

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

3. Конституція України від 28.06.1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.

4. Кодекс законів про працю // Закон № 322-VIII від 10.12.71 // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375

5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // 1 вересня 2017 року після тривалого процесу ратифікації Угода про асоціацію між Україною та ЄС набула чинності у повному обсязі.

УДК 349.223

Orcid 0000-0002-9504-4932

Лаврова Інна Анатоліївна,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
ХНПУ імені Г.С. Сковороди

ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ПИСЬМОВОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У МАЙБУТНЬОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Забезпечення та дотримання основних трудових прав набуває особливої актуальності під час несприятливих соціальних наслідків, які посилились в умовах глобалізації світової економіки.

Із метою ефективного розвитку економічних та торговельних відносин, які вестимуть до поступової інтеграції України до внутрішнього ринку Європейського Союзу (далі – ЄС), та підтримання зусилля України стосовно завершення переходу до діючої ринкової економіки, у тому числі шляхом поступової адаптації її законодавства до *acquis* ЄС; посилення співробітництва у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод було ратифіковано Угоду про асоціацію з ЄС [1]. Обов'язковою умовою цієї угоди був перехід на нові трудові відносини, після чого вкотре почався інтенсивний процес внесення змін до вже чинного законодавства України, а також розроблення і подальші доопрацювання нового.

Україна давно потребує нового, сучасного та прогресивного трудового законодавства, і наразі має шанс його отримати, в основі якого, насамперед, – захист прав працівників, рівні можливості, легкий пошук роботи, легальна зарплата, а також можливості більше заробляти.

У цьому розрізі актуальності набуває проблематика форми трудового договору, яка тривалий час залишається невирішеною, адже існування його

усної форми не сприяє підвищенню спроможності трудового договору адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

Угода сторін як підстава для виникнення трудових правовідносин виражається у формі трудового договору. І трудовим правом передбачено спеціальний порядок юридичного оформлення укладення трудового договору. Як і будь-який юридичний факт, він передбачає собою єдність змісту і форми, тобто зовнішнього вираження цього змісту [2, с. 160].

У чинному на сьогодні Кодексі законів про працю України (далі - КЗпП): ст. 24 визначає, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим лише у визначених КЗпП випадках [3]. Із чого вбачається, що трудовий договір може бути укладено як у письмовій формі, шляхом підписання сторонами окремого документа, так і в усній формі, шляхом усної домовленості, на підставі письмової заяви про прийняття на роботу та видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу.

Усна форма трудового договору хоча і не виключається чинним законодавством, але і серед практичних працівників, суддів і науковців з приводу її єдиного розуміння та доцільності нема спільної думки, оскільки здебільшого вона не виконує в повній мірі функції та гарантії самого трудового договору.

Разом із тим, за минулі роки в Парламенті зареєстровано чимало проєктів законодавчих ініціатив, що мають на меті замінити КЗпП та вносять зміни до форми трудового договору, а саме:

- проєкт Трудового кодексу України від 29.08.2019 №0955 (поданий народним депутатом України від Політичної партії «Опозиційний блок») [4].
- проєкт Трудового кодексу від 08.11.2019 № 2410 (поданий депутатською фракцією Політичної партії «Опозиційна платформа - За життя») [5].
- проєкт Кодексу України про працю від 08.11.2019 № 2410-1 (поданий депутатською фракцією політичної партії Всеукраїнське об'єднання «Батьківщина») [6].
- проєкт закону «Про працю» від 28.12.2019 № 2708 (поданий урядом) [7].
- проєкт закону «Про працю» від 11.01.2020 № 2708-1 (поданий депутатською фракцією Політичної партії «Опозиційна платформа - За життя») [8].
- проєкт закону «Про працю» від 16.01.2020 № 2708-2 (поданий депутатською фракцією політичної партії Всеукраїнське об'єднання «Батьківщина») [9].

