

**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

УДК 349.2:342.727

ББК 67.305

А 43

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

Борсук Вероніка Богданівна,
здобувачка першого (бакалаврського) рівня освіти
4-го року навчання 44 групи,
напряму підготовки 08 право
спеціальності 081 право
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди
e-mail:ierov905@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)

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: МИРНИЙ ТА ВОЄННИЙ ПЕРІОД

Перш ніж розглянути в чому ж саме виявляється проблема випробування при прийнятті на роботу, його плюси та мінуси, розглянемо саме визначення цього поняття, яке дається нам в Кодексі законів про працю. Дефініція визначається у меті цієї додаткової умови трудового договору, а саме, згідно зі статті 26 КЗпП України: «При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається» [1]. При цьому, строк випробування не може перевищувати трьох місяців (як це зазначено в статті 27 КЗпП України) і зарплатня за загальним правилом та ж сама, як і при прийнятті на роботу без умови випробування, бо в цей період на працівників поширюється законодавство про працю, оплата праці у тому числі. Також встановлюється перелік осіб, випробування до яких не встановлюється.

Треба зазначити, що випробування при прийнятті на роботу є додатковою умовою трудового договору. По-перше, передбачається, що людина при подачі заяви роботодавцю має певний багаж знань, вмінь та навичок, що стосуються бажаного вакантного місця. Чи має її при цьому лякати така умова як «випробування»? Трудовий договір, як і будь-який інший, передбачає зацікавленість обох сторін. Як, наприклад, договір купівлі-продажу: є суб'єкт, зацікавлений купити, і є суб'єкт, зацікавлений продати свій товар. В випадку, якщо щось не влаштовує одну із сторін, пошук, так би мовити, продовжується. Теж саме можна сказати і про суб'єктів трудового договору. Не влаштовує працівника випробування – нехай погоджується або шукає інше місце роботи, де його умови будуть задоволені в повному обсязі. На сьогоднішній день, на жаль, ми зштовхуємося в Україні з проблемою безробіття великої кількості

населення, а, отже, у роботодавця не виникне проблеми знайти іншого працівника.

Так і навпаки, можна навести такий приклад, коли працівник проживає на занадто далекій відстані від запропонованої роботи і вимагає від роботодавця забезпечити йому певне місце проживання за місцем роботи, на що роботодавець відмовляється. Інтереси суб'єктів не збігаються, обидва шукають інші альтернативи.

Мета випробування – це оцінювання ділових якостей працівника. Все ж таки, випробування дає нам зрозуміти, чи впорався працівник зі своїми задачами та у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або інших підстав, передбачених в статтях КЗпП України, договір може бути припиненим. При цьому варто акцентувати увагу на тому, що відмову при прийнятті на роботу працівника, якщо його не влаштовує така умова трудового договору, на мою думку, необґрунтованою назвати неможна.

Згідно з ч. 1 ст. 22 КЗпП України: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» [1]. Логічно стверджувати, що антонімом до слова «необґрунтований» є слово «обґрунтований» та в законі ці поняття не визначаються. В законі не встановлені критерії оцінювання випробування. Очевидно, що тут необхідно брати до увагу якість виконання поставлених завдань та результат їх виконання працівником.

Потрібно також звернути увагу на новели щодо випробування. Встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відповідно до ч. 2 ст. 2 цього Закону «при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників» [2]. Мається на увазі навіть тим особам, перелік, яких зазначено в статті 26 КЗпП України як перелік осіб, яким випробування встановлювати заборонено, а саме: особи, які не досягли вісімнадцяти років; молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів; особи, звільнені у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; особи з інвалідністю, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; особи, обрані на посаду; переможці конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; особи, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітні жінки; одинокі матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; особи, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; особи на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщені особи [2]. І головне - в ч. 2 ст. 1 цього ж закону зазначено, що вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України на період дії воєнного стану.

Отже, випробування – це не обов'язкова, а додаткова умова договору. Трудовий договір – це взаємна угода, яка укладається між роботодавцем та працівником, інтереси обох сторін мають співпадати, у цьому суть будь-якого

договору. Також слід додати, що під час воєнного стану випробування не обмежується категорією осіб, до яких його можна застосувати.

Список використаних джерел:

1. 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>.
2. 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>.

УДК 349.2

Гасимова Р. Ю.,

студентка ННІ права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

м. Дніпро, Україна

Науковий керівник:

Доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Бондар Олександр Сергійович

РОЛЬ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Необхідність удосконалення чинного трудового законодавства, підвищення ефективності правових норм вимагає вивчення ролі юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин.

Юридичні факти мають максимально точно ідентифікувати та адекватно відображати соціальну ситуацію, що підлягає правовому регулюванню, і навіть забезпечувати її фіксацію.

Питання юридичних фактів у трудовому праві в різних аспектах розглядалася у дослідженнях українських та зарубіжних вчених, таких як В.М. Андрійв, О.В. Барінов, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, В.Я. Бурак, Е.М. Бондаренко, А.З. Долова, В.С. Венедіков, К.Ю. Мельник, М.І. Іншин, К.Л. Томашевський, О.М. Ярошенко та ін.

У цьому полягає головна вимога до юридичних фактів і суть ще однієї функції юридичних фактів трудове право – ідентифікаційної. Юридичні факти – це акти поведінки, що мали місце, акти-документи, а також реальні вчинки індивідів та події об'єктивного характеру, які:

– містяться у формі норм права (нормативних правових актів), правозастосовних актів та інших юридичних документів;

– тягнуть юридично значущі наслідки, виникнення, зміна, припинення прав та обов'язків суб'єктів правових відносин.

Функціональне призначення юридичних фактів трудового права полягає в наступному: