

For domestic legal doctrine and practice, the problem of the purposes of civil proceedings is also not lacking in reason and practical meaning. Understanding the protection of law as the purpose of civil proceedings has been generally peculiar to civil procedural doctrine.

It is noted that it is necessary to focus on judicial procedure and the result of the procedural activities reflected in the judgment. The way to a fair trial and accordingly, to the judgment execution is through due judicial procedure.

It is substantiated that the conciliatory function is also inherent in civil proceedings. Increasingly, the practice of lawmaking in developed countries follows the path of empowering the court or other persons to assist the parties in resolving a dispute. Therefore, the legislative provisions on the purposes of civil proceedings should be supplemented by a statement that in civil proceedings, in the settlement of a dispute, assistance shall be provided on the conditions reached by the parties.

Actions of a preparatory legal nature are the basis for preparatory proceedings. In the context of our study, first of all, they are actions related to the possibility of settling a dispute, determining the subjects and providing an appropriate body of evidence in the case. These are three main directions in which the preparation of the case for the trial should be carried out.

Key words: purposes of civil proceedings, objectives and purposes of preparatory proceedings, judicial procedures, procedural systems for settling legal disputes, fair trial.

DOI: 10.36695/2219-5521.3.2020.26

УДК 349.2

Р.Я. БУТИНСЬКА

*Роксолана Ярославівна Бутинська, кандидат юридичних наук, старший викладач Львівського державного університету внутрішніх справ**

ORCID: 0000-0001-8492-2077

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГАРМОНІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Європейський Союз (далі – ЄС) – це родина демократичних європейських країн, котрі зобов’язалися одна перед одною працювати заради миру і процвітання. ЄС – не держава, створена для того, щоб замінити собою наявні держави; так само це не якась організація міжнародного співробітництва. ЄС – справді унікальне утворення, адже його держави-члени заснували спільні інституції та делегували їм певну частку свого суверенітету, аби можна було демократично, на загальноєвропейському рівні ухвалювати рішення з конкретних питань, які становлять загальний інтерес¹. Розширення співпраці держав і посилені інтегративні процеси висувають підвищені вимоги до сумісності їхніх нормативно-правових актів. Гармонізація законодавства є одним із ключових завдань, розв’язання якого сприятиме поглибленню цих інтеграційних процесів у рамках створення ЄС.

Сьогодні питання гармонізації законодавства в умовах функціонування ЄС – це тема, яку чи не найчастіше порушує юридична спільнота країн, що входять до цього союзу. Не є винятком і питання гармонізації трудового законодавства. Потужні євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту прав громадян, реалії часу та стрімкість цих перетворень у суспільному житті викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства. Розроблення дієвої правової моделі реалізації права на працю та адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу потребує об’єднання зусиль насамперед фахівців у галузі трудового права і права соціального забезпечення та застосування науково виважених, аргументованих підходів у цьому напрямі.

Що стосується України, то, на переконання дослідників у сфері трудового права, реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України має сприйматися як інструмент та процес здійснення нашою державою стратегічних цілей і завдань національного, національно-економічного, громадсько-політичного та культурного розвитку, що стало невід’ємною реалією сьогодення².

Відомо, що гармонізація, або зближення, національного права розуміється як введення загальних засад правового регулювання в конкретних галузях суспільного життя при збереженні за державами більшого або меншого простору для власного правового регулювання. Гармонізація як більш м’який метод правової інтеграції протікає на основі зближення внутрішньодержавного права з якоюсь законодавчою моделлю, що дає змогу досить гнучко враховувати національні особливості. При цьому гармонізація не має на увазі однаковості трудового законодавства країн ЄС, навпаки, вона ґрунтується на зближенні законодавства цих країн.

Важливим уроком євроінтеграції є необхідність повсякчасного узгодження інтересів держав, які беруть участь у цьому процесі. Під час подолання численних криз у діяльності Співтовариства, які супроводжувались ультимативними вимогами учасників інтеграційного процесу, вироблена культура діалогу і компромісу, яка охоплює повагу і врахування інтересів усіх без винятку країн-партнерів³.

