

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ**



**АКТУАЛЬНІ
ПРОБЛЕМИ ЦИВІЛЬНОГО
ТА ГОСПОДАРСЬКОГО
ПРАВА**

**Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної конференції**

07 жовтня 2016 року

м. Кривий Ріг

Сімейним кодексом України не встановлено вичерпного переліку підстав припинення дії шлюбного договору. Тому пропонуємо законодавчо закріпити ці підстави та викласти статтю 102 Сімейного кодексу України у такій редакції:

«Стаття 102. Припинення дії шлюбного договору

Шлюбний договір може бути припинений: а) у результаті виконання сторонами всіх його істотних умов; б) у разі смерті одного із подружжя; в) за згодою обох сторін; г) на вимогу одного з подружжя за рішенням суду з підстав, що мають істотне значення, зокрема в разі неможливості його виконання».

При розірванні шлюбного договору повністю або частково в цій частині припиняє свою дію договірний режим майна подружжя і автоматично набуває чинності законний режим, тобто ті норми і правила, які передбачені чинним законодавством.

Література:

1. Цивільне і сімейне право України: Навчально-практичний посібник / За ред. Є.О. Харитонова, А.І. Дрішлюка. – Х.: ТОВ «Одісей», 2003. – С. 49-50.
2. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 року (зі змінами і допов.) // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 21. – Ст. 135.

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Герасименко О.О.

*Президент Інституту політико-правових та релігійних досліджень,
Голова Координаційної ради молодих юристів м. Києва при Печерському РВ ДВС м. Києва
ГТУЮ у м. Києві*

Новіцький В.В.

*Член Координаційної ради молодих юристів м. Києва при Печерському РВ ДВС м. Києва
ГТУЮ у м. Києві*

Науковий керівник:

ст. викл. кафедри цивільного та господарського права

ДЮІ МВС України, к.ю.н. Піддубна Д.С.

На сьогоднішній день Україна переживає не прості часи, період складних викликів та реформування різних сфер суспільного життя. На наше глибоке переконання, одним з ключових напрямків, який безсумнівно потребує змін та фахового удосконалення є трудове законодавство. Для того, щоб розкрити актуальність даної проблематики нам потрібно розглянути її з позиції доктрини права та сучасного стану розвитку трудового законодавства.

Переходячи до першого пункту, варто згадати про те, що окреслену проблематику свого часу вивчали такі вчені, як: М. Дулик, О. Ярошенко, С. Прилипко, М. Іншин, Н. Гетьманцева, С. Венедіктов, О. Демченко, М. Стадник. Вище названі науковці та правники з різних ракурсів досліджували питання реформування трудового законодавства. Так, наприклад Н. Гетьманцева в одній із своїх статей присвяченій тенденціям та пріоритетам реформування трудового законодавства України акцентує увагу на невідповідності діючого Кодексу законів про працю України (Далі КЗпП України) вимогам та реаліям нашого часу. В якості аргументування висловленої позиції вона наголошує на тому, що «КЗпП України був розрахований на регулювання праці на державних підприємствах, тому в умовах сьогодення він не може відобразити специфіку праці в умовах малого і середнього бізнесу. Отже, необхідно передусім внести певні зміни в нині діючий кодекс, для того, щоб вони пройшли перевірку на практиці, а потім на його основі розробляти та приймати новий Трудовий кодекс»[1, с. 65].

Свого часу С. Венедіктов наголошував на проблемі «застарілості положень КЗпП України, який був затверджений наприкінці 1971 року та набрав чинності починаючи з 1 червня 1972 року. Кажучи про застарілість положень КЗпП України, ми маємо на увазі в першу чергу те, що положення вказаного законодавчого акту приймалися за часів панування іншої соціальної, економічної та політичної доктрини. Так наведений кодекс був запроваджений за часів, коли єдиним роботодавцем була держава, конституційне право на працю «підкріплювалося» кримінальною відповідальністю за дармоїдство, а при наявності чисельних трудових прав, працівники фактично були закріплені за певними підприємствами, установами, організаціями та інше»[2, с. 146]. Подібні погляди відносно даної тематики висловлював М. Дулик «чинне нині трудове право склалося переважно в період, коли економічною основою трудових відносин була державна власність. Держава виступала не тільки як орган влади, але як власник, що зумовило жорстке правове регулювання трудових відносин»[3, с. 353].

На наше глибоке переконання, потрібно погодитись з думкою Н. Гетьманцева, С. Венедіктова та М. Дулик відносно нагальності потреби у реформуванні Трудового законодавства України. Адже, дійсно наша держава отримавши 24 серпня 1991 року незалежність, перейшла від командно-планової до ринкової економіки, відкрила шлях до розвитку інших крім державної форм власності. Відповідно КЗпП України, був прийнятий в кардинально інших умовах та за іншого суспільно-політичного устрою.

Такий правник, як М. Іншин звертав увагу на проблемні аспекти адаптації трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу. Зважаючи на прагнення нашої держави вступити до ЄС, питання відповідності та узгодженості норм права в тому числі в сфері трудового законодавства є надзвичайно актуальним. Зокрема науковець, переконує на необхідності в процесі реформування трудового права нашої держави використовувати прогресивний досвід країн Європейського Союзу[4, с. 161]. Однак в даному контексті слушно буде навести позицію Ю. Шемшученка «гармонізація систем національного і європейського права не може здійснюватися механічно. По-перше продовжує діяти принцип державного суверенітету кожної країни. По-друге,

ці країни мають багато особливостей, які вони оберігають і не хотіли б втратити в ході інтеграційних процесів. По-третє, ще не вироблено універсальних організаційних механізмів гармонізації відповідних правових систем. По-четверте, мають місце суттєві недоліки в теоретичному вирішенні відповідних проблем, що стримує і їх практичне вирішення»[4, с. 161]. З цими аргументами важко не погодитись. На нашу думку, переймаючи досвід інших країн в проблемних питаннях реформування трудового законодавства, потрібно бути достатньо обережним та поміркованим. Адже, на практиці може виникнути ситуація коли враховуючи специфіку правового регулювання суспільних відносин кожної держави, в одній країні та чи інша норма права буде ефективною, а в іншій ця ж норма може стати не дієвою. Крім того «вихідним пунктом гармонізації законодавства України з європейським правом є уніфікація термінології, яка використовується в цих двох правових системах. Без цього складно досягнути взаєморозуміння у правовій сфері. Процес адаптації законодавства слід розпочинати саме з юридичної термінології»[4, с. 163]. Термінологічне питання є також не простим. Така думка ґрунтується на тому, що достатньо часто трапляються випадки неузгодженості юридичних термінів навіть у різних внутрішніх нормативно-правових актах з однієї проблематики. Проте зближення національного законодавства з країнами Європейського Союзу – це не процес одного року, а складний, тривалий шлях поступового розвитку вітчизняної правової системи.

Деякі правники такі, як О. Демченко доводять необхідність модернізації трудового права України та зближення його доктринальних положень з правом країн ЄС, через ефективну імплементацію в його змістовну частину нових правових інститутів. Зокрема, мова йде про таку форму зайнятості, як дистанційна праця. Позиція О. Демченко полягає в тому, що «одним з етапів євроінтеграції для України є реформування національного трудового законодавства з визнанням нової сучасної нестандартної форми зайнятості – дистанційна праця»[5, с.139]. На нашу думку, стимулювання розвитку та впровадження в національне законодавство новітніх інститутів – це буде прикладом прогресивного, стратегічного розвитку Трудового права України.

Продовжуючи аналіз наукових доробок з піднятого питання, можна згадати опубліковану роботу М. Стадника, присвячену питанню реформування трудового законодавства і проблемі відповідальності в трудовому праві. На його глибоке переконання, «реформа трудового законодавства повинна посилити відповідальність суб'єктів трудових правовідносин, реально захистити права найманих працівників. Абсолютно недопустимо повільне реформування трудового законодавства, що об'єктивно негативно впливає на рівень захисту трудових прав громадян. Тому проблема відповідальності в трудовому праві і є на сьогодні досить актуальною»[6, с. 343]. В цьому контексті можна сказати про те, що без дійсно дієвого на практиці правового інституту відповідальності роботодавця, буде вкрай проблематично найманому працівнику ефективно захистити свої права та законні інтереси. Проте задля попередження випадків зловживання найманими працівниками своїми правами, повинен бути розроблений правовий механізм збалансування прав, обов'язків, сфери відповідальності роботодавців та найманих працівників.

Проаналізувавши доктрину права з обговорюваної проблематики, можна виокремити ще один аргумент на користь актуальності питання реформування трудового законодавства нашої держави. Всі вище згадані висловлювання та приведені цитати відомих науковців, юристів датуються 2003-2014 роками. Виходячи з цього ми впевнені - це є свідченням того, що піднята тема для обговорення, як була актуальною, такою вона залишається і в наш час.

Дослідивши наукові публікації вище названих правників, доцільно буде звернути увагу на другий пункт нашого дослідження – сучасний стан розвитку трудового законодавства України. Для того, аби модернізувати, осучаснити Трудове законодавство України є фактично два шляхи: 1) внесення змін до КЗпП України; 2) прийняти Трудовий Кодекс України. На нашу думку, аби впевнитись в тому, що дійсно потрібно приймати новий кодифікований акт, крім вище названих аргументів потрібно звернути увагу на стан нині діючого КЗпП України. Мова йде про те, що така велика кількість законодавчих змін внесених до цього нормативно-правового акту, свідчить про необхідність прийняття Верховною Радою України сучасного, оновленого документу, який би відповідав вимогам сьогодення.

Література

1. Гетьманцева Н.Д. Тенденції та пріоритети реформування трудового законодавства України // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2011. – № 578. – С. 65-69.
2. Венедіктов С.В. Щодо сучасного стану реформування трудового законодавства в Україні // Держава і право. – 2014. – № 63. - С. 145-150.
3. Дулик М. Сучасна наука трудового права: проблеми розвитку в контексті необхідності реформування трудового законодавства // Вісник Львівського Університету. – 2003. - № 38. – С. 352-356.
4. Іншин М. Адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу як один з пріоритетних напрямів правової реформи в Україні // Публічне право. – 2011. - № 4. - С. 160-165.
5. Демченко О.В. Дистанційна праця. Реформування трудового законодавства України в межах євроінтеграції // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2014. - № 1137. – С. 138-140.
6. Стадник М. Реформа трудового законодавства і проблеми відповідальності в трудовому праві // Мат. міжнар. наук.-прак. конф. «Актуальні питання державотворення в Україні». – Київ, 23 травня 2014. – С. 342-344.

УЧАСТЬ ФОНДУ ГАРАНТУВАННЯ ВКЛАДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ У ПРАВОВІДНОСИНАХ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКІВ

Швагер О. А.

*асистент кафедри цивільно – правових дисциплін
та фінансового права*