

технологій. Приведены и проанализированы случаи из судебной практики зарубежных стран в сфере применения вспомогательных репродуктивных технологий.

Ключевые слова: эмбрион, правоспособность эмбриона, право на жизнь.

Summary

Golovashchuk A. Civil Aspects status of human embryo in the application of Assisted Reproductive Technologies.

This article analyzes civil and legal status of human embryos. Uncover the theoretical approaches to determine the legal capacity of the embryo and its legal status. In the study of the legal status of human embryo investigated special legal relations arising from the use of Assisted Reproductive Technologies. Presents and analyzes cases from the judicial practices of foreign countries in the field of the use of Assisted Reproductive Technologies.

Key words: embryo, legal capacity embryo, the right to life.

Отримано 5.02.2013

УДК 349.23:331.32(1-672)(045)

К. І. ДМИТРІЄВА

*Катерина Ігорівна Дмитрієва, здобувач
Національного університету «Одеська юридична
академія»*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ КРАЇН ІЗ РОЗВИНУТОЮ ЕКОНОМІКОЮ

У сучасних умовах реформування і оновлення трудового законодавства України вивчення і врахування позитивного зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі і часу відпочинку зокрема має важливе значення.

Метою даної статті є визначення особливостей правового регулювання часу відпочинку в європейських країнах із розвинутою ринковою економікою у сучасний період.

По-перше, слід зауважити, що правова регламентація часу відпочинку у цих країнах відзначається певною різноманітністю. По-друге, держави орієнтуються на мінімальні стандарти гарантій права працівників на відпочинок, закріплені в Конвенціях Міжнародної організації праці і в актах Європейського Союзу. Зокрема, серед конвенції МОП слід назвати Конвенцію МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки 1936 р., Конвенцію МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута) 1970 р., Конвенцію МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року. По-третє, значна частина питань у цій сфері визначається колективними договорами, які, як правило, встановлюють більш сприятливі умови для працівників порівняно із законодавством та міжнародними договорами.

У багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою право на відпочинок і, зокрема, на відпустки закріплюється в конституціях і конкретизується в спеціальних законодавчих актах. Так, у ст. 36 Конституції Італії передбачено, що працівник має право на щотижневий відпочинок і на щорічну оплачувану відпустку, від якої не має права відмовитися¹.

У Конституції Португалії в ст. 59 «Права трудящих» передбачено право працівників на відпочинок, максимальне обмеження робочого дня, щотижневий відпочинок і чергові оплачувані відпустки.

У Великобританії взагалі відсутні законодавчі акти про час відпочинку. У Данії, Австрії, Німеччині, Італії діють спеціальні законодавчі акти стосовно відпусток. У Франції питання часу відпочинку визначені гл. 3 прийнятого у 2008 р. Кодексу про працю, який консолідував попереднє законодавство. Що стосується режиму відпусток у Франції, то відповідно до Ордонансу від 16 січня 1982 р. за один місяць безперервної роботи працівник отримує 2,5 дня відпустки, при цьому загальна тривалість відпустки не може перевищити 30 робочих днів. Відсутність на роботі з неповажної причини (з особистих мотивів, через простій з вини працівника, у зв'язку з незаконним страйком і т.ін.) веде до пропорційного скорочення відпустки. Таким чином, тільки безперервна, як правило, робота протягом календарного року дає право на 5-тижневу оплачувану відпустку. Молодь до 21 року і учні виробничого навчання мають право на відпустку у 30 робочих днів незалежно від попередньої роботи, але оплачується відпустка пропорційно фактично відпрацьованим місяцям².

За колективними договорами тривалість відпустки може бути збільшена і диференційована залежно від трудового стажу або віку працівника.

Закон визначає порядок надання відпусток, який деталізується в колективних договорах. Період відпусток для несільськогосподарських галузей: 1 травня – 31 жовтня. Відпустка надається одночасно всім працівникам із закриття підприємства або по черзі відповідно до графіка відпусток. Подружжя, що працюють

на підприємстві, вправі йти у відпустку одночасно. Якщо працівникові випадає відпустка у позавідпускний період, він має право в порядку компенсації на додаткову відпустку (1–2 дні). Відпустка може бути розділена. Дата відпустки не може бути змінена адміністрацією протягом одного місяця перед її початком.