Усі вище зазначені законопроекти, так чи інакше, запроваджують однакові підходи стосовно форми трудового договору. А саме, визначають, що трудовий договір укладається лише в письмовій формі, державною мовою, у двох примірниках, по одному примірнику для кожної зі сторін трудового

договору, які мають однакову юридичну силу. Та встановлюють, що отримання працівником примірника трудового договору має бути підтверджено підписом працівника на примірнику трудового договору, що зберігається у роботодавця. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку [4, 5, 6, 7, 8, 9].

Запропонована лише письмова форма трудового договору є надзвичайно важливою нормою для захисту прав працівників та роботодавців, тому що це сприятиме визначеності їх прав та обов'язків, встановлюватиме обов'язкові умови трудового договору, такі як місце роботи, час початку дії трудового договору, трудова функція працівника, умови оплати праці, режим праці та відпочинку, охорона праці.

Ще у 1973 році В. А. Глозман зазначав, що тільки договір, укладений письмово, де чітко зафіксовані зобов'язання працівника, зобов'язання підприємства і відповідальність за порушення договору, зможуть повністю гарантувати сторонам відсутність різноманітних відхилень від їх волі, що була висловлена на момент укладення договору [10, С. 59].

Таким чином, імператив, у запропонованому на сьогодні майбутньому реформованому трудовому законодавстві України, щодо утвердження лише письмової форми трудового договору є виправданим та доцільним, оскільки, трудовий договір з огляду на його соціальну значимість та характер породжуваних правовідносин взагалі не повинен укладатися в усній формі, яка елементарно не підтверджує волевиявлення обох сторін та дискримінує права працівника. Запровадження винятково письмової форми трудового договору та чіткого визначення у ньому умов праці дає підстави вважати, що у разі виникнення спорів між працівником та роботодавцем сторони зможуть належним чином захистити свої права та інтереси.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014, ратифікована Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. Офіційний вісник України. 2014, № 75, том 1, ст. 2125.

2. Трудове право України: академічний курс. Підручник. Для студентів вищих навчальних закладів. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. За загальною редакцією П. Д. Пилипенка. Київ.: Ін Юре, 2014. 552 с.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-08. Відомості Верховної Ради УРСР. Додаток до №50. 17.12.1971 із подальш. змін. та доп.

4. Проект Трудового кодексу України від 29.08.2019 №0955 - http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=0955&skl=10.

5. Проект Трудового кодексу від 08.11.2019 № 2410 - https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

6. Проект Кодексу України про працю від 08.11.2019 № 2410-1 - https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334.

7. Проект закону «Про працю» від 28.12.2019 № 2708 http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

8. Проект закону «Про працю» від 11.01.2020 № 2708-1 http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848.

9. Проект закону «Про працю» від 16.01.2020 № 2708-2 https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930.

10. Глозман В. А. Трудовий договір. Пермь, 1973. 63 с.

УДК: 349.2

Orcid 0000-0002-8369-8859

Лисенко Станіслав Юрійович,
*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЯК ОСОБЛИВИЙ ЕТАП ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Право на працю – одне з основоположних прав людини, яке визначає зміст усіх норм трудового права як правової галузі. За своєю спрямованістю право на працю належить до групи соціально-економічних прав та свобод та за своєю сутністю визначає потребу людини у створенні та знаходженні джерел існування для себе особисто та для своєї сім'ї, потребу в реалізації власного творчого потенціалу, вираженні своєї особистості.

Загальна декларація прав людини (ст. 23), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 6), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (ст. 4), Європейська соціальна хартія (ст. 1) та інші джерела міжнародного права, предметом яких є право на працю, дозволяють дійти висновку щодо особливого статусу права на працю у системі прав людини та його нормативного закріплення.

Визнавши положення міжнародних правових актів шляхом ратифікації, наша держава взяла на себе зобов'язання із забезпечення прав і основоположних свобод на національному рівні та гарантування дієвої та ефективної системи захисту.

Відображенням вищезазначеного у вітчизняному законодавстві є ст. 43 Конституції України, яка закріплює право на працю кожному, незалежно від того, чи є особа громадянином України, іноземцем чи особою без громадянства [1].