

**Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди (Україна)**

Стамбульський університет (Турецька Республіка)

Вроцлавський університет (Республіка Польща)

Університет Цзинань (Китайська Народна Республіка)

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

**Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

21 травня 2022 року

м. Харків

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). – Харків, 2022. – ТОВ «Видавництво Точка», віддруковано у ТОВ «Друкарня Мадрид» через ФОП Гобельовська Л. П. – 460 с.

ISBN 978-617-7988-13-6

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».

Інформація про оргкомітет. Координацію проведення конференції здійснює кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського – тел.: +38(057)700-35-16, e-mail: trudkonf.hnpu@gmail.com)

Коваленко Олена Олександрівна (в.о. завідувача кафедри д-р юрид. наук, професор) +38(057)598-98-75;

Головань Тетяна Георгіївна (в.о. декана юридичного факультету канд. юрид. наук, доцент) +38(067)681-93-90;

Ждан Микола Дмитрович (канд. юрид. наук, доцент) +38(063)948-05-19;

Пономаренко Оксана Михайлівна (канд. юрид. наук, доцент) +38(097)332-55-70;

Гоц-Яковлєва Ольга Василівна (канд. юрид. наук, доцент) +38(067)724-29-49;

Гرابко Людмила Владиславівна (ст. лаборант) +38(057)274-83-23

Оргкомітет 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.

ЗМІСТ

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО	12
----------------------	----

СЕКЦІЯ «ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

OLEG YAROSHENKO. FEATUES OF REMOTE WORK IN UKRAINE AND THE EUROPEAN UNION	14
ЯРОШЕНКО О.М., ВАПНЯРЧУК Н.М. ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ У НАУКОВІЙ СФЕРІ.....	18
АНДРІЙ В.М. ДЕЯКІ ПИТАННЯ УНІФІКАЦІЇ МІЖНАРОДНО- ПРАВОВИХ НОРМ В СФЕРІ ПРАЦІ.....	21
ВАВЖЕНЧУК С.Я. СПЛАТА РОБОТОДАВЦЕМ ВІДСТУПНОГО ПРАЦІВНИКУ ЯК ЗАХІД ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ	25
КЛЕМПАРСЬКИЙ М.М., КУЦЕНКО М.О. ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ АКТИВ СРСР ТА УКРАЇНСЬКОЇ РСР ПРИ РОЗГЛЯДІ ТРУДОВИХ СПОРІВ	27
КОВАЛЕНКО О.О. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ЗМІНІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	31
КОЛЄСНИК Т.В. НАРАХУВАННЯ СТРАХОВОГО СТАЖУ У ПЕРІОД ПРОСТОЮ ВИРОБНИЦТВА СПРИЧИНЕНОГО SARS-COV-2	34
МОГІЛЕВСЬКИЙ Л.В. ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА ТА ЗАКОННІСТЬ, ЯК КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	37
МОСКАЛЕНКО О.В. ДО ПИТАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ НА ПЕРІОД ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ В УКРАЇНІ.....	40
ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю. ДО ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ВИДІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ.....	43
РИМ О.М. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВІЙСЬКОВОПОЛОНЕНИХ В УКРАЇНІ.....	45
СЕРЕДА О.Г. ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПОГЛИБЛЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕЙДЖИЗМУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ	49
СИНЧУК С.М. ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ: ЛАБІРИНТИ ЗАКОНОДАВЧИХ НОРМ.....	52
ШАБАНОВ Р.І. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	55
АМЕЛІЧЕВА Л.П. ДЕРЖАВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ГІДНУ ПРАЦЮ У МИРНИЙ І ВОЄННИЙ ЧАС	57
ЖЕРНАКОВ В.В. ПОВАЖНІ ПРИЧИНИ У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ: ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ	60

Список використаних джерел:

1. Постанова ВРУ «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12. 09. 1991р. № 1545-ХІІ. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1545-12#Text>.
2. Рішення Турківського районного суду Львівської області від 16.12.2020р., справа № 458/505/20. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93692993>.
3. Рішення Лисичанського міського суду Луганської області від 17.09.2019 р., справа № 415/4193/19-ц. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84770235>.
4. Постанова Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 вересня 2020 року, у справі № 756/5869/15-ц. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91932946>.
5. Рішення Рокитнівського районного суду Рівненської області від 10 лютого 2021 року, у справі № 571/1614/19. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94891787>.
6. Рішення Держинського районний суд м. Кривого Рогу від 06 лютого 2020 р., справа № 210/3602/17. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87899304>.
7. Постанова Дніпровського апеляційного суду, від 16 квітня 2019 року, справа 175/5058/15-ц. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81260820>.
8. Рішення Золотоніського міськрайонного суду від 29 липня 2020 року справа № 695/3261/19. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90848727>.

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-0883-9869

Коваленко Олена Олександрівна,
доктор юридичних наук, професор,
в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового
права імені професора О.І. Процевського,
Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди
alena_kovalenk@ukr.net

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ЗМІНІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Режим воєнного стану, запроваджений на території України Указом президента України 24 лютого 2022р. і продовжений 14 березня 2022р., оформив юридичні засади для запровадження особливостей правового регулювання трудових відносин в Україні.