Федеральний закон Німеччини «Про відпустки» від 8 січня 1963 р. проголошує право на щорічну оплачувану відпустку для всіх працівників, а також учнів виробничого навчання. Право на відпустку виникає через шість місяців роботи, що цілком відповідає нормі, яка закріплена у п. 2 ст. 5 Конвенції МОП № 132 про оплачувані відпустки. Тривалість відпустки – 24 робочих днів. Якщо після 6 місяців безперервної роботи працівник звільняється, то він набуває право на відпустку тривалістю в одну дванадцятку частину річної відпустки, помножену на кількість фактично відпрацьованих повних місяців. Відпустка надається за бажанням працівника повністю або частково. Перенесення чергової відпустки на наступний рік допускається тільки у виняткових випадках, і вона повинна надаватися не пізніше перших трьох місяців наступного року.

При припиненні трудових правовідносин можлива грошова компенсація за невикористану відпустку. Хвороба під час відпустки, підтверджена медичною довідкою, не включається у тривалість відпустки. Під час відпустки працівник не має права працювати за наймом.

Законодавство ФРН забороняє в принципі звільнення з ініціативи роботодавця у період перебування у відпустці. Проте з цього правила встановлено виняток. Згідно з рішенням Федерального суду в трудових справах ФРН роботодавець вправі застосовувати рішення про звільнення працівника, який перебуває у відпустці, і надіслати йому повідомлення про це. Таке повідомлення має силу, навіть якщо працівник поїхав відпочивати, але залишив заяву на пошті про передачу йому кореспонденції³.

Оплата відпустки провадиться перед її початком згідно із середнім заробітком за 13 тижнів, які передують відпустці. Зменшення заробітку, що відбулося у цей період не з вини працівника, не впливає на розміри відпускних.

Законом ФРН про охорону праці молоді від 23 січня 1976 р. передбачено щорічну оплачувану відпустку для підлітків до 15 років тривалістю 30 робочих днів, до 16 років – 27 робочих днів, до 18 років – 25 робочих днів⁴.

Збільшення в багатьох країнах тривалості відпустки до 5–6 тижнів супроводжується встановленням у законодавстві особливостей порядку її використання. Так, у Фінляндії п'ятий тиждень відпустки може бути реалізовано тільки в осінньо-зимовий період (між 30 вересня та 2 травня); у Швеції п'ятий тиждень відпустки за бажанням працівника може накопичуватися протягом п'яти років. Тобто кожен шість років працівник у цьому випадку має відпустку тривалістю 10 тижнів (п'ять тижнів чергової поточної відпустки плюс п'ять накопичених тижнів відпустки).

Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами у країнах із розвинутою ринковою економікою передбачено й інші відпустки, які використовуються з різною метою: народження дитини, вступ у шлюб, смерть члена сім'ї, навчальні відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Специфічне завдання виконує відпустка для створення власного підприємства (вона не оплачується), яка була закріплена законодавством Франції у 80-х рр. ХХ століття. Така відпустка надається особам, які мають безперервний стаж роботи на цьому підприємстві не менше трьох років. Тривалість додаткової відпустки становить один рік (як виняток – два роки) з правом одноразового продовження. Після закінчення відпустки працівник має право претендувати на попередню роботу або рівноцінну роботу без зниження заробітної плати. Метою таких відпусток є сприяння розвитку підприємництва, тобто створення малих та середніх підприємств, які відіграють важливу роль в економіці зарубіжних країн⁵.

Своєрідний різновид відпустки у США – «себетікл», яка, як правило, регламентується в колективних договорах. Це тривала (до 11 місяців), зазвичай оплачувана, а іноді неоплачувана відпустка, що надається при досить тривалому стажі роботи на даному підприємстві один раз на 7–10 років. З 80–90-х рр. минулого століття спостерігається розширення використання цього виду відпустки. У ряді галузей промисловості США, наприклад, у сталеплавильній, вона стала надаватися працівникам-ветеранам – 13-тижнева додаткова оплачувана відпустка кожні п'ять років при 10–16-річному стажі безперервної роботи на підприємстві. У даний час «себетікл» в чистому вигляді, тобто як тривала оплачувана відпустка, в більшості країн має обмежене застосування. В літературі висувуються пропозиції про її більш широке впровадження як засобу посилення трудової мотивації висококваліфікованих працівників і для забезпечення більш раціонального розподілу робочого часу та часу відпочинку протягом трудового життя. Слід зазначити, що така відпустка необхідна не тільки для відпочинку, але й для самоосвіти, підвищення кваліфікації, фізичної та духовної розрядки і оздоровлення. Оскільки ці відпустки надаються зазвичай працівникам, які мають тривалий трудовий стаж, їх можна розглядати як свого роду перехідний етап від повного завантаження до виходу на пенсію за віком⁶.

