

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ ТЕРИТОРІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ В
ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ
ЖИТОМИРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРОЕКОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра правознавства**



***СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗБУДОВИ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ
В УКРАЇНІ ТА СВІТІ***

**Збірник наукових статей за матеріалами VI Міжнародної
науково-практичної конференції м. Житомир, 19 квітня 2018 р.**

Житомир
Вид. О. О. Євенок
2018

**Рекомендовано Вченою радою Житомирського національного
агроекологічного університету
(протокол № 9 від 24 квітня 2018 р.)**

Голова оргкомітету: Скидан О. В. – ректор Житомирського національного агроекологічного університету, д.е.н., професор.

Члени оргкомітету: Романчук Л. Д. – проректор з наукової роботи та інноваційного розвитку ЖНАЕУ, д.с.-г.н., професор; Мартинчук І. В. – проректор з науково-педагогічної роботи, соціального та гуманітарного розвитку ЖНАЕУ, к.е.н.; Данкевич Є. М. – декан факультету екології і права Житомирського національного агроекологічного університету, д.е.н., професор; Скулиш Є. Д. – д.ю.н., професор кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Ляшенко Р. Д. – к.ю.н., доцент, завідувач кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Бондарчук Н. В. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Василенко Л. П. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Савчук Т. – к.ю.н., доцент, Академія управління при Президентові Республіки Білорусь, Білорусь (за згодою); İdris Tuna – ph. D. Candidate of Modern Turkish History Department at Istanbul University (за згодою); Бучинська А. Й. – к.ю.н., доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Костенко С. О. – к.ю.н., ст. викладач кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Прокопенко І. П. – к.і.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Гордійчук М. В. – к.ю.н., асистент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету.

Рецензенти: Іщенко А. В. – професор кафедри криміналістики та судової медицини Національної академії внутрішніх справ, д.ю.н., професор, Заслужений юрист України;

Німко О. Б. – доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету., к.ю.н., доцент.

С 91 **Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі** : Зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 квітня 2018 р.) / Жит. нац. агроекологічний ун-т. — Житомир : Видавець О. О. Євенок, 2018. — 556 с.

ISBN 978-617-7703-

У збірнику наукових статей розглядаються сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі, які обговорювалися на VI Міжнародній науково-практичній конференції в м. Житомирі 19 квітня 2018 року.

**УДК 34(08)
ББК 67**

Калінчук В. В. Поняття юридичної процедури	155
Лаус В. В. Тенденції змін в романо-германській правовій системі	157
Базелюк О. О. Судові гарантії прав і свобод людини і громадянина	160
Ковальов О. Р. Громадянське суспільство як чинник євроінтеграції України	162
Чернявська В. М. Проблематика розуміння сутності «гібридної війни»	165
Пасічник А. Р. Деструктивні фікції: загальна характеристика	167
Зав'язун О. С. Основні правові системи сучасності	169
Фамілярський О. О. Принцип рівності перед законом і судом та принцип рівності в системі загальних принципів права	172
Баранчук А. Етапи конституційного процесу в незалежній Україні	174
Борисюк Т. П. Концепція правової держави: розробка та розвиток	177
Веремій Д. В. Самобутність правової системи Франції в складі романо-германської правової сім'ї	180
Леднік О. В. Англійська Реформація за часів Генріха XVIII	182
Гардзель Н. В. Права працівників за законодавством України про працю та проектом трудового кодексу України: порівняльний аналіз	185
Герасимчук О. С. Припинення трудового договору з ініціативи працівника: досвід України і Польщі	187

3. Ивонин Ю. Е. О характере Реформации Генриха VIII / Ю. Е. Ивонин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://istznu.org/dc/file.php?host_id=1&path=/page/issues/1/./ivonin.pdf

4. Лінч Д.Г. Сереньовічна церква. Коротка історія / Джозеф Г Лінч, Пер. з англ. В. Шовкун. К.: Основи, 1994. 491 с.

5. Процесс Екатерины Арагонской по новым документам. Казань, 1885. – 59 с.

Гардзель Н. В.

Магістрант 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету ім. Івана Франка, м. Житомир, Україна

Науковий керівник: Рудницька О. П., кандидат юридичних наук, доцент кафедри спеціальних історичних дисциплін та правознавства Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна

Права працівників за законодавством України про працю та проектом трудового кодексу України: порівняльний аналіз

Кодекс Законів про Працю України (далі КЗпП) був прийнятий ще Українською РСР 10 грудня 1971 р. З того часу було внесено понад 100 законів про внесення змін у структуру КЗпП. Тому новий проект Трудового кодексу України (№1658) (далі ТК), який був прийнятий в першому читанні в листопаді 2015 р та внесений до розгляду на друге читання ВРУ 20 березня 2018 р., покликаний змінити діючий КЗпП та приблизити регулювання трудових відносин до європейських норм.

Питання основних трудових прав працівників за законодавством КЗпП відповідно до ст. 2 [4] та проектом ТК ст. 20 [1] має спільні непорушні принципи вільного вибору професії та забезпечення мінімального розміру оплати праці не нижче встановленого державою зразка; право на здорові та безпечні умови праці; право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді та інші права.

Слід наголосити, що новий проект ТК, передбачає нововведення, які розширюють права працівників відповідно до реалій сучасного світу та законодавства ЄС. В проект ТК включені такі положення, які можуть суттєво звужити права працівників. Так, ст. 92-97 ТК передбачає деякі розширення підстав при звільненні за ініціативою роботодавця, разом з тим звужується перелік причин, за яких звільнення має бути погоджено з профспілкою. У той час як КЗпП у ст. 43, 43¹ передбачає дещо вужчий список підстав на звільнення.

У ст 138 та 155 проекту ТК передбачається створення умов для запровадження більш ніж 40-годинного робочого тижня. Відповідно до ст. 52 КЗпП встановлено робочий тиждень не більше ніж 40 годин на тиждень. Ст. 12 ТК надає широкі одноосібні повноваження роботодавцям, які самостійно через внутрішні нормативні акти впливають на умови праці працівників. Потрібно відзначити, що лише деякі акти мають бути погоджені з профспілкою, яка об'єднує більшість працівників, такі положення не знайшли відображення та мають низку обмежень в діючому трудовому кодексі.

Ст. 29 ТК порушує право працівника недоторканності робочого місця та обмежує особисту свободу працівника через запровадження спостереження за

ним через технічні засоби. У ст. 32 ТК передбачається надання роботодавцем можливості збільшувати навантаження на працівників без підвищення оплати праці [3].

Проте, поряд із суперечливими статтями кодексу науковці визначають й позитивні сторони нового проекту ТК. До них можна віднести такі положення: робота на умовах ненормованого робочого часу та гнучкий режим роботи. Якщо працівник з ненормованим робочим днем систематично залучається роботодавцем до роботи понад встановлений робочий час (двічі протягом місяця), то така робота вважається понаднормовою та додатково оплачується (ст. 144, 153, 156 ТК). За умовами проекту ТК ст. 32 дозволяється робота на дому із нарахуванням трудового стажу та заробітної плати. Зазначимо, що КЗпП не регулює даний аспект питання [2].

У ст. 141 ТК закріплюється, що тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути однаковою. Колективним договором може бути продовжена тривалість щоденної роботи, але не більш як до 12 годин, за умови дотримання установленної тривалості робочого часу, визначеної законом [1]. Таким чином, це підвищує захищеність працівників, тому що у діючому законодавстві КЗпП ст. 58 максимальна тривалість робочої зміни не регламентована та встановлюється колективним договором [4].

Хоча сьогодні дискримінація у сфері праці заборонена діючим трудовим кодексом, проект ТК ст. 3 значно розширює дане питання та закріплює недопущення дискримінації у сфері праці та надає дієві механізми захисту прав працівників. Так, ч. 2 ст. 3 даного законопроекту дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин. Таке визначення дискримінації є прийнятним і таким, що відповідає Директиві 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поведження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) [5] Згідно з чинним КЗпП України, трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Тобто також допускається можливість укладення трудового договору в усній формі [4]. Відповідно до ст. 34 проекту ТК встановлюється обов'язковість письмової форми трудового договору для усіх категорій громадян. Дане нововведення є важливою нормою для захисту прав працівників та роботодавців, оскільки це сприятиме визначеності прав та обов'язків обох сторін [2].

Таким чином, проект Трудового кодексу України не є досконалим, проте прослідковується тенденція відходу від застарілих радянських методів, прослідковується спроба створення сучасного ринку праці, де в основу покладений результат від праці, а не кількість відпрацьованих годин. Тому проект Трудового кодексу, як певна концепція змін у трудових відносинах, містить прогресивні норми для регулювання ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
2. Проект трудового кодексу: «за» і «проти» [Електронний ресурс] // Юридична газета. Всеукраїнське професійне юридичне видання. – Режим

доступу: <http://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html>

3. Проект Трудового кодексу України - шлях до демократизації трудових відносин чи спроба остаточного встановлення монополії роботодавця?» [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної ради України. –

Режим доступу <http://www.rada.gov.ua/news/Novyny/142701.html>

4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної ради України. –

Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. Рудницька О. П. *Гендерна рівність у соціальній політиці Європейського Союзу* / О. П. Рудницька. Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі: 36. наук. ст. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 18 травня 2017 р.). 2017. С.55-58.

Герасимчук О. С.

Магістрант 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету ім. Івана Франка, м. Житомир, Україна

Науковий керівник: Рудницька О. П., кандидат юридичних наук, доцент кафедри спеціальних історичних дисциплін та правознавства Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна

Припинення трудового договору з ініціативи працівника: досвід України і Польщі

На сучасному етапі приділяється мало уваги дослідженню правового регулювання трудових відносин у Республіці Польщі, адже в умовах реформування національного трудового законодавства ми повинні проводити паралелі з вітчизняним трудовим правом та правом зарубіжних країн, в першу чергу з Республікою Польщею, яка є нашим стратегічним партнером. Досвід, набутий завдяки зусиллям польського суспільства на шляху вступу до ЄС є важливим прикладом побудови демократичної держави, впровадження механізмів ринкової економіки і створення громадського суспільства. Перед наукою трудового права стоїть завдання розробки конкретних нововведень щодо вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України з урахуванням міжнародних та, насамперед, європейських стандартів.

Метою наукової статті є комплексне порівняльне дослідження особливостей припинення трудового договору з ініціативи працівника в Україні та в Республіці Польщі.

Згідно ч. 1 ст. 38 КЗпПУ працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за 2 тижні [1]. Зі змісту даної статті видно, що безстроковий трудовий договір припиняється після спливу 14-денного строку, який обчислюється з наступного дня відколи було повідомлено роботодавця про майбутнє звільнення.

В.І. Міронов зазначає, що розірвання трудового договору з ініціативи працівника пов'язано з принципами свободи праці та заборони примусової праці, які дозволяють працівникам вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці.