

**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.

ТЕЛІЧЕНКО А.В. ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ	119
УМАЄВ Б.Б. ДО ПИТАННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....	122
АНДРЕЄВА Ю.С. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ	125
БОРСУК В.Б. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: МИРНИЙ ТА ВОЄННИЙ ПЕРІОД	128
ГАСИМОВА Р. Ю. РОЛЬ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	130
ДОЛМАТ Д.Р. МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ МИРНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	132
ІВАНОВА І.О. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	135
ІЛЮЩЕНКО А.С. ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	137
КАСАЛАП Д.А. ВИПЛАТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ОСВІТИ НА ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ.....	141
ОЛЬХОВСЬКА Є.О. ЮОКРЕМІ ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	144
ХОЙНА Д.С. КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ.....	147
ХОЙНА Д.С. ПРАВО НА ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ: ПІДХОДИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....	149
ХОЙНА Д.С. ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ОХОРОНИ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ЗАПОВІДАЧА	152
YAKUP YOLDAŞ. OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER UNDER THE EMPLOYMENT CONTRACT	155
YILMAZ HÜSEYİN. SOCIAL CHANGE IN TURKEY ON LABOR RELATIONS EFFECTS	158
SEFER DEMİR. FEATURES OF EMPLOYMENT OF FOREIGNERS IN TURKEY.....	162
ORAL NERİMAN. DEFINITION ELEMENTS AND LEGAL NATURE OF EMPLOYMENT CONTRACT	168
AHMET KAYA. THE INFLUENCE OF TRADITIONS AND CUSTOMS ON THE ORGANIZATION OF WORKING TIME IN TURKEY.....	172
RİDVAN IŞIK. LABOR LAW TRANSFER LABOR LAW FIELD OF APPLICATION.....	174

роботодавцем на користь профспілок не менше 0,3% від фонду оплати праці на культурну, фізкультурну та оздоровчу роботу.

На період дії військового стану не поширюються норми про тривалість роботи напередодні свят, неробочих та вихідних днів, норми про святкові та неробочі дні в принципі [1, ч.6 ст.6].

Що стосується безпосередньо трудового договору, то умови укладення встановлені у ст. 2 Закону. Зокрема йдеться про те, що форма трудового договору встановлюється за згодою сторін. Також відповідно до змін умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Для попередження дефіциту працівників у зв'язку з евакуацією персоналу чи інших об'єктивних причин роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Таким чином, хоча нові зміни і дещо звужують коло трудових прав громадян України ці міри є об'єктивними та необхідними, у ситуації, що склалася. Завдяки прийнятому Закону на період дії режиму воєнного стану економіка України отримала гарантії свого захисту від негативних наслідків, пов'язаних із відтоком робочої сили.

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. Конституція України: Прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

УДК 349.2

Ілющенко Анастасія Сергіївна,

студентка 35 групи юридичного факультету

Харківський національний педагогічний університет

імені Г.С. Сковороди

nastailusenko073@gmail.com

(науковий керівник: доктор юридичних наук,

професор, в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і

трудового права імені професора О.І. Процевського О.О. Коваленко)

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Оскільки трудове право є самостійною галуззю права України, про що свідчить наявність у неї власного предмету, методу, принципів, оскільки матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем, як інститут цієї самостійної галузі, є одним із самостійних видів юридичної відповідальності.

Він, як справедливо відмічає С.М. Прилипко, має свої специфічні ознаки та особливості, а також притаманний йому механізм правового регулювання та реалізації [1, с.61].

У чинному законодавстві визначення поняття матеріальної відповідальності працівника перед роботодавцем не встановлено. Тому звернімося до науки трудового права з цього питання. Важливість визначення цього питання як для досягнення мети даної роботи, так і взагалі для науки та практики, не викликає сумніву. Адже, слід погодитися і Н.М. Хуторян, що «поняття юридичної відповідальності взагалі і трудо-правової зокрема відноситься до базових понять у юридичній науці і, відповідно, в науці трудового права. Воно не може бути неконкретною оціночною категорією. Повинен існувати еталон, загальне поняття відповідальності, тільки в такому випадку правозастосовчі органи зможуть правильно застосувати норми, що встановлюють юридичну відповідальність та регулюють порядок притягнення до неї» [2, с.25].