Слід зауважити, що у країнах з розвинутою економікою існують відпустки, які носять заохочувальний характер. Наприклад, для стимулювання працівників, які не запізнюються на роботу та добросовісно працюють (не прогулюють), на автомобільних заводах «Пежо» і «Сітроєн» кожен тиждень регулярного відвідування, без запізнень та прогулів, дає право робітнику на 15 балів, а службовцю – на 9 балів. За роботу в нічний час і в неділю (або святкові дні) нараховуються додаткові бали. Отримавши 500 балів, працівник має право на один день оплачуваної відпустки. Якщо працівник був відсутній на роботі більше 15 днів на рік з будь-якої причини, він втрачає всі нараховані йому бали. Частина заробленої таким чином додаткової відпустки працівник повинен використати протягом наступного року, а частину – відкласти. Існує специфіка щодо використання заробленої таким чином відпустки залежно від віку працівника. Наприклад, якщо йому

до 35 років, 1/3 додаткової відпустки він повинен використати негайно, 1/3 – між 35 і 50 роками, 1/3 – після 50 років. Отже, регулярна (без прогулів) праця протягом трудового життя дає працівникові право на оплачувану додаткову відпустку протягом 16 місяців до досягнення пенсійного віку⁷.

Для деяких країн зокрема, Данії, Австрії, Франції характерним є інший порядок визначення тривалості відпусток, ніж в Україні. Тобто працівник протягом місяця, залежно від тривалості робочого тижня (5-денний чи 6-денний робочий тиждень), заробляє певну кількість днів відпустки.

Особливістю відпустки у Німеччині є те, що вона повинна використовуватись відповідно до призначення. Тому законодавством заборонено працівникам виконувати будь-яку іншу оплачувану роботу під час відпустки. Іншою характерною рисою надання відпустки є те, що працівник повинен підшукати собі заміну на час відпустки та завершити всі незакінчені справи⁸.

Поняття «відпустка» у деяких європейських країнах є більш широким, ніж в Україні, тому що включає і невихід на роботу у зв'язку з хворобою. Так, у Нідерландах на законодавчому рівні закріплені норми із забезпечення нормальних умов праці, що, в свою чергу, сприяє скороченню відпусток у зв'язку з хворобою. У середніх та дрібних компаніях навіть збирають статистичні дані про відпустки «за лікарняним», які включаються в щорічний звіт. Мета таких заходів полягає в тому, щоб зберегти здоров'я працівників та їх соціальний добробут. Статистичні дані дають можливість аналізувати, чи є різного роду відпустки у зв'язку з хворобою наслідком негативного впливу певних робіт або умов праці.

Відпустка у зв'язку з хворобою передбачена і трудовим законодавством Угорщини. Працівники мають право на оплачувану за рахунок роботодавця (75 % середнього заробітку) відпустку у зв'язку з хворобою тривалістю 10 днів за кожний календарний рік. Підставою непрацездатності має бути медична довідка лікаря. Один раз на рік можна скористатися такою відпусткою тривалістю не більше трьох днів, без надання медичної довідки. Якщо така відпустка не була використана в поточному році, її можна перенести на наступний рік.

Законодавством Угорщини встановлено, що загальна тривалість щорічної відпустки залежить від віку працівника. Так, передбачено, що мінімальна відпустка становить 20 робочих днів, а додаткові відпустки надаються залежно від віку працівника. Тривалість максимальної відпустки становить 30 робочих днів (для працівників, яким виповнилося 45 років). Крім того, в Угорщині надаються і неоплачувані відпустки: відпустка по догляду за хворими членами сім'ї та близькими родичами та відпустка для будівництва власного будинку⁹.

