

положення зазначаються у шлюбному договорі задля стимулювання належної поведінки подружжя у шлюбі, але не для примусового виконання.

Отже, незважаючи на те, що інститут шлюбного договору існує в українському законодавстві вже понад 20 років, популярність їх укладення залишається досить низькою. Це, перш за все, пояснюється низьким рівнем довіри громадян до даного правочину, а саме, серед населення існує думка, що укладання даного виду договору через недовіру один до одного, є ознакою шлюбу за розрахунком. Це моральний аспект. Наступним аспектом є невисокий рівень правової культури українців, незнання юридичного механізму, не проінформовані у його можливостях змушує населення боятися укладати шлюбний договір.

Варто наголосити, що існування в Україні такого інституту як “шлюбний договір” має значний вплив на розбудову демократичної України, проте необхідно докладати багато зусиль для його удосконалення. При цьому можна брати до уваги правові традиції інших країн, досвід яких побудований не на одному столітті.

Список використаних джерел

1. Борисова В. І. Сімейне право України: підручник. та ін.; За заг. ред. В. І. Борисової та І. В. Жилінкової. К.: Юрінком Інтер, 2004. 200 с.
2. Дякович М.М. Сімейне право. навч. пос. К.: Правова єдність, 2009. 512 с.
3. Римаренко І. В. Шлюбний договір в Україні: за і проти. Сучасні питання економіки і права. 2013. №1. С. 102-105.
4. Хоршева Ю. О. Шлюбний договір чи шлюбний контракт?. 2015. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/17331/1/%D0%A8%>.
5. Шлюбний договір в Україні: практичне втілення. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2016. №4.

Глуха Т.

*студентка IV курсу юридичного факультету
Тернопільського національного економічного університету
Науковий керівник: к. ю. н., доцент кафедри
цивільного права і процесу ТНЕУ Слома В.М.*

ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ІНШИХ КРАЇН

В сучасних умовах реформування трудового законодавства проблематика правового регулювання припинення трудового договору набуває особливого значення. Слід зазначити, що дефініція «припинення трудового договору» завжди була в центрі уваги багатьох учених та викликала низку дискусій. На даний час при дослідженні припинення трудового договору у законодавстві про працю використовуються три терміни, серед яких: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення».

С.М. Глазько вважає, що припинення трудового договору є припиненням трудових правовідносин за волевиявленням працівника, роботодавця, вимогою третіх осіб, які не є сторонами трудового договору, або за наявності визначених у законодавстві життєвих обставин. Водночас, автор визначає розірвання трудового договору як припинення трудових правовідносин за

волевиявленням сторін трудового договору або за вимогою інших громадських організацій чи державних органів [2, с. 4].

Підстави припинення трудового договору визначені ст. 36 КЗпП України. Що стосується підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, то вони визначені ст.ст. 40, 41 КЗпП України.

Усі чинні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити умовно на три групи. За основу розмежування підстав розірвання трудового договору доцільно прийняти критерії, які унеможливають залишення працівника в колективі. До першої групи належать підстави виробничого характеру. Друга група підстав, пов'язана з юридичними подіями при відсутності винних дій працівника, тобто за підставами організаційно-правового характеру. Останню групу становлять підстави, що перебувають у прямій залежності від дій працівника і які виражаються в його винній протиправній поведінці, невиконанні або неналежному виконанні ним трудової функції чи порушенні моральних принципів [5, с. 879].

У більшості західних європейських країнах обов'язковими умовами звільнення працівника з ініціативи роботодавця є наявність поважної причини (крім випадків дисциплінарного звільнення) і, як правило, попередження. Зміст поняття «поважна причина» в різних країнах визначається неоднаково: встановлюється законодавством, колективними договорами, судовою практикою.

Так, у законодавстві Франції проголошений загальний принцип звільнення з поважної причини, проте зміст її поважності визначають і уточнюють суди при розгляді конкретних справ. Здебільшого такою причиною суди визнають винну поведінку працівника, а також виробничі потреби підприємства. В інших країнах (Іспанія, США) сутність поважної причини звільнення здебільшого розкрито у самому законодавстві або в колективних договорах [4, с. 152-153].

У Трудовому кодексі Литовської Республіки роботодавець може розірвати безстроковий трудовий договір із працівником лише внаслідок важливих причин, попередивши його про це за 2 місяці. У попередженні мають бути вказані причина й обставини, якими мотивується розірвання договору. При цьому протягом такого періоду роботодавець повинен надати працівникові вільний від роботи час для пошуків нової роботи [3, с. 47].

Законодавство ОАЕ не містить вичерпного переліку підстав припинення трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця і допускає розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи будь-якої сторони, в будь який час за наявності поважних причин, не розкритих належним чином у законодавстві [1].

Отже, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливе при дотриманні наступних умов: наявність законних підстав для його розірвання; дотримання встановленого порядку звільнення з роботи.

Список використаних джерел

1. Гарашенко Л. П. Трудовий договір за законодавством Об'єднаних Арабських Еміратів. URL: dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/13524/1/
2. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005.

3. Коваленко Р.І. Регулювання трудової функції в країнах Європи. *Соціальне право*. 2017. №2. С. 43-49. URL: ceslii.knu.ua.
4. Трудовое право и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. М.: Юристъ, 2002. 687 с.
5. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Форум права*. 2011. С. 877-881. URL: www.irbis-nbuv.gov.ua

Голод А.
*студентка II курсу юридичного факультету
Тернопільського національного економічного університету
Науковий керівник: викладач кафедри
цивільного права і процесу ТНЕУ Боднарчук І. В.*

КОЛЕКТИВНА (БРИГАДНА) МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

В Україні трудове законодавство потребує ретельного реформування. Адже в порівнянні з іншими галузями, Кодекс законів про працю, який є основним джерелом трудового права, діє ще з 1971 року. Як бачимо, він є застарілим нормативно-правовим актом. Тому, для регулювання сучасних трудових відносин необхідне створення нового документу, норми якого відповідатимуть саме сучасним реаліям. На сьогоднішній день, при детальному вивченні та аналізі проблем, які існують в трудовій сфері, розроблений проект Трудового кодексу України.

Одним із найважливіших питань, які вимагають правового регулювання, є сутність матеріальної відповідальності, а зокрема колективної (бригадної) відповідальності, що є одним з її видів.

Метою даної статті є визначення особливостей колективної (бригадної) матеріальної відповідальності, її важливості у сучасних трудових відносинах, а також проблеми розвитку та реалізації.

Питання щодо колективної (бригадної) матеріальної відповідальності є досить дискусійними. Тому її дослідженнями займалася низка вчених, зокрема В.С. Венедиктов, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук, Н.М. Хуторян, С.М. Прилипка, І.І. Шамшина та ін.

Виклад матеріалу. Стаття 43 Конституції України говорить про те, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Реалізація цього права здійснюється шляхом укладення трудового договору про роботу на певному підприємстві, в установі чи організації. З факту його укладення громадяни, які влаштовуються на роботу, набувають статусу працівників. Відповідно, з цього моменту вони наділяються відповідними правами, на них покладаються певні обов'язки і одночасно встановлюється відповідальність за невиконання цих обов'язків [6, с. 411].

Трудове законодавство передбачає два види відповідальності – це дисциплінарна та матеріальна. Дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку працівника, який порушив трудову дисципліну, понести покарання, передбачене нормами трудового законодавства [4, с. 321], а матеріальна відповідальність полягає в обов'язку сторони трудових правовідносин, що