© Р.Я. Бутинська, 2020

* *Roksolana Butynska, Senior Lecturer of Lviv State University of Internal Affairs*

Розглянемо деякі аспекти гармонізації трудового законодавства країн-членів ЄС (Німеччина, Франція, Чехія) та країн-кандидатів, зокрема України. Багато законодавчих актів перерахованих країн за характером юридичних рішень, які містяться в них, досить схожі, що пояснюється і історичними причинами, і соціальною потребою у прийнятті нормативно-правових актів. Зокрема, в актах, що входять до трудового законодавства цих країн, не важко виявити специфічні моменти, які відображають особливості соціально-економічного розвитку цих держав, що збагачують загальну правову доктрину і юридичну практику. Однак навіть при максимальній схожості положень національних законодавств країн-союзників говорити про повну (стотисячову) гармонізацію не доводиться, оскільки в цих актах є й відмінності, зумовлені особливостями національного розвитку, культурою, традиціями⁴.

Механізм гармонізації національних законодавчих та інших нормативних правових актів раніше вже був розроблений, і частково робота за окремими напрямками сьогодні ведеться. До них належать: введення міжнародних договорів у національні правові системи; приведення чинних національних актів у відповідність до правових актів ЄС; вилучення окремих національних актів із системи чинного національного законодавства; правова інтерпретація типових проєктів законодавчих актів і рекомендацій щодо гармонізації законодавства з актами національного законодавства; заповнення правових прогалин національного законодавства шляхом прийняття нових правових актів на виконання чинних міжнародних договорів і рішень органів ЄС⁵.

Серед найвідоміших міжнародно-правових актів виділимо такі: Загальна декларація прав людини; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права; Європейська соціальна хартія (переглянута); Конвенції і Рекомендації Міжнародної організації праці; Хартія співтовариства про основні соціальні права працівників; Хартія основних прав Європейського Союзу та інші.

Відзначаючи актуальні питання гармонізації в галузі трудового законодавства, маємо визнати, що основним напрямом гармонізації все-таки є відповідність національного трудового законодавства Основам трудового законодавства країн ЄС⁶. Також для напрацювання Проєкту Трудового кодексу України за приклад було взято Модельний Трудовий кодекс держав-учасниць СНД⁷, зокрема щодо розподілу його основних положень на «Загальні положення», «Індивідуальні трудові відносини», «Колективні трудові відносини». Текст кодексу доповнений главами, у яких регламентовані особливості праці інвалідів та державних службовців. Докладніше розкрито розділ повноважень профспілок щодо захисту трудових прав працівників. Кодекс доповнено й новим розділом, у якому регламентовано положення щодо участі трудових колективів в управлінні підприємством, установою, організацією. Причому повноваження трудового колективу і його виборних органів регламентовані так, що в них не виникає непорозуміння з профспілками, у яких є достатній досвід щодо захисту трудових і соціальних прав працівників. Ради трудових колективів обираються і виконують свої захисні функції тільки за відсутності на підприємстві, установі, організації профспілкової організації. Отже, працівникам створено умови щодо захисту їхніх інтересів у будь-яких випадках⁸.

Конституційно закріпивши намір розвиватись як соціальна держава, Україна взяла на себе обов'язок створити єдину орієнтаційну програму розвитку для національних правових норм, традицій, звичаїв та правової культури зокрема. Сьогодні свідчить, що вектор таких змін має бути ідеологічно європейським. Соціально-європейські стандарти життя не тільки підтвердили свою високу реабілітаційну здатність серед верств населення, уражених негативними соціальними ризиками, а й стали класичним орієнтиром для побудови системи соціальних стандартів, спрямованих на гуманізацію та актуалізацію чинного нормативно-правового масиву різних країн⁹.