Трудове законодавство тривалий час розвивалося достатньо сталим шляхом, без революційних звершень, що свідчило про достатньо спокійний розвиток України, навіть не зважаючи на економічні негаразди. Спроби революційних звершень у правовому регулюванні трудових відносин, все ж таки були, - коли, наприклад, подавався сумнозвісний законопроект Про працю. Але, як знаємо, на щастя, ці спроби не мали успіху. Для революційних звершень у правовому регулюванні мають бути вагомі причини, яких не було тоді, але які, на жаль, є зараз. Війна внесла корективи у всі сфери життя нашої держави і, звичайно, не оминула і трудове право.

15 березня 2022 року N 2136-IX було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який і став тим локомотивом, що приніс революційні зміни у регулюванні трудових відносин на період дії режиму воєнного стану. Він запровадив багато новел, використання яких було, очевидно, запропоновано законодавцями з метою стабілізації виробничих відносин, що постраждали під час війни, надання засобів підтримки роботодавцям, які втратили свої потужності, і, деякою мірою, надання юридичних гарантій працівникам.

У даній роботі хотілося б зупинитись лише на одній, так званій, новелі трудового законодавства у воєнний період, яка стосується зміни умов трудового договору. Так ст.3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначила наступне:

1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [1].

Насамперед, варто відзначити, що фактично дана норма продублювала положення ст.33 КЗпП України, яка і так визначала приблизний перелік таких обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, і які б дозволяли обмежити свободу волі працівника щодо реалізації його права на працю. Бо ст. 33 КЗпП України вже містила норму наступного змісту: «Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з

оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою» [2].

Як бачимо, характер припису ст.33 КЗпП України дозволяє тлумачити зміст цієї статті дуже широко і включати до обставин, які дозволяють переводити працівника на роботу, не обумовлену трудовим договором, необмежене коло випадків, які так чи інакше ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Чи відноситься до цього кола єдиний, зазначений у спеціальному законі, випадок переведення без згоди працівника - відвернення або ліквідації наслідків бойових дій? Очевидно, що так. І навіть те, що законодавець далі у ст.3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» після цього випадку вказує «а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей» [1, ст.3] підтверджує справедливість цієї думки.

Єдине, що є новим у застосуванні конструкції «переведення на іншу роботу» без згоди працівника у період воєнного стану, це припис «крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії» [1, ст.3]. Це дійсно новела законодавства, яка виступає стримувачем волі роботодавця та є перепорою на шляху прояву його свободи волі у питання переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.

Підставою для виникнення такого стримувача, очевидно виступає проголошена Конституцією України найвища соціальна цінність власне людини, у даному випадку працівника, а також її життя і здоров'я, яка важить на терезах однаково із ліквідацією наслідків бойових дій, а також іншими обставинами, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей. І тому у цьому випадку переведення без згоди працівника є неприйнятним, недопустимим за законом.

Що стосується іншого випадку зміни умов трудового договору - зміни істотних умов праці, то приписи особливого закону також є новелами.

Як відомо, ч.3 ст.32 КЗпП України встановлює досить складний порядок зміни істотних умов праці, одним з елементів якого виступає завчасне попередження працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших [2].

Так от на період воєнного стану не застосовуються норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України лише щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці [1, ст.3], як зазначає законодавець. Тобто інші елементи порядку зміни істотних умов праці мають бути дотримані роботодавцем.

А саме: те, що зміна істотних умов праці може бути лише наслідком зміни в організації виробництва та праці; те, що спеціальність, кваліфікація і посада також мають зберігатися для працівника навіть при зміні істотних умов праці.

Законодавець на час періоду воєнного стану скасовує для роботодавця лише строк попередження працівника про зміну істотних умов праці. І встановлення такої норми є безумовно доцільним і прийнятним у ситуації, коли і працівники вимушені виїжджати, рятуючись від війни, і виробничі потужності підприємств страждають від бойових дій тощо.

Таким чином, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став підґрунтям для розв’язання проблем провадження трудових відносин, запровадивши на період воєнного стану нові механізми зміни трудового договору, в яких визначив простір свободи волі працівників і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року N 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. 2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

УДК: 342.7.349

Orcid 0000-0002-9167-4072

Колеснік Тетяна Володимирівна,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
трудового та аграрного права
д-р юрид. наук, професор
Державний біотехнологічний університет (ДБТУ)

НАРАХУВАННЯ СТРАХОВОГО СТАЖУ У ПЕРІОД ПРОСТОЮ ВИРОБНИЦТВА СПРИЧИНЕНОГО SARS-CoV-2

В умовах сьогоденних реалій ми спостерігаємо складну ситуацію в економічній сфері, зокрема через впровадження карантинних заходів, почастишали випадки призупинення виробництва, скорочення господарської діяльності. Коронавірусна криза, яка дійсно виявила глобальний характер, продемонструвала, яким може виявитися економічне, соціальне, суспільне середовище в умовах запровадження різноманітних обмежень. Для уникнення найгірших наслідків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, в Україні активно вживаються обмежувальні заходи. Передусім, вони впроваджуються відповідно до Указу Президента України №87/2020 від 13.03.2020 р., Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13.03.2020 р., Постанови Кабінету Міністрів України №211 від 11.03.2020 р. В свою чергу перед роботодавцями постає низка питань, зумовлених необхідністю забезпечити належні умови праці з дотриманням соціально-економічних гарантій та захистити здоров'я працівників.