

**Державний вищий навчальний заклад
«Ужгородський національний університет»
Міністерства освіти і науки України**

**Електронне наукове видання
«Порівняльно-аналітичне право»**

№ 6, 2018

**Ужгородський національний університет
Ужгород 2018**

Порівняльно-аналітичне право – електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:	Бисага Юрій Михайлович – доктор юридичних наук, професор
Заст. гол. редактора:	Белов Дмитро Миколайович – доктор юридичних наук, професор
Відповідальний секретар:	Рогач Олександр Янович – доктор юридичних наук, професор
Члени редакційної колегії:	Бедь Віктор Васильович – доктор юридичних наук, професор; Білаш Олександр Володимирович – доктор теології, кандидат юридичних наук, доцент; Гайніш Едіта – доктор права, доктор філософії у сфері права (Словацька Республіка); Громовчук Мирослава Володимирівна – кандидат юридичних наук, доцент; Дрозд Олексій Юрійович – доктор юридичних наук, доцент; Жежихова Мартина – кандидат юридичних наук (Словацька Республіка); Лазур Ярослав Володимирович – доктор юридичних наук, професор; Легеза Юлія Олександрівна – доктор юридичних наук, професор; Лемак Василь Васильович – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України; Мраз Станіслав – доктор юридичних наук, професор (Словацька Республіка); Рогач Іван – кандидат юридичних наук (Словацька Республіка); Севрюков Олександр Павлович – доктор юридичних наук, професор (Російська Федерація); Семерак Олександр Созонович – кандидат юридичних наук, професор; Сідак Микола Васильович – доктор юридичних наук, професор; Станіш Пьотр – доктор права, професор (Республіка Польща); Ступник Ярослав Валерійович – кандидат юридичних наук, доцент; Уканов Казбек – доктор юридичних наук, професор (Республіка Казахстан); Фазикоп Василь Георгійович – кандидат юридичних наук, професор; Федоренко Владислав Леонідович – доктор юридичних наук, професор; Шекк Олена Олександрівна – кандидат юридичних наук, доцент (Російська Федерація); Ярема Василь Іванович – доктор економічних наук, професор.

Видання «Порівняльно-аналітичне право» включено до переліку наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з юридичних дисциплін.

Наказ Міністерства освіти і науки України № 463 від 25 квітня 2013 р.

Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право» включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

*Рекомендовано до опублікування Вченою радою
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», протокол № 12 від 20.12.2018 року*

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1

ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА;
ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ І ПРАВОВИХ УЧЕНЬ**Атаманова Н.В.**ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ «ОКСАМИТОВИХ РЕВОЛЮЦІЙ»
У КРАЇНАХ ЦЕНТРАЛЬНО-СХІДНОЇ ЄВРОПИ.....18**Бугирін Є.О.**ІСТОРІОГРАФІЧНА КРИТИКА ІНСТИТУТУ ЗЕМСЬКИХ ДІЛЬНИЧНИХ НАЧАЛЬНИКІВ
ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ СУДОВОЇ ФУНКЦІЇ.....21**Гільбург А.М.**

ПОЛІТИЧНА ТА ПРАВОВА СИСТЕМИ СУСПІЛЬСТВА: СПІВВІДНОШЕННЯ І ВЗАЄМОДІЯ.....26

Журавель О.А.ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРАВА ЛЮДИНИ
НА САМОЗАХИСТ: ІСТОРІКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ.....31**Забокрицький І.І.**ПОРІВНЯЛЬНА КОНСТИТУЦІЙНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ: ДОСВІД ВЕРХОВНОГО СУДУ США
(НА ПРИКЛАДІ СПРАВ *ROPER V SIMMONS*, *WASHINGTON V. GLUCKSBERG*).....35**Зварич Р.В.**ЗДІЙСНЕННЯ РЕГУЛЯТИВНОЇ ФУНКЦІЇ ПРАВА У ПРАВОВИХ СИСТЕМАХ
СОЦІАЛІСТИЧНОЇ ПРАВОВОЇ СІМ'Ї.....40**Нестерцова-Собакарь О.В.**

ВПЛИВ СУДОВОЇ РЕФОРМИ 1864 РОКУ НА РОЗВИТОК ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА В УКРАЇНІ.....44

Письменна О.П.

СУБРОГАЦІЯ В РИМСЬКОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ.....47

Почепцов Ю.В.ПІЗНАВАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУЧАСНИХ ТИПІВ ПРАВОРОЗУМІННЯ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИХ АСПЕКТІВ ДІЄВОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВА.....49**Селіхов Д.А.**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЛО-ВЕКСЕЛЬНИХ ОПЕРАЦІЙ ДЕРЖАВНОГО БАНКУ
НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ (КІНЕЦЬ ХІХ – ПОЧАТОК ХХ СТОЛІТТЯ).....53**Чабан Н.А.**

НЕУПЕРЕДЖЕНИЙ СУД ЯК ГАРАНТІЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ ТА ГРОМАДЯНИНА.....56

РОЗДІЛ 2

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО

Волкова Д.Є.

ОЗНАКИ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ: НАБЛИЖЕННЯ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ.....62

Дем'янчук Т.Д., Пташник-Середюк О.І.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Й НЕДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ.....65

Ланьо О.О.ТЕОРЕТИЧНЕ ОКРЕСЛЕННЯ ДЕФІНІЦІЇ «ПАРЛАМЕНТСЬКА ОПОЗИЦІЯ»
В КОНСТИТУЦІЙНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ.....68**Михалчич В.М.**

ПОНЯТТЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ.....71

Піфко О.О.ОКРЕМІ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ОБМЕЖЕНЬ
ПРАВА НА ОБ'ЄДНАННЯ У ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ В УКРАЇНІ.....74**Сердюк Н.А.**

СУЧАСНІ ЗАВДАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ.....77

Средницька І.Ю.

