

**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

УДК 34(08)
ББК 67
С 91

**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**

ISBN 978-617-7703-

© Житомирський національний
агроекологічний університет, 2018

Грицик С. В. Гарантійні виплати при переїзді працівників на роботу в інші місцевість.	190
Коваленко К. Я. Правове регулювання соціальних відпусток: зарубіжний досвід	192
Коломієць А. М. Компенсаційні виплати працівникам при переїзді на роботу в іншу місцевість	195
Магалецький А. Гарантії для працівників на час здійснення державних обов'язків	197
Цимбалюк К. П. Проблеми забезпечення гендерної рівності при реалізації громадянами права на працю	199
Ястреб М. М. Історико-правовий аналіз розвитку законодавства про гарантійні виплати (1922-1970рр.)	201
Нишпал І. В. Шляхи європеїзації українського права	204
Талавер М. О. Касты в Індії та утвердження прав людини в світі	207
Мельниченко А. С. Загальна характеристика латиноамериканської правової системи	209
Чугаєвська Н. В. Правове регулювання отримання вищої освіти українськими громадянами в Україні та Польщі	211
Щупак М. А. Основні властивості правової системи Австралії	214
Дерманська О. В. Українське та міжнародне законодавство про статус біженців	216
Сіончук В. В. Шлюбно-сімейні відносини у Радянській Україні періоду I та II Кодифікації	219
Савченко О. В. Роль реформ Лікурга в побудові античної держави Спарти	222

працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» передбачено направлення молодих спеціалістів на роботу. Положення цього Указу поширюється тільки на осіб, які навчаються за рахунок державного бюджету і уклали відповідні угоди незалежно від часу вступу на навчання.

Отже, гарантійні виплати є своєрідним захистом матеріальних інтересів працівників в період коли він не працював і не міг отримувати заробітну плату не з власної вини. Гарантійні виплати не є винагородою за працю тому що вони не співвідносяться із кількістю та якістю виконуваної роботи. Відсутність у чинному законодавстві відповідного розмежування гарантійних і компенсаційних виплат породжує невизначеність у виборі правомірних дій з боку сторін трудового договору і як наслідок призводить до трудових спорів.

Список використаних джерел:

1. Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 322-08, до другого читання [Електронний ресурс] : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Рудницька О. П. Проблеми правового регулювання гарантійних виплат при переїзді працівників на роботу в іншу місцевість / О.П. Рудницька // Держава і право: збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – 2009. – Вип. 43. – С. 278-284.
3. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Олег Євгенович Сонін. – Х., 2003. – С. 87- 116
4. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 року №255 // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – №9. – Ст. 351. – (Збірник нормативно-правових актів України).
5. Островерх А. М. До питання щодо гарантійних виплат // Форум права. – 2008. – №2. – С. 381-386 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/User/Desktop/FP_index.htm_2008_2_52.pdf.

Коваленко К. Я.

Магістрантка 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університет 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

Правове регулювання соціальних відпусток: зарубіжний досвід

На сьогодні Україна перебуває в стані реформування трудового законодавства, тому вивчення зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин має важливе значення. Зокрема, актуальним є порівняння досвіду правового регулювання соціальних відпусток в провідних країнах світу та України.

Серед авторів, які зверталися до вивчення окремих аспектів цієї тематики та зробили певний внесок в її розробку, необхідно відзначити таких дослідників як О. В. Кайлова.

Соціальні відпустки в Україні регулюються Законом України «Про відпустки» та Кодексом законів про працю України (далі – КЗпПУ). В КЗпПУ визначені такі види соціальних відпусток:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей [5].

Важливе місце в системі соціальних відпусток належить відпусткам у зв'язку з вагітністю та пологами і відпустка для догляду за дитиною. Саме тому доцільно розглянути особливості реалізації цього права в різних країнах світу.

В Україні жінка згідно зі ст. 17 Закону України «Про відпустки» має право на оплачувану відпустку тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів [6]. Варто зазначити, що в проєкті Трудового кодексу України ст. 196 передбачено оплачувану соціальну відпустку для чоловіків у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 14 календарних днів [7]. На сьогодні Закон України «Про відпустки» передбачає неоплачену відпустку для чоловіків, жінки яких перебувають в післяродовій відпустці [6].

Далі жінка може взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення трирічного віку. Ст. 18 Закону «Про відпустки» визначає, що ця відпустка може бути частково оплачувана за рахунок підприємства, на якому працює жінка або ж без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Важливо, що ця відпустка може бути використана батьком або іншими родичами, які доглядають за дитиною [6].

В загальному, проаналізувавши зарубіжний досвід, можна виокремити такі види відпусток, які пов'язані з народженням дитини, як материнська відпустка (оплачувана відпустка для матері в пердпологовий період та після народження дитини), батьківська (відпустка, що надається батьку в зв'язку з народженням дитини) та відпустка для батьків (гендерно-нейтральні відпустка, якою може скористатись будь-хто з батьків) [1].

Характерним для певної кількості країн є залежність права на відпустку за вагітністю та доглядом за дитиною від відпрацьованого часу на певного роботодавця. Так, у Великобританії аби піти у декретну відпустку необхідно пропрацювати не менше 26 тижнів. Британські мами мають піти у відпустку на 2 тижні після народження дитини. Далі батьки можуть взяти відпустку до 50 тижнів для догляду за дитиною, з якої 37 тижнів оплачуваних (90 % від середньої тижневої зарплатні), а далі здійснюється фіксована оплата [2, с. 198].