Тож важливою особливістю сучасного трудового законодавства України є орієнтація на міжнародні стандарти у сфері праці. Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 р.¹⁰, і її рекомендації мають важливе значення в гармонізаційному процесі. Їх відтворення та інтерпретація не завжди точні і вдалі (наприклад, наукова полеміка навколо «права на працю» і «права на свободу праці»), однак треба зазначити, що законодавець свідомо прагне врахувати визнані міжнародними актами права працівників і роботодавців у сфері праці, надати їм гарантії, адекватні вимогам міжнародного права.

На сьогодні надзвичайно важливим кроком у процесі реформування трудового законодавства та здійснення бездоганної реалізації права на працю в умовах євроінтеграції України є прийняття нового Трудового кодексу України, норми якого відповідатимуть ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам. Такий кодекс повинен: 1) бути вільним від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства радянського режиму; 2) відповідати соціально-економічним та культурним процесам сучасності; 3) систематизувати в єдину цілу систему всі трудові норми і принципи, а також усі загальні та універсальні правові норми галузей України та міжнародного трудового права; 4) детально прописувати повноваження органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері регулювання трудових відносин¹¹.

Верховенство права і демократичних принципів і в передових країнах світового співтовариства, і в Україні передбачає створення сумісності законодавства з міжнародними нормами в галузі праці. Безумовно, важливим кроком у цьому напрямі є вступ України до Світової організації торгівлі (далі – СОТ) 2008 р. Загалом процес приєднання України до СОТ передбачав дві головні складові: проведення дво- і багатосторонніх переговорів та підписання угод з доступу до ринків товарів і послуг з країнами-членами Робочої групи СОТ; гармонізація законодавства України відповідно до вимог угод СОТ, що є важливим для гармонізації трудового законодавства¹².

Ще одним важливим напрямом гармонізації можна визнати те, що в рамках співпраці з країнами Європейського Союзу для країн Євразійського економічного союзу актуальною є гармонізація положень трудово-

го законодавства з правовими досягненнями Євросоюзу. Тож надалі вітчизняні вчені дедалі частіше стали звертати увагу на дослідження Директив Євросоюзу в галузі застосування праці та проведення порівняльного аналізу для подальшого застосування актів ЄС у сфері гармонізаційних процесів. Так, директиви Євросоюзу про забезпечення рівноправності у сфері зайнятості та праці, про права працівників у разі зміни власника майнового комплексу, про порядок скорочення штатів, про створення умов з безпеки та охорони праці, про розгляд трудових спорів тощо можуть служити базовими орієнтирами в галузі регулювання трудових відносин.

Трудові стандарти країн Євросоюзу, що відповідають інтересам країн-учасниць цього інтеграційного співтовариства, могли б становити інтерес і для країн-кандидатів, оскільки директиви Євросоюзу в галузі застосування праці дають змогу використовувати вже готові й апробовані механізми правового регулювання трудових відносин.

Основні засади реалізації права на працю в умовах євроінтеграції України повинні виходити з: необхідності запобігання порушенням трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливостей їх реалізації. І серед таких базових засад може бути, по-перше, оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції в сучасних умовах спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів обох сторін трудового договору. Якщо захисна функція стосується охорони інтересів працівників, то виробнича – охорони інтересів роботодавців. Перша впливає безпосередньо із соціальної природи трудового законодавства. Трудове право, як відомо, з'явилося в системі права всіх країн світу з появою капіталістичного ринкового виробництва і наймані робочої сили саме для забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників. По-друге, засадою реформування законодавства в Україні має бути дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому слід забезпечити виконання вимог Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. По-третє, засадою реформування законодавства в Україні є еволюційний характер здійснення таких реформ. При цьому кардинальних змін мають зазнати лише ті положення чинного законодавства, які не відповідають вимогам ринкової економіки. По-четверте, у процесі підготовки нового Трудового кодексу має використовуватись досвід Міжнародної організації праці та положення законодавства Європейського Союзу і країн з перехідною економікою, аби забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами у цій сфері. По-п'яте, до засад реформування законодавства в Україні належить і зміщення центру ваги правового забезпечення трудових відносин із законодавчого рівня на рівень договірної регуляції, передусім колективно-договірної, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок. По-шосте, основою реформування законодавства є усунення всіх проявів дискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у статтях Конституції України, зі збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці¹³.