Інститут відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами був розроблений відповідно до Конвенції МОП № 103 про охорону материнства 1952 року. У багатьох розвинених країнах цей інститут набув певної диференціації і доповнився іншими відпустками, пов'язаними із сімейними потребами. Так, «материнська відпустка» або відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є оплачуваною і надається у допологовий та післяпологовий період. Батьківська відпустка надається батькові і, зазвичай, є набагато коротшою, ніж материнська, і діє як додаткова до неї. Крім того, надаються гендерно-нейтральні відпустки після відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, що дають можливість батькам обрати, хто саме з них буде їх використовувати повністю або частково.

Середня тривалість відпусток у зв'язку з вагітністю й пологами і доглядом за дитиною в країнах з розвинутою економікою становить від 36 до 44 тижнів. Окремі країни надають батьківську відпустку: Бельгія та Франція – 3 дні, Данія – 10, Фінляндія – 1 тиждень, Швеція – 2 тижні. Данія та Швеція надають відпустку по догляду за дитиною на місяць більше у разі, якщо її використовує батько¹⁰.

Відпустки з догляду за дитиною можуть бути або оплачуваними, або пов'язаними з наданням різних видів соціальної допомоги. Найбільш тривалі відпустки з догляду за дитиною (2–3 роки) передбачені у Фінляндії, Німеччині, Австрії. Цікавою є практика Фінляндії, в якій батькам надається грошова допомога, що може бути використана ними або як додатковий дохід, або для оплати послуг з догляду за дитиною іншими особами. У разі усиновлення відпустки з догляду за дитиною надаються з дня прибуття дитини у родину.

Однією з найбільш досконалих і гнучких є шведська страхова система відпусток у зв'язку з пологами, народженням та доглядом за дитиною. страхова допомога надається протягом 18 місяців, включаючи 14 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що доповнюються 6 тижнями до пологів. Один місяць надається батьку (якщо батько відмовляється, то ця відпустка втрачається). Перший рік відпустки оплачується у розмірі 80 % від заробітної плати, а держслужбовцям – 100 %. Наступні три місяці оплачуються за фіксованою ставкою, і решта три – не оплачуються з можливістю повернутися на роботу. Відпустка може бути надана обом батькам і грошова допомога, що надається через соціальну страхову систему, може компенсувати повну або часткову зайнятість. Крім того, відпустку з догляду за онуком можуть отримати дідусь або бабуся. Всім дітям працівників старше одного року держава гарантує місце у дитячих садках, а один із батьків має право на оплачуваний час для супроводження дитини у перший день влаштування в дитячий заклад чи перший день навчання.

Будучи небагатою країною, Іспанія, водночас, забезпечує оплачувану в розмірі 100 % від заробітної плати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 16 тижнів (18 – у разі багатоплідних пологів). Крім того, доступна неоплачувана відпустка до досягнення дитиною трирічного віку. Італія надає п'ятимісячну відпустку (два місяці до пологів і три після), що оплачується у розмірі 80 % від заробітної плати, та додаткову шестимісячну відпустку з оплатою у 30 % заробітної плати.

Значна увага приділяється в розвинених країнах питанням регулювання часу для підготовки та перепідготовки кадрів, надання працівникам можливості здобувати професійну освіту та підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Стандарти щодо надання таких відпусток визначаються з урахуванням положень

Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року. Що стосується навчальних відпусток, то, як правило, вони визначаються не законодавством, а національними колективними договорами. Зокрема, така система підтримки освіти працівників прийнята у Франції, Бельгії, Італії. Фінансуються такі відпустки за рахунок податків на фонд заробітної плати підприємств¹¹.

Таким чином, у певних аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від розвинених країн, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Не зважаючи на особливості правової регламентації часу відпочинку у зарубіжних країнах, можна виявити деякі загальні риси й тенденції з національним законодавством, а саме: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток, у тому числі з метою підвищення кваліфікації працівників. Система заохочувальних відпусток у розвинених країнах має більш широке застосування, ніж в Україні. Крім того, слід відзначити більш широке застосування відпусток як засобу матеріального стимулювання сумлінних працівників, людей, які тривалий час працюють на одному підприємстві. Як відомо, за радянських часів такі норми були передбачені законодавством колишнього СРСР (надання додаткових днів відпустки за безперервну роботу на одному підприємстві, в установі, організації). У цей час стимулююча функція відпусток недостатньо враховується на законодавчому і локальному рівнях.

У розвинених країнах більш гнучким є регулювання часу відпочинку у колективних договорах, особливо у тих країнах, де основним джерелом трудового права є не закон, а колективний договір. Це стосується як тривалості відпусток, так і порядку їх надання.

Позитивний досвід країн з розвинутою економікою у регулюванні відпусток для працівників із сімейними обов'язками, насамперед так званих «батьківських відпусток», також має бути врахований вітчизняним законодавцем, що дасть змогу покращити демографічну ситуацію в країні і захистити права працівників, які мають дітей.

¹ Окуньков Л. А. Конституции государств Европейского Союза / Л. А. Окуньков. – М.: ИНФРА-М. : НОРМА, 1997. – 673 с.

² Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г. В. Шония: МГЮА. – М., 2009. – 46 с.

³ Штелер-Травень А. Введение в трудовое право ФРН / А. Штелер-Травень. – М.: Институт международного права и экономики, 1999. – 321 с.

⁴ Там само.

⁵ Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л. П. Гаращенко; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2002.

⁶ Френкель Е. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран / Е. Б. Френкель. – М.: Юрист, 2002. – 674 с.

⁷ Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Изд. Группа «НОРМА-ИНФРА», 1998. – 567 с.

⁸ Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л. П. Гаращенко; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2002.

⁹ Киселев И. Я. Вказана праця. – 567 с.

¹⁰ Кайлова О. В. Опыт семейной политики в странах Европейского Союза: система родительских отпусков / О. В. Кайлова // Политика народонаселения: настоящее и будущее: Четвертые Валентеевские чтения : сборник докладов (Книга 2) / Ред. В. В. Елизаров, В. Н. Архангельский. – М.: МАКС Пресс, 2005. – 329 с.

¹¹ Основы обучения в течение всей жизни: предпосылки возникновения и история развития в странах ЕС. Связь с Лиссабонской стратегией / Национальный офис программы Tempus в РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/LLL-general.pdf

Резюме

Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою.

У науковій статті аналізуються особливості правового регулювання часу відпочинку в країнах із розвинутою економікою. Наголошено на мінімальних стандартах гарантій права працівників на відпочинок, які зазначені в Конвенціях Міжнародної організації праці і актах Європейського Союзу. Виявлені деякі загальні риси й тенденції правової регламентації часу відпочинку в зарубіжних країнах з національним законодавством. Визначено поняття відпустки за законодавством України та у зарубіжних країнах. Зазначено порядок визначення тривалості відпусток для деяких країн. Виділено, що в країнах з розвинутою економікою існують відпустки, які носять заохочувальний характер. Наголошено, що в розвинених країнах більш гнучким є регулювання часу відпочинку в колективних договорах, особливо в тих країнах, де основним джерелом трудового права є не закон, а колективний договір. Вносяться пропозиції щодо врахування в національному законодавстві позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн щодо регламентації часу відпочинку.

Ключові слова: час відпочинку, законодавство про час відпочинку, відпустки.

Резюме

Дмитрієва Е. И. Правовое регулирование времени отдыха по законодательству стран с развитой экономикой.

В научной статье анализируются особенности правового регулирования времени отдыха в странах с развитой экономикой. Отмечены минимальные стандарты гарантий права работников на отдых, указанные в конвенциях Международной организации труда и актах Европейского Союза. Выявлены некоторые общие черты и тенденции правового регулирования времени отдыха в зарубежных странах с национальным законодательством. Определено понятие отпуска по законодательству

України і в зарубіжних країнах. Указан порядок определения продолжительности отпусков для некоторых стран. Выделено, что в странах с развитой экономикой существуют отпуска, которые носят поощрительный характер. Отмечено, что в развитых странах более гибким является регулирование времени отдыха в коллективных договорах, особенно в тех странах, где основным источником трудового права является не закон, а коллективный договор. Вносятся предложения по учету в национальном законодательстве положительного законодательного опыта зарубежных стран по регламентации времени отдыха.

Ключевые слова: время отдыха, законодательство о времени отдыха, отпуска.

Summary

Dmitrieva K. Legal regulation of time of leisure according to the legislation of countries with developed economy.

In this scientific paper analyzes the features of regulation time to rest in developed economies. Emphasized the minimum standards guarantees the right of workers to rest as defined in the Conventions of the International Labour Organisation and the European Union acts. Revealed some common features and trends of the legal regulation of rest periods in foreign countries with national legislation. The concept of vacation under the laws of Ukraine and foreign countries. The specified procedure for determining the length of vacations for some countries. Highlight that developed economies are vacations that are promotional in nature. Emphasized that in developed countries is more flexible regulation of rest periods in collective agreements, especially in those countries where the main source of labor law is not law and collective agreement. The propositions concerning incorporation into domestic law of a positive legal experience of foreign countries to regulate rest periods.

Key words: leisure time, legislation on leisure time, vacations.

Отримано 27.02.2013

УДК 347.615 : 347.67

Я. В. КОВАЛЬЧУК

Ярослав Вадимович Ковальчук, викладач, аспірант Інституту політології і права Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова

ДОЦІЛЬНІСТЬ УЧАСТІ УТРИМАНЦІВ ЗАПОВІДАЧА В СПАДКУВАННІ ЗА ПРАВОМ НА ОБОВ'ЯЗКОВУ ЧАСТКУ В СПАДЩИНІ (ОСНОВНІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ)

Спадкове право – це одна з найскладніших та найвизначніших підгалузей цивільного права. Її норми, що ґрунтуються на засадах добросовісності, розумності й справедливості, повинні забезпечити перехід прав і обов'язків померлої фізичної особи (спадкодавець) до інших осіб (спадкоємці).

Вищезгадана підгалузь права має дуже багато дискусійних питань. Предметом вказаного дослідження буде одне з них, зміст якого стосується з'ясування доцільності участі фізичних осіб, які є утриманцями заповідача, в спадкуванні за правом на обов'язкову частку в спадщині.

Актуальність зазначеної праці обумовлена певними юридичними фактами. Зокрема, після довгоочікуваного проголошення Україною своєї незалежності настали суттєві зміни в повсякденному житті її законослухняних громадян. Переконливим підтвердженням вищевказаного судження ми можемо назвати часту участь даних суб'єктів в суспільних відносинах, які врегульовуються нормами приватного права. Не стало якимось винятком із вказаного правила й набуття у приватну власність спадщини за правом на обов'язкову частку. На участь у такому спадкуванні нерідко претендують утриманці заповідача.

Юридична література містить в собі дуже велику кількість наукових праць, зміст яких прямо або опосередковано присвячений з'ясуванню доцільності гарантування утриманцям заповідача права на обов'язкову частку в спадщині. Їхніми авторами є чимало вітчизняних та зарубіжних вчених, до яких, зокрема, належать: Г. Амфітеатров, Б. Антімонов, Г. Аюбов, Ю. Баршевський, М. Богуславський, Ю. Брукацький, В. Васильченко, Л. Гнезділова, М. Гордон, К. Граве, С. Гришаєв, Л. Грудцина, В. Долинська, В. Дроніков, Е. Ейдінова, Н. Єршова, Ю. Заїка, Р. Закіров, В. Інцас, О. Іоффе, Г. Жаркова, І. Жилінкова, А. Костичева, В. Макачук, С. Муромцев, А. Немков, П. Нікітюк, О. Печений, О. Підопригора, І. Покровський, З. Ромовська, Є. Рябоконт, В. Серебровський, І. Спасибо-Фаттєєва, А. Сучков, М. Телюкіна, В. Толстой, Я. Турлуковський, Т. Фаддєєва, А. Файнштейн, Є. Фурса, С. Фурса, Є. Харитонов, К. Храмцов, Т. Чепіга, Б. Черпаханін, В. Чертков, Т. Чуйкова, І. Шахрайчук, О. Шевченко, Я. Шевченко, Л. Шевчук, С. Шимон, К. Ярошенко та інші дослідники.

Чимало зі вказаних наукових розвідок були написані в дореволюційну добу і в період перебування України в складі СРСР. Але завдяки глибокому рівню вищевказаних досліджень та високому науковому авторитету їхніх авторів, вони, незважаючи на суттєву давність свого написання та істотні зміни, завдяки яким вдалося відкоригувати зміст спадкового законодавства нашої держави, залишаються надзвичайно актуальними і в наш неординарний час.