У переважній більшості вчені надають загальне поняття матеріальної відповідальності у трудовому праві або матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Так колектив авторів підручника «Трудове право України: Академічний курс» кафедри трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка визначають матеріальну відповідальність як «обов'язок кожної сторони трудових правовідносин (працівника і роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку» [3, с.374].

Цікаве визначення матеріальної відповідальності надається колективом авторів підручника «Трудове право України: Академічний курс» під заг. ред. Н.М. Хуторян. Вони відмічають, що визначення матеріальної відповідальності через обов'язок є не зовсім точним, «адже цей обов'язок щодо відшкодування заподіяної шкоди може і не настати у разі відмови роботодавця від притягнення працівника до матеріальної відповідальності» [4, с.411]. Тому вони визначають матеріальну відповідальність як «сукупність норм, які встановлюють матеріальні санкції за заподіяння матеріальної і/ або немайнової шкоди та добровільне чи примусове пре терпіння стороною трудових правовідносин негативних наслідків майнового характеру за скоєне трудове правопорушення, що призвело до заподіяння матеріальної і/ або немайнової шкоди іншій стороні трудових правовідносин» [4, с.411].

В. В. Жернаков визначає матеріальну відповідальність працівника як «обов'язок працівника відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку завдану ним пряму дійсну шкоду майну роботодавця протиправним винним порушенням прийнятих на себе за трудовим договором обов'язків» [5].

На мою думку, більш переконливою є точка зору, яка характеризує поняття матеріальної відповідальності працівників як обов'язку відшкодувати шкоду за порушення своїх обов'язків. І ось чому. Навряд чи можна погодитись

із визначенням матеріальної відповідальності авторів підручника «Трудове право України: Академічний курс» під заг. ред. Н.М. Хуторян [4] і виводити із нього визначення матеріальної відповідальності працівників, бо треба розрізняти розуміння поняття матеріальної відповідальності як інституту трудового права і як наслідку за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків. Змішувати ці поняття видається недоречним, бо норма права, на мій погляд, має дещо вторинний характер щодо юридичних категорій – вона врегульовує, оформлює їх. Отже, перш ніж врегулювати якусь категорію треба з'ясувати і зрозуміти її правову природу, визначити, що вона собою представляє. А потім можна вже говорити про її оформлення у якості взірця поведінки і отже можливості її реалізації. Те, що автори підручника «Трудове право України: Академічний курс» під заг. ред. Н.М. Хуторян визначають як неточність визначення матеріальної відповідальності – а саме: що обов'язок може і не наступити – це вже реалізація, це частина правового механізму притягнення до матеріальної відповідальності.

Сутність матеріальної відповідальності, звісно слід шукати у нормативних приписах, які відображують певний стан розвитку сучасного цивілізованого демократичного суспільства. Адже, як влучно зазначає О.О. Коваленко, «у сучасному світі, на рубежі двох тисячоліть, трудове право є інструментом соціального управління та контролю, апробованим століттями історичного досвіду людства, яке має широкий спектр дії, багатоцільове значення і представляє велику цінність для будь-якої цивілізованої країни. Трудове право є великим надбанням людської цивілізації, яке відтворює у своїх нормах уявлення людини і громадянина про свободу, вільну можливість реалізації своїх прав у власних інтересах» [6, с.48].

Отже, як встановлює Конституція України у ст. 66, кожен зобов'язаний відшкодовувати завдані ним збитки [7]. Це загальне правило поведінки для усіх щодо наслідків своєї незаконної поведінки у вигляді спричинення збитків. Продовження конкретизації цього правила міститься у ч.1 ст.130 КЗпП України: «Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків» [8] та ч.5 ст.130 КЗпП України: «працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково» [8].

Тобто народ України через органи державної влади, - а саме: Верховну Раду України, - здійснив свою владу у відповідності до ст.5 Конституції України [7] і у нормі права, таким чином, відобразилася сутність, природа матеріальної відповідальності – відшкодувати добровільно або примусово збитки, спричинені порушенням покладених на працівників трудових обов'язків.

