

**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
АНДРСЄВА 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

Однак, все одно необхідно проводити інформаційну роботу щодо збільшення обізнаності про такий альтернативний спосіб вирішення трудових спорів серед працівників.

Список використаних джерел:

1. Кодекс Законів про працю України : Закон України від 23.07.1996 року (в редакції від 07.05.2022) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.05.2022). 2. Гоц-Яковлева О.В. Медіація у вирішенні індивідуальних трудових спорів як один із способів захисту трудових прав. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право», 2021. № 34. С. 58-65. 3. Серeda О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2. С. 38-45. 4. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 10.05.2022). 5. Корнесюк М.В., Жура В.А., Степанюк К.І. Щодо питання про медіацію як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. Науковий вісник публічного та приватного права, 2020. № 1. С. 80-84. 6. Крестовська Н., Романадзе Л. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник. Одеса : Екологія, 2019. 450 с. 7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів: Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#top> (дата звернення: 10.05.2022). 8. Подковенко Т.О., Фігун Н.І. Інститут медіації у механізмі вирішення правових спорів: основні ідеї та принципи. Актуальні проблеми правознавства. 2017. № 3. С. 36–40.

УДК 349.2

Іванова Ірина Олегівна,

студентка 45 групи юридичного факультету

Харківський національний педагогічний університет

імені Г.С. Сковороди

its.i8anova@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)

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Трудова діяльність є вкрай важливою складовою життя людини, певною соціальною гарантією забезпечення отримання заробітку на свої існування. Завдяки праву на оплачувану працю людина може реалізовувати свої фізичні потреби, духовні інтереси. Будь-яка суспільно корисна праця має велике значення в житті людини, суспільства та держави.

Матеріальною основою будь-якого суспільства є трудова діяльність людини, яка водночас розвиває економіку держави. Усі великі відкриття, весь науково-технічний прогрес суспільства, його цивілізації - це результат великої праці кількох поколінь людей.

В Україні право на працю переважно реалізується шляхом укладання трудового договору. Правовідносини, що виникають на підставі трудового договору дозволяють проявити свої здатності у обраній трудо-правовій сфері.

Довгий час правове регулювання трудових правовідносин було доволі усталеним. Втім сьогодення змусило передивитися деякі законодавчі постулати, в тому числі галузь трудового законодавства.

У зв'язку з військовою агресією Росії проти України 24 лютого 2022 року Указом Президента України на всій території України було оголошено військовий стан строком на 30 днів.

Відповідно для врахування особливостей трудових відносин у цей період було прийнято спеціальний закон Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року [1], який встановив революційний підхід у регулюванні багатьох аспектів трудового договору.

Він заповнив законодавчу прогалину щодо оформлення тих чи інших аспектів відносин із працівниками (наприклад, оформляти неоплачувану відпустку на період карантину, оскільки законодавство не передбачало можливості оформлення такої відпустки на значний термін саме через військові дії, військову агресію чи військового/надзвичайного стану).

Цей Закон спрямований на заміну всіх відповідних норм чинного законодавства України про працю мирного часу на період воєнного часу та встановлює відповідні обмеження конституційних прав та свобод людини та громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України [2].

Насмперед, зміни торкнулися встановлення максимальної тривалості робочого часу: тривалість робочого тижня під час воєнного стану встановлюється на рівні 60 годин (при скороченому робочому часі – 50 годин). При цьому час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) визначається виключно роботодавцем [1, ст.6].

Також, «у період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці» [1, ст.7].

Знімаються деякі обмеження на залучення окремих категорій працівників до певних видів робіт - наприклад, щодо залучення жінок до важких видів робіт, підземних робіт, роботи в нічний час. Ця зміна була вочевидь впроваджена для компенсації можливого виникнення дефіциту кадрів, - чоловіків, які пішли боронити державу.

Дія окремих положень колективного договору з ініціативи роботодавця може бути припинена. Також припинено дію правил про відрахування

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.