Стаття 153 Договору функціонування Європейського Союзу свідчить про те, що широке коло питань соціального забезпечення країн-учасниць частково або повністю імплементоване правниками у правовий простір Європейського Союзу, але багато питань потребують подальшої гармонізації¹⁴. Загалом Договір поширюється на такі сфери: поліпшення безпеки виробничого середовища, стану охорони праці; поліпшення умов праці; інформування, консультування, навчання працівників; консолідації осіб, вилучених з ринку праці; рівність між чоловіками та жінками. Питання, які можуть бути вирішені лише одноставним рішенням Ради Європи, а не законодавчими нормами Європейського парламенту, стосуються соціального захисту працівників, припинення трудових відносин, представництва роботодавців та працівників, а також промислової демократії і зайнятості громадян третіх країн¹⁵.

Зближення норм трудового законодавства країн ЄС та країн-кандидатів тісно взаємопов'язане з гармонізацією положень інших галузей, підгалузей національних систем законодавства. Зокрема, у зв'язку з гармонізацією трудового законодавства неможливо обійти питання зближення норм цивільного законодавства, особливо в частині правового становища юридичних осіб, чия підприємницька діяльність не обходиться без застосування наймані праці.

Своєю чергою правові аспекти діяльності юридичних осіб безпосередньо пов'язані з дозвільною системою, оподаткуванням, встановленням виробничих норм і стандартів та іншими питаннями, що передбачає розширення кола гармонізаційної діяльності й проведення комплексної роботи в рамках зближення законодавств країн ЄС.

Аналіз трудових актів країн-учасниць ЄС показав, що всі акти містять ключові положення, властиві для цивілізованого права, зокрема це: заборона дискримінації; порядок укладення трудового договору при наймі на роботу; порядок зміни трудових відносин при зміні власника майна організації; порядок надання гарантій і компенсацій, пов'язаних з розірванням трудового договору; положення щодо робочого часу і часу відпочинку; положення про безпеку та охорону праці; норми щодо участі працівників в управлінні виробництвом, положення про правила розгляду трудових спорів тощо. Перераховане свідчить про те, що процес гармонізації трудового законодавства країн-учасниць ЄС не становить значної складності.

Потрібно визнати, що схожість правового регулювання праці в країнах, які об'єдналися в Європейський Союз, зумовлена тим, що їхні правові акти багато в чому сприймають міжнародні стандарти праці, що роз-

робляються Міжнародною організацією праці на універсальному рівні. Водночас ніщо не заважає ще більшому зближенню цих правопорядків у сфері регулювання праці, що багато в чому зробить цей процес ще більш ефективним і корисним, передусім для населення цих країн та населення країн-кандидатів на вступ до ЄС.

Зазначимо, що повноцінний процес гармонізації, зокрема й у сфері трудового права, має на увазі наявність спеціальної програми такої гармонізації, проведення відповідних досліджень у цій сфері. Ефективна гармонізація трудового права може сприяти формуванню спільного соціального простору між країнами європейської інтеграції, що об'єктивно передбачає і зближення соціально-забезпечувального права.

Аналіз інститутів трудового права дає змогу зазначити, що деякі інститути найбільш перспективні в плані гармонізації, зокрема положення інституту безпеки та охорони праці. Науково-технічний прогрес, що охоплює більшість країн світової спільноти, передбачає інтенсивний обмін передовими технологіями виробництва товарів, обладнанням, інформацією. Сучасне високотехнологічне суспільство, активна інвестиційна політика, новітні комп'ютерні технології приводять до того, що межі відмінностей між технологіями організації праці в багатьох країнах поступово стираються. Це стосується й України.