Перелік трудових обов'язків працівника міститься у ст.21 КЗпП, яка встановлює обов'язки працівника по трудовому договору виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові [8, ст.21], і ст.139 КЗпП, яка встановлює такі обов'язки працівників як додержання трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про

охорону праці та дбайливо ставлення до майна роботодавця. з яким укладено трудовий договір [8, ст.139].

Тобто норми сучасного трудового права визначили певні наслідки прояву незаконної поведінки працівника, який саме таким чином – у вигляді заподіяння збитків майну протилежної сторони трудового договору - проявив свою свободу. У цьому сенсі слід погодитися із О.О. Єрмоєнко, що «відповідальність є наслідком свободи, бо перша неможлива без другої, але у певному сенсі і навпаки, друга зумовлює першу. Потенційно свобода передбачає відповідальність, але при цьому не тягне автоматично її за собою, якщо людина не реалізує свою свободу. Особиста свобода безпосереднім чином пов'язана з відповідальністю людини за всі свої справи і вчинки. Як тільки вона робить свій вибір, то автоматично стає відповідальною за його наслідки [3, с.55].

Таким чином, на підставі аналізу норм чинного трудового законодавства, узагальнення наукових точок зору, представляється правильним наступне визначення матеріальної відповідальності працівників: це обов'язок працівника відшкодувати заподіяну ним майну та цінностям роботодавця шкоду внаслідок порушення покладених на працівника трудових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В.В.Жернакова. Харків: Нац. юрид. академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 61 - 66. 2. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення. Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2002.38с. 3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. 2-е вид., перероб. і доп. П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с. 4. Трудове право України : академ. курс: підруч. [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко]; за заг. ред. Н.М. Хуторян.; Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. К. : А.С.К., 2004. 607 с. 5. Жернаков В.В. Трудове право: підручник. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/70403-2-ponyattya-ta-funkts-materalno-vdpovdalnost.html>. 6. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографіяХ.: ХНАДУ, 2015. 348 с. 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#Text>. 8. 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/page#Text>. 9. Єрмоєнко О.О. Свобода як обов'язкова передумова відповідальності. Право: 3б. наук. праць

УДК 349.2

Касалап Денис Анатолійович,

студент 4 курсу

Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди

e-mail: deniskasalap@gmail.com

(науковий керівник: доктор юридичних наук,

професор, в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського О.О. Коваленко)

ВИПЛАТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ОСВІТИ НА ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ

З 24 лютого 2022р. Україна знаходиться під впливом російської агресії. У зв'язку з цим в Україні було запроваджено воєнний стан. Як наслідок, виникає проблематика з вирішенням питань щодо оплати праці, особливо у сфері освіти. Тим не менш, воєнний стан не є приводом, щоб працівники освіти не отримували платню. В теперішніх умовах, незалежно від того, наскільки якісно виконуються покладені на таку особу обов'язки, вона потребує та має повне право на гідну оплату своєї праці. Досліджуючи це питання, можна акцентувати увагу на двох особливостях, від яких залежить нарахування заробітної плати освітянам.

Нещодавно, міністр освіти і науки Сергій Шкарлет в інтерв'ю журналістам програми «Сніданок з 1+1» розповів про особливості заробітної плати, коментуючи ситуацію з окупованими територіями, та підписав наказ про те, що всі освітяни отримуватимуть заробітну плату [1]. З поміж цього Кабінет Міністрів України видав постанову, в якій фактично надав право самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників [2].

Органи управління у сфері освіти місцевих органів виконавчої влади мають вказівку як організувати оплату праці, не зважаючи, де зараз мешкає освітянин. Це стосується також викладачів та шкільних вчителів, які не мають змогу працювати через збройну агресію Росії.

Виникає багато питань щодо статусу працівників освіти в окупованих територіях, на які можна відповісти наступним чином:

- окупована територія, де діє українська влада (керівництво), тобто функціонують органи місцевого самоврядування або місцеві органи виконавчої влади. У таких умовах працівники освіти отримують заробітну плату, при умові якщо здійснюють процес навчання за українськими стандартами, тобто як і до окупації. Дитсадки фінансуються органами місцевої влади; школи, ліцеї,