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ СВОБОДИ ВІРОСПОВІДАННЯ В УКРАЇНІ: КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ...79

Сьох К.Я., Ткаченко А.Д.МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ВИБОРЧИХ ПРАВ І ЇХ РЕАЛІЗАЦІЯ
У ВИБОРЧОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ.....83

Топазли Р.А. ДО ПИТАННЯ ПРО ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОНСТИТУЦІЇ ДЕРЖАВИ.....	86
РОЗДІЛ 3	
ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС; СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО	
Басай О.В. ДИСПОЗИТИВНІСТЬ ЯК ПРИНЦИП ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ.....	89
Берзіна А.Б. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИКО-БІОЛОГІЧНИХ ЕКСПЕРИМЕНТІВ В УКРАЇНІ.....	92
Бортник О.Г., Степаненко Т.В. ПУБЛИЧНЫЕ И ЧАСТНЫЕ ИНТЕРЕСЫ КАК КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗУМНОГО СРОКА РАЗРЕШЕНИЯ ДЕЛА В ПОРЯДКЕ ГРАЖДАНСКОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА.....	95
Воронова О.В., Моїсєєнко Д.М. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ЛИСТУВАННЯ ЯК ДОКАЗУ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ.....	99
Грабовська Г.М., Куні І.С. ПРАВО НА ЖИТТЯ ЯК ОСОБИСТЕ НЕМАЙНОВЕ ПРАВО, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЄ ПРИРОДНЕ ІСНУВАННЯ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ.....	101
Кеда Ю.О. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МУЗИЧНИХ ТВОРІВ ПІД ЧАС ЗАЛУЧЕННЯ ДО АУДІОВІЗУАЛЬНИХ ТВОРІВ: ЗАРУБІЖНА ТА НАЦІОНАЛЬНА ПРАКТИКА.....	104
Костова Н.І. МІЖНАРОДНЕ-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ В УКРАЇНІ.....	107
Кронда О.Ю. ПОВНОВАЖЕННЯ АНТИМОНОПОЛЬНОГО КОМІТЕТУ УКРАЇНИ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ.....	111
Кучерук К.І. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СПІЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ПОДРУЖЖА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ.....	113
Лещинська-Вьонпек М. РЕСТИТУЦІЯ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	116
Малярчук Л.С. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНЕ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ «ЗВЕРНЕННЯ СТЫГНЕННЯ НА МАЙНО БОРЖНИКА» ЯК ПРОВАДЖЕННЯ ВИКОНАВЧОГО ПРОЦЕСУ.....	118
Масло Т.М. ПРОПОРЦІЙНІСТЬ ЯК ОСНОВНИЙ КРИТЕРІЙ РОЗСУДУ СУДУ В ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ.....	121
Менджул М.В. ЗАБОРОНА НАСИЛЬСТВА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА ЗАСАДА РЕГУЛЮВАННЯ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН.....	125
Мудрицька К.О. ПРОБЛЕМИ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНТЕРНЕТ-ВІДНОСИН ТА СПЕЦИФІКА ІНТЕРНЕТ-СПОРІВ.....	128
Панченко І.С. ВСТАНОВЛЕННЯ НОТАРІУСОМ ПРАВ НА НЕРУХОМЕ МАЙНО В ПРОВАДЖЕННІ З ПОСВІДЧЕННЯ ДОГОВОРІВ ВІДЧУЖЕННЯ НЕРУХОМОГО МАЙНА.....	133
Парасюк В.М. ОСОБИСТЕ ЖИТТЯ ЯК ОБ'ЄКТ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН.....	137
Сєрая А.К. ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА БЕЗВІДКЛИЧНОЇ ДОВІРНОСТІ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ.....	140
Щока С.В. ЗАХИСТ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ АКЦІОНЕРІВ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПІ ЗА ДОПОМОГОЮ ОРГАНІВ ПРАВЛІННЯ ТОВАРИСТВА.....	143

РОЗДІЛ 4

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

Добровольська В.В.

ПРАВОВІДНОСИНИ КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ГОСПОДАРЮВАННЯ: ПОНЯТІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ.....147

Дрішлюк В.І.

ІНСТИТУТ КАСАЦІЙНОГО ПЕРЕГЛЯДУ СУДОВИХ АКТІВ
У ГОСПОДАРСЬКОМУ ПРОЦЕСІ ЗА НОВИМИ ПРАВИЛАМИ.....150

Колосов Р.В.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ
«ЧАСТКА У СТАТУТНОМУ КАПІТАЛІ» ТА «КОРПОРАТИВНІ ПРАВА».....153

Никифорчук М.І.

ЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЧАСОВІ КАТЕГОРІЇ» У ГОСПОДАРСЬКОМУ ПРОЦЕСІ.....156

Штефан О.О.

КАТЕГОРІЯ «ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ СПОРІВ»: ТЕОРІЯ, ЗАКОНОДАВСТВО І СУДОВА ПРАКТИКА.....159

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Малюга Л.Ю.

СОЦІАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ПОЛЬЩІ: ВИКОРИСТАННЯ ПОЗИТИВНОГО ДОСВІДУ В УКРАЇНІ.....164

Менів Л.Д.

РОЗРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА
ЗА ПРОЕКТОМ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ.....169

Сичова В.В.

СПІВВІДНОШЕННЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНИХ І ЛОКАЛЬНИХ НОРМ
У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ.....173

РОЗДІЛ 6

ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; АГРАРНЕ ПРАВО; ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО; ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО

Діхтярь А.В.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ ҐРУНТІВ.....176

Кувалдіна О.О.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕЧНОСТІ
ТА ЯКОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ.....178

Піддубна Д.С.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНСТИТУТУ «ЗБРОЯ» ЯК ФОРМИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ
ТА БЕЗПЕКИ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ АГРАРНО-ЕКОЛОГІЧНОЇ СФЕРИ.....181

Платонова Є.О.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПРИБУДИНКОВИХ ТЕРИТОРІЙ.....185

Ратушна С.І.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ СПІЛЬНОЇ СУМІСНОЇ ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛЮ В УКРАЇНІ.....188

Сюйва І.С.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ВИРОБНИЦТВА
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ У ЛІСОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ.....191

РОЗДІЛ 7

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

Атаманчук Н.І.

ОСОБЛИВОСТІ БЮДЖЕТНОГО ВІДШКОДУВАННЯ ПОДАТКУ НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ В УКРАЇНІ.....195

Баглаєнко С.С.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЯКЕ ВИЗНАЧАЄ ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ
СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....198

Бояринцева М.А.

АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД ЯК СКЛАДНИК СУДОВОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ.....201

Волох О.К. ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ ПРОЦЕДУРИ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	205
Голобутовський Р.З. ФУНКЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ СУДОВОЇ ВЛАДИ ТА ЇХ МІСЦЕ СЕРЕД ФУНКЦІЙ СУДОВОЇ ВЛАДИ.....	208
Данилевич Н.А. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ПРОЦЕДУРИ У ВИГЛЯДІ ПАСПОРТА ГРОМАДЯНИНА УКРАЇНИ ДЛЯ ВИЇЗДУ ЗА КОРДОН.....	210
Діденко С.В. КЛАСИФІКАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ СФЕРУ ОБІГУ ЗБРОЇ В УКРАЇНІ.....	212
Дмитрик А.Б., Щирба А.Р. СУБ'ЄКТИ ВИКОНАВЧОГО ПРОВАДЖЕННЯ В АДМІНІСТРАТИВНИХ СПРАВАХ.....	214
Доронін І.М. ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦИВІЛЬНОГО КОНТРОЛЮ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ.....	217
Дракохруст Т.В. ДЕРЖАВНА МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: ОСОБЛИВОСТІ Й ОЗНАКИ.....	221
Калатур М.В. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СЛІДЧИХ ОРГАНІВ КРАЇН СНД.....	224
Карабін Т.О. ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ПУБЛІЧНОГО МАЙНА.....	229
Кіцул С.Ю. ПУБЛІЧНА АДМІНІСТРАЦІЯ ГАЗОВИДОБУВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ.....	233
Книш С.В. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ПРИНЦИПІВ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ.....	237
Кобко Є.В. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ.....	240
Коваленко А.А. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ФУНКЦІЇ ФІНАНСОВОГО ПРАВА.....	243
Ковалко Н.М. ПОВНОВАЖЕННЯ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ДЕРЖАВНИХ І МІСЦЕВИХ ЗАПОЗИЧЕНЬ.....	246
Ковальчук С.П. УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОТАРІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ.....	249
Колесніков Д.В. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	251
Консва І.В. ДЕРЖАВНИЙ ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ ЯК ЗАСІБ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ.....	254
Кравченко Н.М. СУТНІСТЬ, ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СИЛ ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ.....	258
Лапінська Є.І. ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА: ПОНЯТТЯ, ВИДИ ТА ОЗНАКИ.....	262
Логвиненко Б.О., Ігнатов С.О. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)....	266
Лозинський Ю.Р. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ЗАКОНОДАВЧІ ЗАСАДИ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ БІЖЕНЦІВ.....	269
Мішок С.М. ОСОБЛИВОСТІ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ВИКОНУЮТЬ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ, ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....	272

Орловська І.Г. СПЕЦИФІКА ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ВЕКТОРА РОЗВИТКУ.....	276
Отчак Н.Я. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ.....	279
Павлович-Сенета Я.П. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СПРАВИ.....	283
Параниця С.П., Тищенко К.М. РЕФОРМУВАННЯ ЯК ВИКЛИК ЧАСУ: ЗРАЗКОВА ТА ТИПОВА СПРАВИ – НОВЕЛИ В КОДЕКСІ АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДОЧИНСТВА УКРАЇНИ.....	286
Петрик І.Я. ПОВНОВАЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ЯК СУБ'ЄКТА ПРОТИДІЇ ПОРУШЕННЯМ БЮДЖЕТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПОЛІТИЧНИМИ ПАРТІЯМИ.....	289
Прокоф'єв М.М. ПРАВОВА ПРИРОДА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ПРАВООХОРОННІЙ СФЕРІ.....	292
Проць І.М. ПОНЯТТЯ ДЕРЖАВНОГО АУДИТУ (КОНТРОЛЮ) В УКРАЇНІ.....	295
Рибалка К.І. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В ГАЛУЗІ ВИКОРИСТАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗЕМЕЛЬ ЗАПАСУ УКРАЇНИ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ.....	299
Савюк М.Ф. ДЖЕРЕЛА АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНИ ТА РУМУНІЇ.....	302
Сезонова О.М. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ.....	305
Сибіга О.М. ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ СУБ'ЄКТІВ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ДОСТУПУ ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ.....	308
Сидоренко О.В. СПЕЦИФІКА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ МИТНИХ ПОСТІВ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	312
Сиймовський Р.М. ВЗАЄМОДІЯ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗАХИСТУ ЕКОНОМІКИ З ІНШИМИ СУБ'ЄКТАМИ У ПРОФІЛАКТИЦІ АДМІНІСТРАТИВНО КАРАНИХ ПОРУШЕНЬ ПОРЯДКУ ПРОВАДЖЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПАСАЖИРСЬКИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ.....	316
Скороход І.В. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ ПОДАТКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ: ПОНЯТТЯ, ВИДИ, ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ.....	319
Скрипа Є.В. ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ НА АВТОМОБІЛЬНОМУ ТРАНСПОРТІ ПІД ЧАС ПЕРЕВЕЗЕНЬ ПАСАЖИРІВ НА МІСЬКОМУ ТА МІЖМІСЬКОМУ ТРАНСПОРТІ.....	322
Смичок Є.М., Панаїд Я.І. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДУ ПОДАТКОВОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ.....	325
Соколовська Т.С. СИСТЕМА ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ ПАРНИКОВИХ ГАЗІВ.....	329
Сокоринський Ю.В. ПОНЯТТЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	331
Столбовий В.М. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ СЛУЖБОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....	334
Сукманова О.В. ЕЛЕМЕНТИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ОХОРОНИ ПРАВА ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ.....	337
Тимчишин Т.М. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРАНСПОРТНОЇ БЕЗПЕКИ.....	340

Тронько О.В., Довгаль Ю.С. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ РУМУНІЇ ТА БОЛГАРІЇ.....	343
Шамрук Н.Б., Шамрук О.П. ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ДОМАШНЬОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСИЛЬСТВА В СУЧАСНОМУ ВІТЧИЗНЯНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ.....	346
Шенгель А.Д. ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЇ ПОСТІЙНОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА В МОДЕЛЬНИХ АКТАХ ОБСР ТА ООН.....	349
Ярош А.О. АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ.....	353
РОЗДІЛ 8 КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА КРИМІНОЛОГІЯ; КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО	
Доброскок А.Ю. ОСНОВНІ ОЗНАКИ ТА СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВАНДАЛІЗМУ ЯК СКЛАДНОЇ КРИМІНОЛОГІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ.....	357
Затворнюк О.С. ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ ОРГАНІЗОВАНИЙ ЗЛОЧИННОСТІ: ДОСВІД УКРАЇНИ ТА МІЖНАРОДНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	361
Ісраєлян А.О. ВЧИНЕННЯ ЗЛОЧИНУ ВПЕРШЕ ЯК УМОВА ЗВІЛЬНЕННЯ ОСОБИ ВІД КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	364
Карунік С.М. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗОВАНА ЗЛОЧИННІСТЬ»: НОРМАТИВНИЙ ТА ДОКТРИНАЛЬНИЙ АСПЕКТИ.....	368
Княшко О.О. ВІДМЕЖУВАННЯ ПОСЯГАННЯ НА ЖИТТЯ ДЕРЖАВНОГО ЧИ ГРОМАДСЬКОГО ДІЯЧА ВІД СУМІЖНИХ СКЛАДІВ ЗЛОЧИНІВ.....	371
Кізіменко Є.В. ХАРАКТЕРИСТИКА КІЛЬКІСНИХ ТА ЯКІСНИХ ПОКАЗНИКІВ НЕЗАКОННОГО ПОВОДЖЕННЯ ЗІ ЗБРОСЮ, БОЙОВИМИ ПРИПАСАМИ АБО ВИБУХОВИМИ РЕЧОВИНАМИ.....	373
Климок І.М. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД БОРОТЬБИ З НАРКОТИЧНОЮ ЗЛОЧИННІСТЮ.....	377
Лепей О.В., Лепей М.В. ОСКАРЖЕННЯ ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПІДОЗРУ У ВЧИНЕННІ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ.....	380
Літвін Л.Ю., Мельник Г.В. СУЧАСНИЙ СТАН НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО ПОСЯГАНЬ НА НЕДОТОРКАННІСТЬ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ УКРАЇНИ.....	383
Павленко Т.А. ЩОДО ДЕЯКИХ ПИТАНЬ КВАЛІФІКАЦІЇ УМИСНОГО ВБИВСТВА, ВЧИНЕНОГО ОРГАНІЗОВАНОЮ ГРУПОЮ ЧИ ЧЛЕНАМИ ЗЛОЧИННОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	386
Сімакова С.І., Мельник О.Г. КОРУПЦІЯ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ.....	389
Титаренко О.О. КРИМІНОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ЧАСТИНА У СТРАТЕГІЧНИХ ДОКУМЕНТАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З ПИТАНЬ ДЕОКУПАЦІЇ ДОНБАСУ (СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ).....	391
Устрицька Н.І. КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ СУКУПНОСТІ ЗЛОЧИНІВ: ОКРЕМІ МІРКУВАННЯ.....	395
РОЗДІЛ 9 КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА КРИМІНАЛІСТИКА; СУДОВА ЕКСПЕРТИЗА; ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ	
Башта І.І., Плехотишина Ю.Ю. ДОКУМЕНТУВАННЯ В ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	398
Венедіктов А.А., Венедіктова Ю.Є. ВИКОРИСТАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗНАНЬ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ.....	400

Грібов М.Л., Шевченко Т.В. ВИКОРИСТАННЯ ВНУТРІШНЬОКАМЕРНОЇ РОЗРОБКИ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ: ПИТАННЯ ЗАКОННОСТІ.....	404
Гула Л.Ф. ВИКОРИСТАННЯ ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ПІД ЧАС РОЗСЛІДУВАННЯ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ (ВІДМИВАННЯ) ДОХОДІВ, ОДЕРЖАНИХ ЗЛОЧИННИМ ШЛЯХОМ.....	408
Ковальчук С.О. ВИКОРИСТАННЯ ДОКАЗІВ ЯК ЕТАП КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ДОКАЗУВАННЯ: СУТНІСТЬ І ЗМІСТ.....	411
Крет Г.Р. КЛАСИФІКАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ ДОКАЗУВАННЯ У ДОКТРИНІ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ.....	414
Кричун Ю.А. ІСТОРІЯ ПОШИРЕННЯ ТА ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ РОСІЙСЬКОГО ІМПЕРСЬКОГО КРИМІНАЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ У ДОРЕФОРМЕННИЙ ПЕРІОД (КІНЕЦЬ ХVІІІ СТ. – І ПОЛОВИНА ХІХ СТ.).....	417
Масалітін А.О. ДЕЯКІ ПИТАННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ ЗЛОЧИНІВ, УЧИНЕНИХ ФУТБОЛЬНИМИ ФАНАТАМИ.....	419
Серебрянський П.В. ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ УЧАСНИКІВ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ.....	422
Сидоренко Л.В. ЗАСОБИ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ НЕГЛАСНИХ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ І КЛАСИФІКАЦІЯ.....	426
Січко В.О. ЗАПОБІЖНІ ЗАХОДИ ЩОДО НЕПОВНОЛІТНІХ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ.....	430
РОЗДІЛ 10 СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА	
Болдижар С.М. СТАНОВЛЕННЯ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ НА ЗАКАРПАТТІ В 1944–1945 РОКАХ.....	434
Козак І.Б. ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ КОНФЛІКТНОЇ КОМУНІКАЦІЇ СТОРІН У СУДОВОМУ ПРОЦЕСІ.....	436
РОЗДІЛ 11 МІЖНАРОДНЕ ПРАВО	
Ващенко В.А. УМОВИ ДІЙСНОСТІ ДЕНОНСАЦІЇ ТА НАБУТТЯ НЕЮ ЧИННОСТІ.....	439
Забара І.М. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО СПІВВІДНОШЕННЯ КАТЕГОРІЙ МІЖНАРОДНОЇ ЗАКОННОСТІ І МІЖНАРОДНОГО ПРАВОПОРЯДКУ В УКРАЇНСЬКІЙ ДОКТРИНІ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА.....	443
Карвашка С.Б. ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ДОГОВОРІВ МІЖНАРОДНИМ СУДОМ ООН.....	446
Юрович Д.С. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАНШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ ЗАКОНОДАВСТВОМ КАНАДИ ТА СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ.....	449
РОЗДІЛ 12 ФІЛОСОФІЯ ПРАВА	
Гайворонюк Н.В., Приймак Б.І. З ІСТОРІЇ ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВОЇ ДУМКИ: ГЕРБЕРТ ГАРТ ПРО МОРАЛЬНІСТЬ ПРАВА.....	452
РЕЦЕНЗІЇ	
Гараджаев Д. РЕЦЕНЗІЯ НА МОНОГРАФІЮ С.В. ОСАУЛЕНКО «ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДИНЕННЯ В ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ В УКРАИНЕ: КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ».....	455
Фальковський А.О. ДОКТРИНАЛЬНА РОЗРОБКА СУТНОСТЕЙ ДЕРЖАВНО-ПРАВОВИХ ІДЕЙ У КОНЦЕПЦІЇ ВІДКРИТОГО СУСПІЛЬСТВА КАРЛА ПОППЕРА (РЕЦЕНЗІЯ НА МОНОГРАФІЮ О.Л. МАКАРЕНКОВА «ДЕРЖАВНО-ПРАВОВІ ІДЕЇ В КОНЦЕПЦІЇ ВІДКРИТОГО СУСПІЛЬСТВА КАРЛА ПОППЕРА»).....	456

26. Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej. Dz.U. z 2003 r. Nr 135, poz. 1268. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20031351268/T/D20031268L.pdf> (дата звернення: 16.02.2018).
27. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20041201252/T/D20041252L.pdf> (дата звернення: 16.02.2018).
28. Ustawa z dnia 23 stycznia 2008 r. o przenoszeniu praw emerytalnych urzędników Wspólnot Europejskich. Dz.U. z 2008 r. Nr 47, poz. 274. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20080470274/T/D20080274L.pdf> (дата звернення: 16.02.2018).
29. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Dz.U. 2004. Nr 210 poz. 2135. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20042102135/U/D20042135Lj.pdf> (дата звернення: 16.02.2018).
30. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2004. nr 99. poz. 1001. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001065/U/D20171065Lj.pdf> (дата звернення: 17.02.2018).
31. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Dz.U. 1991. Nr 7. poz. 24. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910070024/U/D19910024Lj.pdf> (дата звернення: 18.02.2018).
32. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Dz.U. 2004. Nr 64. poz. 593. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20040640593/U/D20040593Lj.pdf> (дата звернення: 18.02.2018).
33. Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych. Dz.U. 2003. nr 228. poz. 2255. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20061390992/U/D20060992Lj.pdf>
34. Ustawa z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów. Dz.U. 2014 poz. 567. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20140000567/T/D20140567Lj.pdf> (дата звернення: 18.02.2018).
35. Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów. Dz.U. 2007. nr 192. poz. 1378. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20071921378/O/D20071378.pdf> (дата звернення: 17.02.2018).
36. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1997. Nr 123. poz. 776. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19971230776/U/D19970776Lj.pdf> (дата звернення: 15.02.2018).
37. Сипорска А. Социальное обеспечение в Польше (пер. с польского). Варшава: Типография УСС, 2015. 144 с.
38. Про затвердження Порядку розміщення тимчасово вільних коштів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, в тому числі резерву коштів цих фондів, на вкладних (депозитних) рахунках: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.2003 р. № 111. *Офіційний вісник України*. 2003. № 4. С. 371. стаття 145. код акта 24232/2003.

УДК 349.2

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА ЗА ПРОЕКТОМ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

TERMINATION OF THE LABOR CONTRACT ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYEE UNDER THE PROJECT OF THE NEW LABOR CODE

Менів Л.Д.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Університету державної фіскальної служби України

Стаття присвячена висвітленню окремих питань реалізації прав працівників у разі розірвання ними трудового договору за власним бажанням. Автор акцентує увагу на новациях реалізації прав працівників у разі розірвання трудового договору за власним бажанням, які передбачені в проєкті Трудового кодексу України. Зазначається, що захист трудових прав працівників, які розривають договір за власним бажанням, потребує вдосконалення з урахуванням закордонного досвіду.

Ключові слова: працівник, трудовий договір, розірвання трудового договору за власним бажанням, попередження про звільнення, звільнення працівника, проєкт Трудового кодексу.

Статья посвящена освещению отдельных вопросов реализации прав работников при расторжении ими трудового договора по собственному желанию. Автор акцентирует внимание на новациях реализации прав работников при расторжении трудового договора по собственному желанию, предусмотренных проектом Трудового кодекса Украины. Отмечается, что защита трудовых прав работников, которые расторгают договор по собственному желанию, нуждается в совершенствовании с учетом зарубежного опыта.

Ключевые слова: работник, трудовой договор, расторжение трудового договора по собственному желанию, предупреждения об увольнении, увольнение работника, проект Трудового кодекса.

The article is devoted to the clarification of certain issues of the rights of employees when they terminate their employment contract on their own. The author focuses on problematic issues and innovations in the implementation of workers' rights when termination of an employment contract of their own accord. It is noted that the protection of labor rights of employees who break the contract on their own will require improvement and improvement taking into account foreign experience.

Key words: employee, labor contract, termination of employment contract of their own accord, notice of dismissal, dismissal of employee.

Постановка проблеми. У контексті роботи Верховної Ради України над проєктом Трудового кодексу (далі – ТК) питання правового регулювання розірвання трудового договору, зокрема з ініціативи працівника, є надзвичайно актуальними. Питанням правового регулювання розірвання трудового договору також приділена увага в Меморандумі технічних зауважень до проєкту Трудового кодексу України Міжнародної організації праці. Зазначено недоліки відповідних розділів проєкту ТК України, що потребують узгодження з

нормами міжнародного права та європейської практики. Застарілі норми чинного Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, прогалини в правовому регулюванні не сприяють правильному застосуванню правових норм про розірвання трудового договору з ініціативи працівника та єдності судової практики. Це все потребує переосмислення норм, що регламентують інститут припинення трудових правовідносин, а також норм, що містять конкретні підстави для розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Стан дослідження. Питання правового регулювання припинення трудового договору як одного з основних і важливих інститутів трудового права завжди перебували в центрі уваги провідних учених у галузі трудового права. Зокрема, питання розірвання трудового договору з ініціативи працівника досліджували: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, П.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, Д.М. Кравцов, А.Р. Мацок, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилишко, О.І. Процевський, О.В. Стасів, С.В. Стичинський, Н.М. Хуторян, А.Р. Чанишева, О.М. Ярошенко й ін.

Незважаючи на велику зацікавленість науковців і актуальність теми дослідження, зазначене питання сьогодні ще не опрацьоване належним чином, правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника є застарілим та потребує системного нового підходу, який би відповідав умовам сьогодення.

Мета статті – дослідити проект Трудового кодексу України в частині розірвання трудового договору з ініціативи працівника і запропонувати нові підходи до регулювання трудових відносин у зазначеній сфері, які повною мірою відповідали би потребам сучасної ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Багато років у нашої державі говорять про необхідність ухвалення нового сучасного трудового законодавства, яке би відповідало умовам ринкових відносин. Робота над проектом Трудового Кодексу України була на порядку денному неодноразово, але жодного разу це питання не вирішено.

Сьогодні головна мета ухвалення нового Трудового кодексу України – забезпечити баланс між інтересами держави, профспілок, які представляють працівників, та роботодавців. Одними з найактуальніших питань Кодексу є питання припинення трудового договору, серед яких на окрему увагу заслуговують питання розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Будь-який працівник має право за власним бажанням розірвати з роботодавцем трудовий договір, попередивши його про це в письмовій формі не пізніше ніж за два тижні. А звільнення за власною ініціативою – це добровільне волевиявлення працівника, а не примус із боку роботодавця чи третіх осіб [1, с. 148].

В.І. Прокопенко висловлює думку про наявність залежності порядку розірвання трудового договору з ініціативи працівника від виду трудового договору (строковий або укладений на невизначений строк), підкреслюючи, що для розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, працівник повинен звернутися до власника або уповноваженого ним органу з письмовою заявою, якою попереджує роботодавця за два тижні про бажання припинити трудові відносини [2, с. 154].

Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна зазначають, що для такого звільнення не вимагається жодних поважних причин, головним є бажання працівника, і відокремлюють зобов'язання власника щодо звільнення працівника: прийняти заяву про звільнення, організувати прийом матеріальних цінностей, якщо такі перебували у віданні працівника [3, с. 117].

Із першого погляду на § 3 «Припинення трудових відносин у зв'язку з розірванням трудового договору за ініціативою працівника» гл. 5 проекту Трудового кодексу України [4, с. 117] можна зробити висновок, що правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи працівника порівняно із чинним КЗпП України зазнало істотних змін. Хоча за обсягом, за кількістю норм майже нічого не змінилося, їх наповнення набуло іншого змісту. Зупинимося на новелах проекту Трудового кодексу України, які, на нашу думку, можуть істотно вплинути на обсяг прав та обов'язків учасників трудових правовідносин.

У проекті Трудового кодексу – три статті (84, 85, 86), які передбачають порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Так, відповідно до ст. 84 проекту Трудового кодексу, працівник має право в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця за два тижні шляхом подання письмової заяви, що підлягає обов'язковій реєстрації. Законодавець пропонує зберегти двотижневий термін попередження про звільнення, але новелою цієї статті є те, що, на відміну від чинного КЗпП України, заява про розірвання трудового договору підлягає обов'язковій реєстрації. Безперечно, зазначена новела є позитивним кроком щодо захисту прав працівників, які мають подати заяву про звільнення за власним бажанням, і вони зможуть, за необхідності, довести факт подання заяви.

Також новелою цієї статті є те, що працівник має право до закінчення строку випробування розірвати трудовий договір за власною ініціативою шляхом подання письмової заяви про це за три дні до визначеного ним дня звільнення. У жодній статті чинного КЗпП України така умова не зазначалася взагалі, отже, працівник, подавши заяву про звільнення за власним бажанням, повинен відпрацювати два тижні, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

Новим положенням цієї статті є умова про те, що забороняється відмовляти в прийнятті заяви про розірвання трудового договору через відсутність погодження її з будь-якими посадовими особами. Сьогодні на практиці таке погодження дуже часто має місце. І працівник повинен витратити певний час та інші ресурси, щоб отримати погодження на звільнення. Однак, на нашу думку, доцільно було б у проекті передбачити заборону взагалі на будь-яке погодження заяви про звільнення працівника за власним бажанням і визначити, що тільки роботодавець підписує заяву про звільнення.

Позитивним у проєкті є те, що, на відміну від чинного КЗпП України, чітко передбачена процедура відкликання заяви про розірвання трудового договору працівником. Так, працівник незалежно від згоди роботодавця може відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви протягом строку попередження про звільнення. Роботодавець має право відмовити в задоволенні такої заяви, якщо на місце працівника запрошено іншу особу, якій неможливо відмовити в укладенні трудового договору відповідно до вимог законодавства. У чинній сьогодні ст. 38 КЗпП України зазначається, що коли працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не має права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому, відповідно до законодавства, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Зі змісту цієї статті випливає, що працівник не зобов'язаний якось повідомляти роботодавця про відкликання заяви про розірвання трудового договору, достатньо тільки щоби він продовжував працювати після звільнення.

