

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського

***«Актуальні проблеми
приватного та публічного
права»***

**Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**27 березня 2020 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727

ББК 67.305

А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (27 березня 2020 року). – Харків, 2020. – 236 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

Рим О.М.	
Значення правових інструментів м'якого права Європейського Союзу для регулювання трудових відносин.....	106
Тобота Ю.А.	
До питання про предмет договору аутстафінгу.....	110
Ковалёва Т.В.	
Последствия незаконного увольнения.....	112
Власенко М.В.	
Незалежність судді як стрижень правового врегулювання його трудових прав та механізму їх забезпечення.....	116
Ростовська Ю.В.	
Дистанційна праця як спосіб подолання безробіття серед молоді.....	118
Райко М.С.	
Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян.....	121
Апенюк А.Г.	
Трудовой договор с приемными родителями и родителями-воспитателями: отдельные аспекты правового регулирования.....	124
Мамай В.А.	
Проблеми визначення юрисдикції суду при розгляді трудового спору: аналіз судової практики.....	127
Козир В.О.	
Щодо принципу свободи договорів та заборони примусової праці у трудовому праві України.....	131
Китайгородська В.В.	
Законодавче забезпечення праці посадових осіб органів місцевого самоврядування.....	133
Лаврова І.А.	
Щодо встановлення письмової форми трудового договору у майбутньому трудовому законодавстві України.....	136
Лисенко С.Ю.	
Прийняття на роботу як особливий етап виникнення трудових правовідносин.....	139
Занько Е.С.	
К вопросу о совершенствовании законодательства, регулирующего порядок проведения референдумов в Республике Беларусь.....	145
Москаленко О.В.	
До питання про метод права соціального забезпечення.....	145
Кучма О.Л.	
Легітимні очікування в пенсійних правовідносинах	149
Шабанов Р.І.	
Пенсійні виплати як об'єкт права власності у практиці Європейського Суду з прав людини	151

Козир Валентин Олександрович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
ХНПУ імені Г.С. Сковороди

ЩОДО ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ТА ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Питання наукового дослідження принципів права завжди відрізнялись своєю актуальністю незалежно від часу їх проведення та кількості наукових публікацій. Все це в повній мірі стосується такого міжгалузевого принципу права як принцип свободи договорів та заборони примусової праці.

Насамперед, треба відмітити, що найчастіше цей принцип необґрунтовано звужують лише до принципу свободи трудового договору. Однак, варто погодитись із М.В. Лушниковою та А.М. Лушниковим, що цього не варто робити і він має охоплювати також і всі інші договори про працю: колективний договір, договір про повну матеріальну відповідальність, угоду про неповний робочий час, про відпустки без збереження заробітної плати та інші в межах галузі трудового права [1, с.422].

Справа в тому, що розширення меж договірного регулювання як сучасна тенденція у трудовому праві визначила доволі широкі можливості сторін трудових правовідносин домовлятися не тільки щодо потенційного змісту трудового договору, але й щодо деталізації умов праці, які витікають з укладеного трудового договору. Однак, мусимо констатувати, що свобода трудового договору містить потенційних ресурс свободи інших договорів про працю, яка реалізується через укладення трудового договору. Бо саме укладений трудовий договір надає потенційним сторонам потенційних трудових відносин той необхідний правовий статус, який дозволяє скористатися свободою щодо укладення інших договорів про працю, які деталізують зміст відносин як безпосередньо, так і опосередковано пов'язаних із працею. Слід погодитись із думкою О.О. Коваленко, що «ці умови, якщо так можна висловитися, «формують тіло» трудового договору, окреслюють його, відмежовують від усіх інших договорів. Це ті умови, які сторони зобов'язані погодити, бо вони є визначальними для цього договору і без них договір не може існувати» [3, с.204-205]. Адже домовляючись про умови трудового договору, що складають його зміст, потенційні сторони трудових правовідносин вже домовляються про загальні істотні моменти змісту трудового договору, а отже і трудових правовідносин: про місце роботи, про трудову функцію, про оплату праці. І якщо сторони трудового договору вважають за потрібне більш детально врегулювати складові цих умов, відмінно від того, що пропонує чинне законодавство, то вони мають право це зробити із

застереженням не погіршувати положення працівників порівняно з законодавством України про працю.

Не зважаючи на те, що прямого закріплення укладати договори про працю у чинному КЗпП України сьогодні не міститься, останній має ст.9, яка визначає: «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними» [2, ст.9]. Отже, зі змісту цієї статті витікає, що у межах правового регулювання трудовим законодавством можуть бути різні договори про працю. Безпосередні підстави для цього передбачають статті чинного КЗпП України, які містять можливості як потенційних, так і, власне, фактичних сторін трудових правовідносин укладати трудовий договір [2, ст.21], договір про повну матеріальну відповідальність [2, ст. 135-1], договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність [2, ст.135-2] та можливості для укладення колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом в особі його представників [2, ст.12]. Більш того, як справедливо зазначає, В. О. Процевський, «саме можливість самостійного вибору нормативних положень робить учасників соціально-трудова відносин вільними у визначенні змісту угод» [4, с. 303].

На ефективну реалізацію свободи договорів про працю спрямоване логічне продовження цього принципу, що проявляється у забороні примусової праці. Як відомо, визначення примусової праці міститься у Конвенції Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» – це будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [5, ст. 2, п. 1]. Україна, як свідомий член світової спільноти, ратифікувала цей документ, а також і наступну Конвенцію Міжнародної організації праці «Про скасування примусової праці» № 105, чим взяла на себе зобов'язання «скасувати примусову працю і не вдаватися до будь-якої її форми: як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних ustalеній політичній, соціальній чи економічній системі; як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як засіб підтримання трудової дисципліни; як засіб покарання за участь у страйках; як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи віросповідання» [6, ст. 1].

Дані положення конвенцій Міжнародної організації праці стали міжнародними стандартами у регулювання відносин у сфері праці та були імplementовані Україною у конституційне визначення права на працю, яке визначено Конституцією України як вільна можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [7, ст. 43]. Також цією статтею Конституції встановлено і заборону використання примусової праці.

Таким чином, на сьогодні в Україні трудове законодавство ґрунтується на принципі свободи договорів про працю та забороні примусової праці. Тобто, наразі чинне законодавство надає платформу для того, щоб сторони трудового договору через вільне волевиявлення, що оформлюється в їх угоді, мали можливість домовитись щодо питань, які представляють для них інтерес у площині трудового процесу, та визначити максимально індивідуалізоване підґрунтя для його реалізації.

Список використаних джерел:

1. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.
2. Кодекс законів про працю України: Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.
3. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.
4. Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудо­вих відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332с.
5. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
6. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
7. Конституція України: Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

УДК 349.2

Orcid 0000-0003-2488-742X

Китайгородська Вікторія Володимирівна,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
ХНПУ імені Г.С. Сковороди

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Прагнення України до вступу в ЄС наклало певні зобов'язання щодо проведення систематичних реформ, в тому числі реформ щодо децентралізації