

**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 III Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**2 квітня 2021 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727
ББК 67.305
А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. – 333 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.

<i>ВАНЖЕНЧУК С.Я.</i> ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЦИВІЛЬНОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У СУДОВИХ СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ	56
<i>ГЕТЬМАНЦЕВА Н.Д.</i> СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ І РИНКОВА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	58
<i>СІМУТІНА Я.В.</i> ЗАСТОСУВАННЯ АКТІВ МОП ТА КОНЦЕПЦІЇ «ПРИХОВАНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ» (DEEMEDEMPLOYMENT) У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ	61
<i>ШУМИЛО М.М.</i> ДИСПУТАЦІЇ ПРО ЮРИСДИКЦІЮ СУДУ ЩОДО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ, ДЕ СТОРОНОЮ ВИСТУПАЄ ПОМІЧНИК СУДДІ.....	64
<i>ЖЕРНАКОВ В.В.</i> ЩОДО ПРИРОДИ Й СУТНОСТІ МІЖНАРОДНО- ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ.....	68
<i>БУРАК В.Я.</i> ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ	71
<i>ВСТУХОВА І.А.</i> ЕТИКА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ	75
<i>СРОФЄСНКО Л.В.</i> ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ	78
<i>ЖДАН М.Д., РОГАЧОВ Д.І.</i> ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	81
<i>КИЯН В.Я.</i> ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	84
<i>КЛИМЕНКО А.Л.</i> ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СВІТЛІ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ	87
<i>КРАСЮК Т.В.</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ФРІЛАНСЕРІВ В УКРАЇНІ	90
<i>МОТИНА Е.В.</i> ПРАВО НА ЧАСТНУЮ ЖИЗНЬ И УВАЖЕНИЕ ЛИЧНОГО ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА: ОТ КОНЦЕПЦИИ ЗАЩИТЫ ТК БЕЛАРУСИ К КОНЦЕПЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ..	93
<i>ПАНАСЮК О.Т.</i> ПРО МЕТОДОЛОГІЧНІ ОБМЕЖЕННЯ ДУАЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО ТРУДОВОГО ПРАВА	97
<i>ПОЛЯНСЬКИЙ А. О.</i> ЩОДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ВИМОГИ СЬОГОДЕННЯ.....	100
<i>ПРИЙМЕНКО О.С.</i> АТИПОВА ЗАЙНЯТІСТЬ У СФЕРІ КУЛЬТУРИ (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ)	104
<i>СВІЧКАРЬОВА Я.В.</i> ЩОДО ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ	105
<i>СМОЛЯРОВА М.Л.</i> МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ	108
<i>СПРИНДИС С.І.</i> МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАДИ ПУБЛІЧНОГО ОРГАНА	111
<i>СТАСІВ О.В.</i> ДОТРИМАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	114

цілком реально, якщо правильно і своєчасно спрямувати на це відповідні політики. Крім того, багато працюючих дистанційно, які змогли відчуті деякі переваги дистанційної праці, навряд чи повернуться до докарантинних показників. [5].

Спроби врегулювати дистанційну роботу відбуваються переважно у руслі спроб врегулювати гнучкі форми зайнятості, які теж важко назвати вдалим, адже вони радше закріплюють наявну незахищеність таких працівників як норму, ніж сприяють забезпеченню для них повноцінних трудових і соціальних гарантій.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. / Відомості Верховної Ради України /. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Цілі сталого розвитку та Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>

3. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/>

4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

5. Профспілка працівників освіти і науки України : Прийнято закон щодо правового регулювання дистанційної роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/novyny/8508-priynyato-zakon-schodo-pravovogo-regulyuvannya-distancynoyi-roboti.html>

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-7773-0402

Ждан Микола Дмитрович,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

Рогачов Дмитро Ігорович,

Аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Євроінтеграційні процеси, у яких бере участь Україна, викликають потребу у реформуванні практично всіх сфер державного та суспільного життя

відповідно до положень Угоди про асоціацію. Однією із провідних сфер, щодо якої Європейський Союз вимагає ефективних трансформацій, є сфера трудових відносин.

І найперше з чим має розібратися законодавець перед проведенням реформування у сфері трудових відносин – зі специфікою правового регулювання права на працю в умовах євроінтеграції. На сьогодні, проведення ефективної реформи у сфері трудових відносин можливе лише за умови зміни усталеного погляду на право на працю.