Фактично проектом Трудового кодексу України визначено алгоритм порядку реалізації права працівника на відкликання заяви про звільнення, а також зміст таких дій, виконання яких спрямоване на досягнення мети найбільш повного й точного здійснення права на звільнення. Однак, на нашу думку, варто саме в проекті визначити, якою вважається інша особа, якій неможливо відмовити в укладенні трудового договору, та зазначити вичерпний перелік таких осіб.

Також новелою ст. 84 проекту Трудового кодексу України є організація прийняття матеріальних цінностей від працівника, який подав заяву про розірвання трудового договору. Так, роботодавець зобов'язаний організувати приймання матеріальних цінностей від працівника, який подав заяву про розірвання трудового договору, з таким розрахунком, щоб воно було закінчено до встановленого

строку припинення трудових відносин. Однак у цій статті не передбачено відповідальності для роботодавця, який не виконує зазначені обов'язки, не визначено законних дій працівника, наприклад, чи може він залишити роботу після закінчення терміну попередження про звільнення?

Якщо в строк, встановлений для приймання матеріальних цінностей, воно не було закінчено, за письмовою згодою працівника дата його звільнення може бути перенесена на час, необхідний для закінчення передачі матеріальних цінностей. За відсутності такої згоди дата звільнення не може бути змінена, матеріальні цінності, які не були передані працівником до моменту звільнення, приймаються комісією в складі не менше трьох осіб, які призначаються роботодавцем. Стягнення вартості незданих матеріальних цінностей здійснюється передбаченим цивільним законодавством порядком.

У зв'язку з тим, що дане питання сьогодні не врегульоване чинним законодавством, на практиці є проблеми зі звільненням працівників через неможливість належним чином передати матеріальні цінності.

За проектом Трудового кодексу, працівники мають право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою. Так, відповідно до ст. 85 проекту, за наявності поважних причин для розірвання трудового договору працівник має право на власний розсуд визначити день звільнення з роботи. Таким днем може бути будь-який робочий день, починаючи з наступного дня після подання працівником заяви про розірвання трудового договору, до закінчення строку попередження, визначеного ч. 1 ст. 84 цього Кодексу.

Поважними причинами, що дають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою, визнаються такі: 1) неможливість продовжувати роботу за станом здоров'я або неможливість проживання в даній місцевості за станом здоров'я; 2) вагітність, необхідність догляду за дитиною, іншим хворим членом сім'ї чи інвалідом I групи; 3) обрання на посаду в результаті виборів у випадках, передбачених законом; 4) оголошення переможцем у конкурсі на заміщення посади; 5) призначення на посаду; 6) порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору; 7) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; 8) вступ до навчального закладу; 9) отримання права на пенсію; 10) інші поважні причини.

Якщо проаналізувати ч. 1 ст. 38 КЗпП України, то можна зробити висновок, що перелік таких працівників у проекті є ідентичним до чинного законодавства і теж не є вичерпним, що, з одного боку, є позитивним, а з іншого – поважність причини буде визначатися не законом, а роботодавцем.

Однак зі змісту цієї статті незрозуміло, чи стосуються її положення строкових трудових договорів. Очевидно, ні, бо в цій статті йдеться лише про право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою працівника. Тому хочемо звернути увагу на те, що в проекті Трудового кодексу не передбачено порядок припинення трудових договорів, які укладені на визначений термін.

Новелою проекту Трудового кодексу є неприпустимість дій, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі. Так, відповідно до ст. 86 проекту, забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі. Вважаємо, що така заборона є сьогодні на часі, адже на практиці мають місце різні прояви примушування працівників до розірвання трудового договору. Наприклад, працівника під час укладання трудового договору зобов'язують написати заяву про звільнення за власним бажанням, яка збері-

гається в роботодавця, і роботодавець може її реалізувати в будь-який час.

Безумовно, оцінювати більшість зазначених вище новел потрібно позитивно, але не варто забувати про те, що останніми десятиріччями інститут припинення трудових відносин з ініціативи працівника на практиці, а не в чинному законодавстві, зазнав істотних змін. Варто мати на увазі, що не лише роботодавці відмовляють працівникам у реалізації їхніх прав на звільнення, а й самі працівники подекуди самі погоджуються на інші, аніж ті, які передбачені чинним законодавством, правила звільнення за власним бажанням.

Аналіз новел проекту Трудового кодексу України щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника потребує також дослідження закордонного досвіду із цього питання, який, можливо, був би корисним для України. Розглянемо, яким є правове регулювання трудових відносин у країнах близького зарубіжжя.

Так, досить специфічним є правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи працівника в Литовській Республіці. Так, відповідно до ст. 100 Закону «Про працю» [5], на відміну від ст. 38 КЗпП [6] України, працівник має право розірвати трудовий договір, попередивши про це в письмовій формі за один місяць, якщо в трудовому колективному договорі або в трудовому договорі не встановлений більш короткий термін розірвання.

Після вимоги працівника про розірвання договору в цей термін не включають період тимчасової непрацездатності. Працівник, який працевлаштований на тимчасовій оплачуваній громадській роботі, має право розірвати договір, попередивши про це за один день. Право працівника відкликати заяву про розірвання договору визначає роботодавець, якщо таке право не встановлено в трудовому колективному договорі або трудовому договорі. За згодою працівника і роботодавця трудовий договір може бути розірваний до закінчення терміну розірвання. Працівник має право в письмовій формі заявити про розірвання трудового договору, не дотримуючись встановленого в даній статті терміну оголошення, якщо він має важливу причину. Важливою причиною визнають будь-яку з обставин, яка з міркувань моральності і здорового глузду не дозволяє продовжувати трудові правові відносини.