Гармонізація законодавства чи не найбільше впливає на повсякденне життя громадян. Сьогодні ще актуальнішими стають питання проведення спільних для країн Євразійського союзу юридичних форумів для обговорення взаємних проблем, а також у сфері трудового права і законодавства, у налагодженні взаємної інформованості країн у цій сфері. Причин для цього достатньо – це і трудові правові, і соціальні інтереси, які перетинатимуться в рамках економічної інтеграції. Організація творчого спілкування юристів-трудоваків та обговорення ними проблем трудового права і законодавства як на експертному, так і на посадовому рівні повинні сприяти виробленню загальних принципів подальшого вдосконалення й гармонізації актів про працю, що є важливим з погляду модернізації трудового законодавства в умовах глобалізації та дасть змогу вченим-юристам обговорити актуальні питання подальшого вдосконалення трудового права.

Отже, формування європейського простору в економічній сфері неможливе без становлення єдиного правового простору й у сфері праці. Гармонізація трудового законодавства країн ЄС та країн-кандидатів здатна створити міцну юридичну основу для поглиблення партнерства і переростання його в стабільне й ефективне співробітництво, що спирається на спільний ринок праці між учасниками цього союзу.

¹ Європейський щоденник. Київ: ТОВ «FGL Energy», 2009. С. 18.

² Серeda О.Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 73.

³ Артьомов І.В. Український вимір європейської та євроатлантичної інтеграції: навч. посіб.: у 2 кн. Ужгород: Ліра, 2008. Кн. 1. С. 42.

⁴ Козловець М.А. Європейська інтеграція і національна ідентичність: український контекст. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2008. Вип. 35. С. 148–160.

⁵ Копійка В.В., Шинкаренко Т.І. Європейський Союз: заснування і етапи становлення: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Вид. дім «Ін Юре», 2001. С. 214.

⁶ Пояснювальна записка до Проекту Трудового кодексу України від 8.11.2019 р. *Офіц. вебпортал Верховної Ради України*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

⁷ Концепція модельного трудового кодексу. Модель: прийнята на Міжпарламентській Ассамблеї держав-учасниць СНГ 9.12.2000 г. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901905015>

⁸ Проект Трудового кодексу України № 2410 від 8.11.2019 р. *Офіц. вебпортал Верховної Ради України*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

⁹ Кузьменко Г.В. Європейське соціальне право в контексті українського реформування. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.)* / за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ: Принт-Сервіс, 2017. С. 244.

¹⁰ Міжнародна організація праці. *Офіц. сайт Міністерства закордонних справ України*. 2012. 16 жовт. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>

¹¹ Мельник К.В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 645–651.

¹² Світова організація торгівлі. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

¹³ Гуцу С.Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. *Гуманітарний часопис*. 2013. № 3. С. 108–112.

¹⁴ Consolidated version of the treaty on the functioning of the European union. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>

¹⁵ Christina Hiebl. Basics on European Social Law. URL: http://www.beckshop.de/fachbuch/leseprobe/9783707320749_Excerpt_004.pdf

Резюме

Бутинська Р.Я. Актуальні питання гармонізації трудового законодавства в умовах євроінтеграції.

У статті досліджено актуальні питання гармонізації трудового законодавства в умовах євроінтеграції. Зазначено, що євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту прав громадян, реалії часу та стрімкість цих перетворень у суспільному житті викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства.

Наголошено, що гармонізація, або зближення, національного права розуміється як введення загальних засад правового регулювання в конкретних галузях суспільного життя при збереженні за державами більшого або меншого простору для власного правового регулювання. Зроблено висновок, що формування європейського простору в економічній сфері неможливе без становлення єдиного правового простору й у сфері праці. Гармонізація трудового законодавства країн ЄС та країн-кандидатів

здатна створити міцну юридичну основу для поглиблення партнерства і переростання його в стабільне й ефективне співробітництво, що спирається на спільний ринок праці між учасниками цього союзу.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, право на працю, Європейський Союз, гармонізація, євроінтеграція, міжнародне співробітництво.

