

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.56>

NORMATYWNA PODSTAWA PRZENIESIENIA I PRZEMIESZCZENIA PRACOWNIKÓW NA UKRAINIE

Halyna Fomina

*aspirant Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych
Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0003-1140-1778

e-mail: Galina_Fomina@ukr.net

Adnotacja. Artykuł poświęcono kształtowaniu aktualnej myśli naukowej o stanie regulacji prawnej przeniesienia i przemieszczenia pracowników we współczesnej Ukrainie. Na podstawie analizy obowiązującego prawa Ukrainy autor stwierdza, że przeniesienie i przemieszczenie pracowników jest regulowane przez zestaw norm międzynarodowych aktów prawnych, norm krajowych aktów prawnych i regulaminów, mających charakter prawno-prawny (niezależnie od tego, czy są one częścią prawa pracy, prawa zatrudnienia lub prawa administracyjnego). Grupa międzynarodowych aktów prawnych zawierających przepisy bezpośrednio lub pośrednio dotyczące procedur przeniesienia i przemieszczenia pracowników składa się z: uniwersalnych i regionalnych międzynarodowych aktów prawnych zawierających zakaz pracy przymusowej; konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (na przykład Konwencji nr 29, 88, 171); orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (w szczególności w sprawach De Wilde, Ooms and Versyp v. Belgium, Rantsev v. Cyprus and Russia).

Słowa kluczowe: procedury kadrowe, akty prawne, przeniesienie pracowników, przemieszczenie pracowników, reforma prawa, stosunek pracy.

REGULATORY FRAMEWORK FOR TRANSLATION AND MOVEMENT OF EMPLOYEES IN UKRAINE

Galina Fomina

*Postgraduate Student of the Department of Labor Law and social security rights
Taras Shevchenko National University of Kiev (Kiev, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0003-1140-1778

e-mail: Galina_Fomina@ukr.net

Abstract. The article is devoted to the formation of an actual scientific thought about the state of legal regulation of the transfer and relocation of workers in modern Ukraine. Based on the analysis of the current legislation of Ukraine, the author comes to the conclusion that the processes of transferring and relocating employees are regulated by a set of norms of international legal acts, norms of national legislative and subordinate acts that have a labor-legal nature (regardless of whether they are an integral part of labor legislation, employment legislation or administrative legislation). A group of international legal acts containing norms directly or indirectly related to the procedures for the transfer and relocation of workers consists of: universal and regional international legal acts containing a ban on forced labor; conventions of the International Labor Organization (for example, conventions № 29, 88, 171); decisions of the European Court of Human Rights (in particular, in the cases of De Wilde, Ooms and Versyp v. Belgium, Rantsev v. Cyprus and Russia).

Key words: labor relations, legislative reform, personnel procedures, regulatory legal acts, relocation of employees, transfer of employees.

НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА ПЕРЕВОДА И ПЕРЕМЕЩЕНИЯ РАБОТНИКОВ В УКРАИНЕ

Галина Фомина

*аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко (Киев, Украина)*

ORCID ID: 0000-0003-1140-1778

e-mail: Galina_Fomina@ukr.net

Аннотация. Статья посвящена формированию актуальной научной мысли о состоянии правового регулирования перевода и перемещения работников в современной Украине. На основе анализа действующего законодательства Украины автор приходит к выводу, что перевод и перемещение работников регулируется совокупностью норм международно-правовых актов, норм национальных законодательных и подзаконных актов, имеющих трудо-правовую природу (независимо от того, являются ли они составной частью законодательства о труде, законодательства о занятости или же административного законодательства). Группу международно-правовых актов,

содержащих нормы, прямо или косвенно касающихся процедур перевода и перемещения работников, составляют: универсальные и региональные международно-правовые акты, содержащие запрет на принудительный труд; конвенции Международной организации труда (например, конвенции № 29, 88, 171); решения Европейского суда по правам человека (в частности, в делах *De Wilde, Ooms and Versyp v. Belgium*, *Rantsev v. Cyprus and Russia*).

Ключевые слова: кадровые процедуры, нормативно-правовые акты, перевод работников, перемещение работников, реформа законодательства, трудовые правоотношения.

Постановка вопроса. Трудовое право сегодня предстает в качестве системы правовых норм, анализ которых позволяет понимать особое социальное назначение данной отрасли права (Любимов, 2019: 77; Пузанова, 2019: 278), которое «заключается в ценностной ориентации его норм на закрепление, гарантирование, реализацию, охрану и защиту приоритета естественных трудовых и фундаментальных социальных прав работников в отношении прав других субъектов трудового права» (Костюченко, 2018: 9). Таким образом, трудовое право обуславливает стабильность и безопасность бытия общества, делает возможной социальную жизнь любого трудоспособного человека, удовлетворяя его потребность в должной мере социальной безопасности (Агамиров, 2015; Гладкий, 2020; Швець, 2020). Ввиду этого, текущий период масштабного пересмотра трудового права Украины актуализирует необходимость комплексного переосмысления состояния правового регулирования кадровых процедур, а прежде всего – перевода и перемещения работников, что обусловлено следующим: 1) фрагментарностью регламентации трудо-правового режима перевода и перемещения наемных работников (это дает работодателю широкую свободу действий в отношении перераспределения т. н. «рабочей силы», которая находится в кризисных условиях в достаточно уязвимом социальном положении); 2) недостаточностью сбалансирования законных интересов работников и работодателей при планировании, организации и осуществлении мероприятий по переводу и перемещению работников; 3) недостаточностью научного понимания учеными и практиками юридической сущности перевода и перемещения работников.

Анализ научной литературы и нерешенные ранее вопросы. Украинскими юристами-трудовиками уже долгое время уделяется внимание вопросу правового регулирования перевода и перемещения работников, среди которых: Ю.В. Баскакова, С.М. Булах, Н.Д. Гетманцева, Ю.В. Гоголь, Н.И. Иншин, Ю.В. Кернякевич-Танасийчук, В.В. Лазор, В.В. Марченко, К.Ю. Мельник, Т.В. Парпан, С.Л. Повзун, А.П. Тыха, О. Н. Ярошенко и другие ученые. Наряду с тем, следует констатировать, что на сегодняшний день отсутствуют актуальные комплексные исследования правового регулирования перевода и перемещения работников в части научного осмысления современной нормативной базы данных кадровых процедур.

Таким образом, **целью** данной статьи является формирование актуальной научной мысли о состоянии правового регулирования перевода и перемещения работников в Украине. Данное достигается путем решения следующих **задач**: 1) на основе анализа действующего законодательства Украины выделить и систематизировать акты, содержащие нормы, что регулируют перевод и перемещение работников; 2) проанализировать особенности правового регулирования данных кадровых процедур в контексте выделенных групп нормативно-правовых актов; 3) в обобщенном виде сформулировать вывод о состоянии правового регулирования перевода и перемещения работников.

Изложение основного материала исследования. Анализируя действующее законодательство Украины отметим, что современную нормативную основу перевода и перемещения работников на сегодняшний день составляют следующие группы нормативных актов:

1. Международно-правовые акты, содержащие нормы, прямо или косвенно касающиеся перевода и перемещения работников. Критически анализируя акты о правах человека и международного трудового права, можем прийти к выводу, что структуру данных международно-правовых актов составляют такие группы международных документов: 1) универсальные и региональные международно-правовые акты, содержащие запрет на принудительный труд, а именно: а) положения Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (ст. 4, части 1–3 ст. 23 этого международно-правового документа); б) Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (ст. 8 Пакта); в) Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (ст. 4 Конвенции); 2) конвенции Международной организации труда (МОТ), касающиеся перевода или перемещения работников, среди прочего: а) «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. № 29; б) «Об организации службы занятости» 1948 г. № 88 (подпункты ii–iv п. «б» ст. 6 Конвенции); в) «О ночном труде» 1990 г. № 171 (параграфы 1 и 2 ст. 6, пар. 2 ст. 7 Конвенции); 3) решение Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ), в частности, в делах *De Wilde, Ooms and Versyp v. Belgium* от 18 июня 1971 года (жалобы №№ 2832/66; 2835/66; 2899/66), *Rantsev v. Cyprus and Russia* от 07 января 2010 года (жалоба № 25965/04).

