом.

При звільненні в разі припинення трудового договору за угодою сторін не потрібно, щоб працівник попереджав про це адміністрацію. Трудовий договір за згодою сторін може бути розірваний у будь-який час, якщо сторони досягли домовленості про його припинення. Анулювання досягнутої угоди про розірвання трудового договору за вказаною підставою може мати місце лише при взаємній згоді адміністрації та працівника (п. 8 Рішення Пленуму Верховного суду від 26.04.1984 р).

Угода сторін трудового договору: це підстава, що характеризує договірний характер трудових відносин, які встановлюються за згодою сторін і угода може в будь-який час бути припинена. На практиці дана підстава припинення застосовується в тих випадках, коли сторони достроково припиняють строковий трудовий договір.

Угода сторін є самостійною підставою трудового договору, що відрізняється від розірвання договору з ініціативи працівника і розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації тим, що необхідно спільне волевиявлення сторін, спрямоване на закінчення трудових відносин. Остання обставина, зрозуміло, не виключає прояви відповідної первинної ініціативи з боку працівника або адміністрації.

Сфера «домовленості між працівником і адміністрацією» (тобто, сфера угоди сторін) – лише питання про термін розірвання трудового договору (до закінчення встановленого строку попередження).

Сама ж ініціатива розірвання трудового договору, що виходить від працівника і виявляється в формі подання ним заяви про звільнення за власним бажанням, оформлюється як звільнення з ініціативи працівника, і як припинення трудового договору за угодою сторін.

З усіма працівниками, які ставлять питання

про звільнення за ст. 36 п. 1 КЗпП, укладався договір, визначений ст. 23 п. 1, але не ст. 23 підпункти 2–3.

Таким чином, Законодавець чітко передбачив ідеологію, тактику і стратегію двосторонніх дій роботодавця і працівника.

Припинення ж трудового договору за угодою сторін може мати місце тоді, коли змістом угоди є вільне бажання сторін трудового договору припинити трудові відносини.

Все це має місце тільки за наказом або розпорядженням керівника лікарні, закладу – основного розпорядчого службового документа (правового акта) управління, виданого їм на засадах державою права і містить норми, обов'язкові для виконання підлеглими.

Мотивація працівника, прийнятого за безстроковим трудовим договором (тобто, укладеним на невизначений термін) «про звільнення його з причини зміни місця роботи ...» – не може бути визнана заможною, оскільки вона цілком підпадає під вимоги ст. ст. 38, 39 КЗпП.

Такі умовиводи окремих працівників прогностують не просто відступ від чинних вимог трудового законодавства за формальною ознакою, а й демонструють неповагу до інституту нормотвор-

чості, що свідомо визначає порушення етичних засад, фінансово-економічних критеріїв.

У ЛПЗ щорічно чимало громадян звільняються (приймаються). Зовсім нескладно підрахувати, у що б державі могли обійтися такі як би нешкідливі маніпуляції нормами права в масштабі установи, якби це стало практикою, нехай навіть на нетривалий час. На жаль, мають місце спроби нав'язувати адміністрації дії, зручні лише працівникам, які звільняються.

Література

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 11 січня 2001 року № 2213-Ш, від 17 січня 2002 року № 2980-Ш, від 03 квітня 2003 року № 662-ІУ від 09 квітня 2004 року № 1678-ІУ».

2. Цивільний кодекс України / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 40–44, ст. 356.

3. Кодекс законів про працю, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71/ Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375.