Резюме

Бутинская Р.Я. Актуальные вопросы гармонизации трудового законодательства в условиях евроинтеграции.

В статье исследованы актуальные вопросы гармонизации трудового законодательства в условиях евроинтеграции. Указано, что евроинтеграционные процессы, необходимость повышения уровня защиты прав граждан, реалии времени и стремительность этих преобразований в общественной жизни вызывают потребность в продолжении реформирования национально-трудового законодательства.

Подчеркивается, что гармонизация, или сближение, национального права понимается как введение общих основ правового регулирования в конкретных областях общественной жизни при сохранении за государствами большего или меньшего пространства для собственного правового регулирования. Сделан вывод, что формирование европейского пространства в экономической сфере невозможно без становления единого правового пространства и в сфере труда. Гармонизация трудового законодательства стран ЕС и стран-кандидатов способна создать крепкую юридическую основу для углубления партнерства и перерастания его в стабильное и эффективное сотрудничество, которое опирается на общий рынок работы между участниками этого союза.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, право на работу, Европейский Союз, гармонизация, евроинтеграция, международное сотрудничество.

Summary

Roksolana Butynska. The current issues of harmonization of labor legislation in the context of eurointegration.

The article examines the current issues of harmonization of labor legislation in the context of eurointegration. It is noted that the eurointegration processes, the need to increase the protection of rights, the present challenges and the rapidity of changes in public life call for further reforming national labor legislation. The development of an effective legal model for the realization of the right to work and the adaptation of national labor legislation to the legislation of the European Union requires the joint efforts of, first of all, experts in labor law and social security law and the application of theoretically substantiated, reasoned approaches towards it. As for Ukraine, the realization of the right to work in the context of Ukraine's eurointegration should be perceived as an instrument for and the process of fulfilling our state's strategic goals and objectives of national, national economical, socio-political and cultural development, which has become indispensable today.

It is emphasized that harmonization, or convergence is understood as introducing general principles of legal regulation in particular areas of public life while preserving the states more or less space for their own legal regulation. Harmonization as a more flexible method of legal integration is based on the convergence of domestic law with a legislative model, which allows for taking national characteristics into account. At the same time, harmonization does not intend to uniform labor legislation of the EU countries, on the contrary, it is based on the convergence of the legislation of these countries. It is concluded that the formation of the European area in the economic sphere is impossible without the formation of a single legal area in the field of labor. Harmonization of labor legislation of the EU and candidate countries can create a solid legal basis for deepening the partnership and turning it into a stable and effective cooperation based on a common labor market between the members of this union.

Key words: labor law, labor legislation, right to work, European Union, harmonization, eurointegration, international cooperation.

DOI: 10.36695/2219-5521.3.2020.27

УДК 347.9

А.Г. ГУЛИК

*Андрій Григорович Гулик, суддя Львівського окружного адміністративного суду**

ORCID: 0000-0001-5390-1812

КАСАЦІЯ В СИСТЕМІ ОПТИМАЛЬНОГО ІНСТАНЦІЙНОГО ПЕРЕГЛЯДУ СУДОВИХ РІШЕНЬ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ

Постановка проблеми. Вивчення проблеми оптимізації цивільного судочинства зумовлює значний дослідницький і практичний інтерес до судових реформ, які проводяться. У цьому сенсі ми можемо спостерігати знаковий період розвитку касаційної інстанції та касаційного провадження, що уособлює не тільки підвищену увагу та нові підходи законодавця і юридичної громадськості до формування вищих судових інституцій, а й започаткування кардинальних змін у здійсненні процесуальної діяльності.

Будь-які зміни та реформи, а тим більше такі, що охоплюють широку сферу застосування, мають розпочинатися з визначення мети, яку вони ставлять. Можна припустити, враховуючи прецедентну практику

© А.Г. Гулик, 2020

* *Andriy Gulyk, Ph.D. in Law, judge of Lviv District Administrative Court*