В Франції строк відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 16 тижнів, якщо жінка народжує першу дитину. Надалі, з народженням дітей відпустка збільшується. Важливо, що якщо жінка не використовує весь термін відпустки, вона може отримати грошову компенсацію. Відпустка для догляду за першою дитиною складає 6 місяців, а для другої дитини вже може надаватися відпустка до 3-х років. Але надається такий тип відпустки співробітнику лише за умови, що він пропрацював не менше 1 року [8].

Особлива увага регулюванню відпусток за вагітністю та доглядом спостерігається в законодавстві Скандинавських країн. Зокрема, в Швеції батьківська відпустка складає 480 днів, з яких 390 днів оплачується на рівні 80-90 % від заробітної плати, а наступні 90 днів передбачають більш низький рівень

оплати. Характерно, що цю відпустку може взяти і батько, при чому йому належать 60 днів, які у випадку невикористання ним просто зникають [2, с. 198].

Що стосується США, то наразі ця країна не має спеціального законодавства, яке б регулювало надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами. У 1993 р. Закон про відпустки за сімейними та медичними обставинами передбачає неоплачену відпустку на 12 тижнів у зв'язку з вагітністю та пологами, турботою про новонародженого. Але аби отримати таку відпустку, необхідно пропрацювати не менше року на підприємстві. В деяких штатах передбачена оплачувана відпустка. В загальному, питання декретних відпусток більш детально можуть бути врегульовані договорами з роботодавцями [1]

В Канаді так звану «материнську відпустку» жінка може взяти на 17 тижнів, яку вона може використати як всю до пологів, так і залишити на період після народження дитини. Після цього один з батьків може використати «батьківську відпустку» тривалістю 35 тижнів. Оплата відпустки складатиме в середньому 55 % від середнього заробітку за останні півроку. Останнім видом відпустки можуть скористатися лише у випадку, якщо перед цим особа пропрацювала не менше 13 тижнів [3, с. 103].

Варто зазначити, що певні особливості має Китайська системи декретних відпусток. Термін відпустки залежить від віку майбутньої матері. Якщо жінка народжує після 23 років, вона має право на відпустку 120 календарних днів. У випадку, якщо жінка молодше зазначеного віку, відпустка складатиме 90 календарних днів. Також передбачена відпустка для майбутніх батьків, яка залежить також від віку жінки і може складати 120 або 90 днів відповідно. Важливо, що відпустка як у жінок, так і у чоловіків оплачується 100 % від заробітної плати [3, с. 103].

Таким чином, правове регулювання соціальних відпусток, зокрема, тих, що пов'язані з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною знаходиться на різному рівні. Середня тривалість відпустки у зв'язку з пологами та вагітністю становить 16-17 тижнів. Що стосується практики реалізації права на відпустку для догляду за дитину, то її строк не перевищує 1,5 років, за виключення деяких країн. Різняться також система оплати зазначених відпусток.

Проаналізувавши зарубіжний досвід, можна зробити висновки, що на сьогодні важливе місце в законодавстві розвинутих країн займає право на реалізацію батьківських відпусток. Тому для України є необхідність затвердження цієї норми в новому Трудовому кодексі.

Список використаних джерел:

1. Відпустки, пов'язані з народженням дитини у країнах Європи: материнська та батьківські відпустки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://demostudy.blogspot.com/2012/05/blogpost_23.html

2. Дмитрієва К. І. *Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою* / К. І. Дмитрієва // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 1. – С. 195–199.

3. Загоруйко О. Ф. Деякі аспекти регулювання права на відпустки в законодавстві закордонних країн / О. Ф. Загоруйко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». – 2011. – Вип. 17. – С. 97–104.

4. Кайлова О. В. Опыт семейной политики в странах Европейского Союза: система родительских отпусков / О. В. Кайлова // Политика

народонаселення: настоящее и будущее: Четвертые Валентеевские чтения: Сборник докладов (в 2 книгах) / Ред. В.В. Елизаров, В.Н. Архангельский. – М: МАКС Пресс, 2005. – Кн. 2. – 2005. – С. 15–20.

5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

6. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної ради України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504/96%D0%B2%D1%80>

7. 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

8. Соціальна політика Франції з питань вагітності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irf.ua/knowledgebase/news/sotsialna_politika_frantsii_z_pitan_vagitnosti

Коломієць А. М.

Магістрантка 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

Компенсаційні виплати працівникам при переїзді на роботу в іншу місцевість

Розвиток сучасних технологій, а також підприємств, установ та організацій, вимагає від них розширення не лише кадрів, але територіальних меж. Трудовий договір гарантує кожному працівнику право на роботу за спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, що визначена за згодою сторін. Це право гарантується правовими приписами статті 31 КЗпП України [1], яка забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Вимога виконувати таку роботу вважається переведенням працівника на іншу роботу. Законодавець надає роботодавцю певні можливості, встановлені статтею 32 КЗпП, щодо переведення працівників, у тому числі і в іншу місцевість. Здійснення цих можливостей дозволяється лише за згодою працівника.

Частиною 1 статті 120 КЗпП України встановлено, що підставою для одержання працівниками компенсацій є їх переведення, прийняття або направлення на роботу в іншу місцевість. Усім особам, які зазначені у статті 120 КЗпП України і Постанові, здійснюються наступні виплати:

– гарантійні – у вигляді заробітної плати за дні збору в дорогу і облаштування на новому місці проживання, але не більш шести днів і за час знаходження в дорозі;

– компенсаційні – вартість проїзду працівника і членів його сім'ї, витрати по перевезенню майна, добові за час перебування в дорозі;