Ст. 85 Трудового кодексу Республіки Молдови [7] передбачає таке поняття, як «відставка», тобто припинення трудових відносин з ініціативи працівника. Працівник має право на відставку – розірвання за власною ініціативою індивідуального трудового договору, за винятком положення ч. (41), сповістивши про це роботодавця письмовою заявою за 14 календарних днів. Початок зазначеного строку починається наступного дня після дати реєстрації даної заяви. У разі відставки працівника у зв'язку з виходом на пенсію, встановленням ступеня обмеження можливостей, відпусткою для догляду за дитиною, зарахуванням до навчального закладу, переїздом на місце проживання в іншу місцевість, доглядом за дитиною віком до 14 років або дитиною з обмеженими можливостями, обранням на виборну посаду, прийомом на роботу за конкурсом на інше підприємство, порушенням роботодавцем індивідуального і / або колективного трудових договорів, чинного трудового законодавства роботодавець зобов'язаний прийняти відставку в скорочений термін, зазначений у поданій і зареєстрованій заяві, до якої додається відповідний документ, що підтверджує таке право. Керівник підприємства (філії або представництва), його заступники та головний бухгалтер має право подати у відставку, сповістивши про це роботодавця письмовою заявою за один місяць.

Відповідно до ст. 40 Трудового кодексу Республіки Білорусь [8], працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це наймача письмово за один місяць. За згодою сторін і у випадках, передбачених у колективному договорі,

трудовий договір може бути розірваний до закінчення строку попередження. Працівник має право до закінчення строку попередження письмово відкликати свою заяву, якщо на його місце не запрошено іншого працівника, якому, відповідно до законодавства, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

За наявності обставин, що виключають або значно ускладнюють продовження роботи (стан здоров'я, пенсійний вік, радіоактивне забруднення території й інші випадки), а також у разі порушення наймачем законодавства про працю, колективного договору, угоди, трудового договору наймач зобов'язаний розірвати трудовий договір у строк, зазначений у заяві працівника. Після закінчення строку попередження працівник має право припинити роботу. В останній день роботи роботодавець зобов'язаний видати працівникові трудову книжку і провести з ним остаточний розрахунок.

Відповідно до ст. 41 Трудового кодексу Республіки Білорусь, строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, інших поважних причин, які перешкоджають виконанню роботи за трудовим договором, а також у разі порушення наймачем законодавства про працю, колективного договору, трудового договору. Факт порушення наймачем законодавства про працю, колективного договору, трудового договору встановлюється уповноваженим органом нагляду за дотриманням законодавства про працю, профспілками і (або) судом.

Відповідно до ст. 56 Трудового кодексу Республіки Казахстан [9], працівник має право за своєю ініціативою розірвати трудовий договір, повідомивши про це роботодавця письмово не менше ніж за один місяць, за винятком випадків, передбачених законодавством. У трудовому договорі допускається встановлення більш тривалого терміну повідомлення працівником роботодавця про розірвання трудового договору.

Працівник має право письмово повідомити роботодавця про невиконання роботодавцем умов трудового договору. Якщо після закінчення семиденного терміну із дня

письмового повідомлення невиконання умов трудового договору роботодавцем триває, працівник має право розірвати трудовий договір, письмово повідомивши роботодавця не пізніше ніж за три робочих дні.

Відповідно до § 49 Трудового кодексу Чеської Республіки [10], якщо роботодавець і працівник погоджуються припинити трудові відносини, трудові відносини закінчуються узгодженим днем. Угода про припинення трудової діяльності укладається між роботодавцем та працівником у письмовій формі, інакше вона недійсна. Один примірник договору про припинення трудових відносин видається роботодавцем працівникам. Відповідно до § 50 Трудового кодексу Чеської Республіки, роботодавець та працівник можуть скасувати звільнення. Денонсація повинна бути подана в письмовій формі і доставлена іншому учаснику, інакше вона недійсна.

У результаті аналізу закордонного законодавства ми бачимо, що в чинному КЗпП України і в проекті Трудового кодексу передбачені більш лояльні умови працівникам, які вирішили розірвати трудовий договір за власним бажанням. Проте з метою захисту інтересів держави, боротьби із плінністю кадрів та для забезпечення стабільності трудових відносин вважаємо, що іноземний досвід щодо звільнення працівників за власним бажанням може бути корисним для України.

Висновки. Узагальнюючи вищезазначене, доходимо висновку, що проект Трудового кодексу України в частині, що регламентує питання розірвання трудового договору з ініціативи працівника, містить суттєві зміни та нововведення. На нашу думку, не всі з них можна назвати позитивними. Загалом відчувається прагнення нормотворця відійти від положень, що втратили своє регулятивне значення у зв'язку зі зміною суспільних відносин. Більшість новел покращують становище працівника. Тому вважаємо за необхідне продовжити роботу над текстом законопроекту до другого читання з метою посилення гарантій трудових прав працівників, які мають намір припинити трудові відносини за власним бажанням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / В.В. Жернаков та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
2. Прокопенко В.І. Кодекс законів про працю України : науково.-практичний коментар. Харків : Консум, 2003. 832 с.
3. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Харьков : Одиссей, 2000. 480 с.
4. Трудовий кодекс України: проект закону № 1658 від 27 грудня 2014 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webprg> (дата звернення: 30.01.2019).
5. Про працю: Закон Латвійської Республіки. URL: http://www.zakon.lv/otruide_ru.htm (дата звернення: 02.02.2019).
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. (у редакції від 11 жовтня 2018 р.) / Верховна Рада України. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.02.2019).
7. Трудовий кодекс Республіки Молдова. URL: <http://lex.justice.md/ru/326757/> (дата звернення: 02.02.2019).
8. Трудовий кодекс Республіки Білорусь. URL: <http://трудовай-кодекс.бел/statya-28> (дата звернення: 15.02.2019).
9. Трудовий кодекс Республіки Казахстан. URL: http://www.mikrosoft.kz/trudovoy-codex-2016.html#st_36 (дата звернення: 17.02.2019).
10. Трудовий кодекс Чеської Республіки. URL: <http://czech-consult.ru/articles/376-labor-code-czech-republic.html> (дата звернення: 20.02.2019).