Аналіз законодавства, що регламентувало реалізацію права на працю з часів Російської імперії і регламентує його за часів незалежності України, дає можливість стверджувати про різноманітні підходи до вирішення даного питання. Так, Конституція радянської Росії 1919 р., прямо не формулюючи право на працю, закріплювала принцип загальності праці та проголошувала гасло: «Той, хто не працює, той не їсть». Розширював цю норму-принцип прийнятий Кодекс законів про працю 1918 р., який установлював загальну трудову повинність. Надалі в порядку доповнення КЗпП 29 січня 1920 р. був виданий декрет РНК «Про загальну трудову повинність». Безпосередньо право на працю було сформульовано в КЗпП 1918 р. у декларації, відповідно до якої всі працездатні громадяни мають право на застосування праці за своєю спеціальністю і за винагороду, установлену для цього роду роботи.

В свою чергу, КЗпП 1922 р. скасував трудову повинність, що існувала в період «воєнного комунізму», надавши громадянам УРСР право працевлаштування в порядку добровільного найму та досить докладно регламентував трудовий договір як головну форму залучення до праці.

Право на працю у його радянському розумінні було включено як перше основне право громадянина в Конституції УРСР 1937 р. Трудовий обов'язок закріплювався як одна із принципових характеристик суспільного устрою держави. Він був включений у перший розділ, а саме в ст. 11, яка передувала праву на працю, установленому ст. 118 зазначеної Конституції. У Конституції УРСР 1937 р. зазначалося: «Праця є обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «Хто не працює, той не їсть». В УРСР здійснюється принцип соціалізму: «Від кожного за його здібністю, кожному – за його працею» (ст. 12). У Конституції УРСР 1937 р. проголошувалося, що «громадяни УРСР мають право на працю, тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою їхньої праці відповідно до її кількості і якості». Вказувалося так само й на те, що право на працю забезпечується «соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз і ліквідацією безробіття» (ст. 117).

Надалі в радянському загальносоюзному та республіканському трудовому законодавстві, прийнятому на рубежі 60–70-х рр., проголошувалося настання епохи вільної праці, свободи праці від експлуатації й у той же час вказувалося, що в країні здійснюється загальність праці для всіх працездатних членів

суспільства і всім громадянам забезпечується можливість працювати. Ці положення відзначалися в преамбулах Основ законодавства про працю СРСР 1971 р. і Кодексі законів про працю УРСР 1971 р.

У Конституції УРСР 1978 р. значно розширювався зміст і збільшувалися заходи щодо забезпечення права на працю. У ній вказувалися: «Громадяни УРСР мають право на працю, – тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості та не нижче від установленого державою мінімального розміру, – зокрема право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти і з урахуванням суспільних потреб». Як бачимо, Конституція УРСР 1978 р. закріплювала право на працю в його новому змісті.

Нові цілі та завдання постали перед Україною, яка здобула незалежність на початку 90-х рр. XX ст., і відповідно правове регулювання права на працю видозмінилося, тримаючись вектора ринкових відносин та формування ринку праці. Правовою основою ринкової політики у сфері трудових відносин якраз і стало утвердження нового змісту права на працю. Так, один із перших ринкових законів незалежної України – Закон України «Про зайнятість населення», який був прийнятий у березні 1991 р., забороняв використання примусової праці. Ця визначальна заборона у ч. 2 п. 2 ст. 1 цього Закону формулювалася не виключно, а лише вказувала, що «примушування до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України». Тобто був потрібний більш вагомий правовий аргумент, який би не передбачав жодних винятків із заборони примусової праці. Цим аргументом стали положення ст. 43, прийнятої 1996 р. в Конституції України.

У ч. 1 ст. 43 Конституції України зазначається, що «кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Закріплюючи право на працю, держава, відповідно до ч. 2 ст. 43 Основного Закону України, «створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб». Натомість у ч. 3 ст. 43 Конституції України вперше в історії нашої держави було встановлено пряму заборону примусової праці, що стало суттєвою юридичною гарантією принципу свободи праці. Цим конституційним положенням визначається новий підхід до розуміння права на працю: воно встановлене саме як право людини, а не як її обов'язок.

Але необхідно констатувати, що в Україні і досі питання правового регулювання реалізації права на працю регулюються Кодексом законів про працю України 1971 р., який, не зважаючи на численні зміни та доповнення, не враховує усіх реалій сьогодення. Новий Трудовий кодекс, прийняття якого очікуються усі роки незалежності України, але ніяк не завершиться успіхом,

має виправити ситуацію і в його основі право на працю має реалізовуватися винятково на основі принципу свободи праці.