Анализируя состояние правового регулирования перевода работников на международном уровне, можем прийти к выводу, что на сегодняшний день на универсальном или региональном уровне не было создано отдельного международно-правового акта, который регулировал бы отношения по поводу перевода работников. При этом, хотя перевод работников все же фрагментарно регулируется соответствующими международными документами, перемещению работников вообще на этом уровне не уделяется должного внимания.

2. Национальные нормативно-правовые акты, содержащие нормы, прямо или косвенно касающиеся перевода и перемещения работников, а именно такие группы законодательных и подзаконных актов, действующих в Украине:

1) законодательные акты о труде и занятости. Основным из таких актов является Кодекс законов о труде (КЗоТ) Украины, что в соответствии с его преамбулой «определяет правовые основы и гарантии

осуществления гражданами Украины права распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду». В процессе анализа положений Кодекса в контексте рассматриваемого нами вопроса следует обратить внимание на: ст. 31 «Запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором»; ст. 32 «Перевод на другую работу. Изменение существенных условий труда»; ст. 33 «Временный перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором»; ст. 34 «Временный перевод на другую работу в случае простоя»; ст. 81 «Право на ежегодный отпуск в случае перевода на другое место работы»; ст. 114 «Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу и перемещении»; ст. 120 «Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность»; ст. 170 «Перевод на более легкую работу»; ст. 178 «Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет». Кроме того, отдельные аспекты перевода и перемещения работников регулируются и в ряде других норм КЗоТ Украины. Кроме того, среди законодательных актов о труде следует обратить также внимание на: а) Закон Украины «Об оплате труда» (ч. 1 ст. 12 Закона); б) Закон Украины «Об охране труда» (ч. 3 ст. 9 Закона); в) Закон Украины «Об отпусках» (п. 2 ч. 1 ст. 9, абзацы 1 и 2 п. 3 ч. 2 ст. 9, пункты 2 и 3 ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст. 24 Закона).

Что же касается законодательства о занятости, то в этом контексте необходимо обратить внимание на Закон Украины «О занятости населения». Данным законодательным актом определяется: перечень документов для предоставления разрешения на применение труда иностранцев (лиц без гражданства) в порядке их перевода на работу в Украину (п. 4 ч. 1 ст. 42-2); срок действия разрешения на применение труда иностранцев (лиц без гражданства) в порядке перевода на работу в Украину (п. 3 ч. 1 ст. 42-3); основания внесения изменений в разрешение на применение труда иностранцев (лиц без гражданства) в связи с переводом на другую должность у одного работодателя в пределах срока, на который выдано разрешение (п. 3 ч. 1 ст. 42-5). Кроме того, в пунктах 2 и 3 ч. 3 ст. 47 Закона Украины «О занятости населения» возможности временного перевода работников «на период приостановления (сокращения) производства на других участках, в цехах» (также отказ работника от такого временного перевода) истолковываются в качестве основания не предоставления соответствующему работнику пособия по частичной безработице.

Итак, в процессе анализа положений действующих законодательных актов Украины о труде и занятости можем прийти к следующим выводам: а) на сегодняшний день ненадлежащим образом осуществляется правовое регулирование перемещения работников; б) нормы о переводе работников не охватывают всех проблемных аспектов перевода, которые могут негативным образом влиять на состояние социальной безопасности работников;

2) законодательные акты нетрудовых отраслей права, содержащие трудо-правовые нормы о переводе и/или перемещении работников. Как известно, с 2015 г. в Украине была широко начата экспансия административного права в сфере труда и занятости, «в частности, в вопросах регулирования труда госслужащих» (Панченко, 2019: 144). Указанное частично обусловлено тем фактом, что служебно-трудовые правоотношения приобрели нового эволюционного развития и требовали более детального регулирования на уровне специального законодательства, которым есть административное законодательство. Например, в контексте перевода судей Е.В. Карпушева констатирует, что на сегодняшний день «перевод судей в законодательстве Украины имеет черты соответствующей процедуры, урегулированной в КЗоТ Украины, хотя и характеризуется совокупностью особых признаков» (Карпушова, 2020: 214). Именно поэтому перевод судей, основываясь на общих принципах трудового права, регулируется нормами специального законодательства о судостроительстве и статусе судей.

Анализируя трудо-правовые нормы административного законодательства, можем прийти к выводу, что ими регулируется преимущественно именно процедура перевода профессиональных публичных служащих, а перемещение работников нормируется путем создания терминологической коллизии в законодательстве, разрушая логику построения и функционирования правового режима перевода и перемещения работников (служащих).

В частности, в Законах Украины «О государственной службе» (в частях 5 и 6 ст. 22, абз. 3 ч. 5 ст. 25, абз. 2 ч. 2 ст. 32, п. 1 ч. 2 ст. 34, п. 8 ч. 1 ст. 37, ст. 41, абз. 2 ч. 4 ст. 43, п. 2 ч. 2 ст. 80, абз. 3 ч. 3 ст. 87, ч. 1 ст. 89), «О прокуратуре» (ч. 6 ст. 8-1, ст. 38, п. 2 ч. 1 ст. 41, ч. 5 ст. 41, п. 2 ч. 1 ст. 49, п. 4 ч. 1 и ч. 5 ст. 51, статьи 55, 59 и 60, п. 2 ч. 1 ст. 64, ч. 1 ст. 73, п. 3 ч. 1 ст. 77) определяются различные аспекты перевода государственных служащих. В то же время в Законе Украины «О судостроительстве и статусе судей» регулируются различные аспекты перевода судей (п. 4 ч. 1 ст. 24, п. 4 ч. 1 ст. 29, п. 4 ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 53, ст. 55, ч. 3 ст. 55, ч. 2 ст. 68, части 8 и 13 ст. 79, ст. 82, п. 4 ч. 1 ст. 93, п. 5 ч. 1 ст. 109, абз. 2 ч. 4 ст. 109, п. 5 ч. 1 ст. 110, ст. 117, ч. 5 ст. 147, ч. 5 ст. 155), а в ч. 5 ст. 163 – «перемещение на низшую должность» сотрудников Службы судебной охраны, что в действительности является переводом таковых работников (при этом возникает вопрос об обеспечении свободы труда работников, к которым применяются соответствующие кадровые меры).

В качестве иного примера следует обратить внимание на Закон Украины «О Национальной полиции», в котором перевод полицейских регулируется частями 7–9 ст. 65 Закону, а перемещение – в ч. 4 ст. 48, п. 2 ч. 2 ст. 57, п. 8 ч. 10 ст. 62 и ст. 65 этого законодательного акта. Однако, критический анализ норм указанного Закона, касающихся перемещения работников, позволяет прийти к мнению, что соответствующее перемещение является фактически переводом работников. На указанное обстоятельство также обращает внимание К.Ю. Мельник (Мельник, 2016: 101). Данная терминологическая запутанность создает проблемы осуществления соответствующих кадровых процедур на практике, на что обращается внимание в судебных решениях по делам по искам о законности перевода (перемещения) полицейских.

Комплексно анализируя особенности правового регулирования перевода и перемещения работников в административном законодательстве, следует иметь в виду следующие аспекты:

а) пробелы в административно-правовом регулировании перевода по сегодняшний день заполняются нормами трудового законодательства. В частности, в соответствии с решением Конституционного Суда Украины от 07 мая 2002 г. № 8-рп/2002 в деле № 1-1/2002 установление административным судом факта отсутствия в специальных нормативных правовых актах положений, регулирующих спорные правоотношения, эти отношения оцениваются в контексте нормы КЗоТ Украины. Эта логика распространена также и на отношения по поводу перевода и перемещения работников. Следовательно, проблема того, что на уровне административного законодательства должным образом не регулируется перемещение работников, компенсируется нормами КЗоТ Украины о перемещении работников;

б) трудо-правовые нормы административного законодательства, касающиеся перевода и перемещения работников, уточняют общие нормы трудового законодательства о проведении соответствующих кадровых процедур (преимущественно нормы о переводе работников), основываясь на общих принципах регулирования отношений в сфере труда и занятости, а также, учитывая специфику конкретных служебно-трудовых правоотношений.

3) подзаконные акты, содержащие трудо-правовые нормы о переводе и/или перемещении работников. На уровне подзаконных актов вопрос перевода и перемещения работников регулируется в большей степени в отношении профессиональных публичных служащих, а именно в контексте осуществления различных кадровых процедур. Среди таких актов можем выделить: а) Порядок заключения контрактов о прохождении государственной службы, утвержденный постановлением Кабинета Министров (КМ) Украины от 17 июня 2020 г. № 494; б) Порядок проведения оценки результатов служебной деятельности государственных служащих, утвержденный постановлением КМ Украины от 23 августа 2017 г. № 640; в) Положение об организации кадровой работы в органах прокуратуры, утвержденное приказом Генеральной прокуратуры (ГП) Украины от 18 декабря 2017 г. № 351, содержащее раздел III «Перемещение прокурора. Перевод прокурора на должность в другой орган прокуратуры». Критически анализируя нормы приказа ГП Украины № 351 можно заметить, что перемещения прокуроров может осуществляться на вакантные (временно вакантные) должности по заявлению прокурора, что указывает на то, что трудо-правовые нормы административного законодательства могут в большей степени соответствовать принципу свободы труда, чем аналогичные общие нормы законодательства о труде (в КЗоТ Украины предусмотрено, что инициатором перемещения работников является работодатель).

Ввиду этого, можем прийти к таким выводам: а) на подзаконном уровне уточняются особые аспекты осуществления соответствующих кадровых процедур, определение которых способствует юридической определенности возникновения, течения и прекращения соответствующих правоотношений; б) в отдельных подзаконных актах административного законодательства, регулирующих перевод и перемещение служащих, предусматривается: больший уровень социальной безопасности профессиональных публичных служащих, которых переводят (перемещают); более полное отражение принципы свободы труда, чем это предусмотрено в нормах КЗоТ Украины.

Выводы. На сегодняшний день в Украине перевод и перемещение работников регулируется совокупностью норм международно-правовых, национальных законодательных и подзаконных актов, имеющих трудо-правовую природу, независимо от того, содержатся ли они в законодательстве о труде и занятости или же в административном законодательстве, распространяясь на профессиональных публичных служащих. При этом, хотя экспансия административного права в сфере труда отечественными юристами-трудоуками интерпретируется в качестве преимущественно негативного явления, следует иметь в виду, что в контексте перевода и перемещения работников указанная экспансия имеет неоднозначные последствия: 1) в административном законодательстве эти кадровые процедуры регулируются с использованием терминологической коллизии; 2) пример правового регулирования перевода и прокуроров позволяет прийти к выводу, что в административном законодательстве соответствующие трудо-правовые нормы способствуют большему обеспечению принципа свободы труда в сфере труда и занятости.

Список использованных источников:

1. Агамиров К.В. Поступательное развитие законодательства о труде как важнейшее условие социальной справедливости / К.В. Агамиров // Человеческий капитал. – 2015. – № 7. – С. 83–87.
2. Гладкий В.В. Форма консонансу стабільних трудових правовідносин / В.В. Гладкий // Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 17–18 квітня 2020 р.). Ч. 2. – Львів: ЦПП, 2020. – С. 81–84.
3. Карпушова О.В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Карпушова Олена Віталіївна. – Київ: Київський національний університет імені Т. Шевченка, 2020. – 466 с.
4. Костюченко О.Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Костюченко Олена Євгенівна. – Харків: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2018. – 449 с.
5. Любимов О.К. Реформування публічної служби крізь призму забезпечення соціальної безпеки професійних публічних службовців / О.К. Любимов // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2019. – Вип. 5, Т. 2. – С. 74–79.

6. Мельник К.Ю. Деякі проблеми правового регулювання переведень на іншу роботу в Україні / К.Ю. Мельник // Право і безпека. – 2016. – № 3. – С. 99–103.
7. Панченко М.В. Судові органи у правовому забезпеченні гідної праці на державній службі / М.В. Панченко // Підприємництво, господарство і право. – 2019. – № 11. – С. 140–144.
8. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин / В.В. Пузанова // Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2018 р.). – Житомир: ЖНАЕУ, 2019. – С. 278–280.
9. Швець В.О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах поширення коронавірусної хвороби в Україні / В.О. Швець // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2020. – Вип. 4. – С. 39–48.

References:

1. Agamirov, K.V. (2015). Postupatelnoe razvitie zakonodatelstva o trude kak vazhneishee uslovie sotcialnoi spravedlivosti [The progressive development of labor legislation as the most important condition for social justice]. *Chelovecheskii kapital – Human capital*, 7, 83–87. [in Russian].
2. Hladkyi, V.V. (2020). Forma konsonansu stabilnykh trudovykh pravovidnosyn [Form of consonance of stable labor relations]. Proceedings from: *Mizhnarodni ta natsionalni pravovi vymiry zabezpechennia stabilnosti: materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Lviv, 17-18 kvitnia 2020 r.) Ch.2 – International and national legal dimensions of ensuring stability: materials of the international scientific-practical conference (Lviv, April 17-18, 2020). Part 2* (pp. 81–84). Lviv : TsPI [in Russian].
3. Karpushova, O.V. (2020). Problemy pravovoho rehuliuвання pratsi suddiv v umovakh yevrointehratsii Ukrainy [Problems of legal regulation of judges' work in the conditions of Ukraine's European integration]. *Doctor's thesis*. Kyiv: Taras Shevchenko National University of Kyiv [in Ukrainian].
4. Kostuchenko, O.Ie. (2018). Sotsialne pryznachennia trudovoho prava: problemy teorii ta praktyky [Social purpose of labor law: problems of theory and practice]. *Doctor's thesis*. Kharkiv: Yaroslav Mudryi National Law University [in Ukrainian].
5. Liubymov, O.K. (2019). Reformuvannia publichnoi sluzhby kriz pryzmu zabezpechennia sotsialnoi bezpeky profesiinykh publichnykh sluzhbovtziv [Public service reform through the prism of ensuring the social security of professional civil servants]. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava – Scientific Bulletin of Public and Private Law*, 5, Vol. 2, 74–79 [in Ukrainian].
6. Melnyk, K.Iu. (2016). Deiaki problemy pravovoho rehuliuвання pereveden na inshu robotu v Ukraini [Some problems of legal regulation of transfers to another job in Ukraine]. *Pravo i bezpeka – Law and security*, 3, 99–103 [in Ukrainian].
7. Panchenko, M.V. (2019). Sudovi orhany u pravovomu zabezpechenni hidnoi pratsi na derzhavnii sluzhbi [Judicial bodies in the legal provision of decent work in the civil service]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo – Entrepreneurship, economy and law*, 11, 140–144 [in Ukrainian].
8. Puzanova, V.V. (2019). Vyiav humanizmu u vypadkakh prypynennia trudovykh pravovidnosyn [Manifestation of humanism in cases of termination of employment]. Proceedings from: *Suchasni tendentsii rozbudovy pravovoi derzhavy v Ukraini ta sviti : materialy VII mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Zhytomyr, 18 kvitnia 2018 r.). – Current trends in the rule of law in Ukraine and the world: materials of the VII International Scientific and Practical Conference (Zhytomyr, April 18, 2018)*. (Pp. 278–280) Zhytomyr: ZhNAEU [in Ukrainian].
9. Shvets, V.O. (2020). Zabezpechennia stabilnosti trudovykh pravovidnosyn v umovakh poshyrennia koronavirusnoi khvoroby v Ukrainy [Ensuring the stability of labor relations in the context of the spread of coronavirus disease in Ukraine]. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava – Scientific Bulletin of Public and Private Law*, 4, 39–48 [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.57>

TEORETYCZNO-METODOLOGICZNE PODSTAWY BADANIA WYKROCZEŃ ADMINISTRACYJNYCH W PROCESIE ODDAWANIA DO UŻYTKU OBIEKTÓW BUDOWLANYCH

Alla Chernyuk

aspirant

Narodowej Akademii Zarządzania (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-1228-151X

e-mail: Alla_Cherniuk@ukr.net

Adnotacja. Celem artykułu jest podsumowanie doświadczeń naukowych podstaw teoretyczno-metodologicznych badań nad postępowaniem administracyjnym w procesie oddawania do użytku obiektów budowlanych. Zadaniem artykułu jest podkreślenie cech kierunków badań naukowych wyznaczonej problematyki. W artykule przeprowadzono badania doświadczeń naukowych podstaw teoretyczno-metodologicznych badań nad postępowaniem administracyjnym