



Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди
факультет історії і права

*кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського*

*кафедра державно-правових дисциплін,
кримінального права і процесу*

Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

кафедра правового регулювання економіки

Матеріали круглого столу
до Дня юриста

***«Виклики правничої
професії
в умовах воєнного
стану»***

06 жовтня 2022 року

м. Харків

Виклики правничої професії в умовах воєнного стану : тези доповідей та наукових повідомлень учасників круглого столу присвяченого до Дня юриста (6 жовтня 2022 року) / уклад.: О.О. Коваленко, Т.Г. Головань, М.Д. Ждан ; за ред. О.О. Коваленко. – Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2022. – 158 с.

У збірнику розміщено тексти наукових доповідей та повідомлень, присвячених актуальним проблемам правничої професії в умовах воєнного стану.

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 правничої професії в умовах воєнного стану.

Матеріали круглого столу 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 факультету історії і права: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Інформація про оргкомітет. Координацію проведення круглого столу здійснює кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського та кафедра державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу – тел.: +38(057)700-35-16, e-mail: trudkonf.hnpu@gmail.com

Коваленко Олена Олександрівна (в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського д-р юрид. наук, професор) +38(057)598-98-75;

Головань Тетяна Георгіївна (в.о. завідувача кафедри державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу канд. юрид. наук, доцент) +38(067)681-93-90;

Ждан Микола Дмитрович (канд. юрид. наук, доцент) +38(063)948-05-19.

Оргкомітет круглого столу 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 круглого столу посилання на джерела є обов'язковим.

Затверджено редакційно-видавничою радою
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди
протокол №10 від 19 жовтня 2022 р.

© Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди, 2022

<i>Гончаренко К.Ю. СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ НОВОВВЕДЕНЬ ДО КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: СТАТТЯ 111-1 КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ</i>	128
<i>Долмат Д.Р. ПРОБЛЕМИ РОЗСЛІДУВАННЯ ВОЄННИХ ЗЛОЧИНІВ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ</i>	132
<i>Глющенко А.С. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДМЕЖУВАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ</i>	135
<i>Нічипоренко Д.О. ІДЕЯ СРОДНОСТІ ПРАЦІ Г.С. СКОВОРОДИ ЯК ВАЖЛИВА ЗМІСТОВНА СКЛАДОВА ВИЗНАЧЕННЯ ПРИРОДИ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ - ЗАХОДУ ЩОДО СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ</i>	137
<i>Шейко К.В. СУДОВА ПРАКТИКА: ВИПРОБУВАННЯ ВІЙНОЮ</i>	139
<i>Баранник С.О. ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ПРОТИ ОСНОВ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ</i>	142
<i>Герасєва П.А. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ВЛАСНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА</i>	145
<i>Герасєва П.А. ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТІ НА РОБОТУ ПІД ЧАС ДОВОЄННОГО І ВОЄННОГО ЧАСУ</i>	147
<i>Єгіян А.Д. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</i>	149
<i>Максименко А.В. ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ НАСИЛЬНИЦЬКИХ ЗЛОЧИНІВ КРАЇНИ-АГРЕСОРА</i>	151
<i>Соломонова К.О. САМОСУД ЯК АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА В УКРАЇНІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ</i>	154

реєстр судових рішень <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105581704> (2022, серпень, 08) 4. Морозов Євгеній Колабораційна діяльність під час воєнних дій в Україні. URL: <https://porady.org.ua/node/896>

УДК 349.2

Герасєва Поліна Анатоліївна,
студентка 3 курсу факультету історії і права
Спеціальність 081 Право
Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди
e-mail: gerasevapolina06@gmail.com
Науковий керівник: *Коваленко Олена Олександрівна,*
в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
доктор юридичних наук, професор

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ВЛАСНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кожен зобов'язаний відшкодувати завдані ним збитки - такий обов'язок встановлено ст.66 Конституції України [1]. Ця норма є загальним правилом щодо відшкодування збитків в Україні.

Збитки можуть спричинятись, зокрема в трудових відносинах сторонами трудового договору одне одному. У цьому випадку має наставати особливий вид юридичної відповідальності, настання якого обумовлюється заподіянням шкоди одній зі сторін трудового договору внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх обов'язків. Ним є матеріальна відповідальність.

Однак, на практиці існують проблеми у правильній кваліфікації заподіяної шкоди, а отже у правильному визначенні галузі права, норми якої мають бути застосовані [2]. Дослідження проблем матеріальної відповідальності має також серйозне значення для розвитку теорії трудового права та удосконалення практики застосування його норм.

Важливою задачею треба вважати подальше дослідження проблеми матеріальної відповідальності працівника, теоретичного обґрунтування усіх її випадків, механізму реалізації цієї відповідальності, узагальнення практики застосування чинного законодавства в цієї області та конкретних задач його удосконалення та розвитку.

В Україні права власності визнає та захищається державою і про це зазначається у нормативно-правовому акті найвищої юридичної сили – Конституції України. Як ми бачимо, крім КЗпП України, основу системи матеріальної відповідальності формують конституційні норми, згідно з якими визнаються і захищаються різні форми власності. При виконанні своїх трудових обов'язків працівники використовують обладнання, сировину, інструменти та інші матеріали, що належать роботодавцю. Крім того, трудова діяльність працівників може бути пов'язана з безпосереднім зберіганням, обслуговуванням та обробкою

майна, що належить роботодавцю або третій стороні. Отже, шкоди підприємствам, установам або організаціям завдають не тільки конкуренти або ненадійні партнери, а й самі працівники. Тому без ефективної команди навіть найуспішніша ринкова стратегія не може бути реалізована [6].

Згідно зі ст.139 КЗпП України, одним з головних обов'язків працівників є дбайливе ставлення до майна роботодавця та інших осіб. Якщо це зобов'язання порушується і майну роботодавця заподіюється шкода, працівник повинен нести майнову відповідальність у порядку та розмірі, передбачених законом. На відміну від роботодавців, працівники не використовують свою власність для участі у його господарській діяльності, а беруть участь лише особистою працею, яка оцінюється у певну заробітну плату.

Відповідно до правил КЗпП України матеріальна відповідальність передбачає наступні особливості: із заробітної плати працівника провадиться відрахування; тільки пряма дійсна шкода підлягає відшкодуванню, а неодержані доходи не відшкодовуються; у більшості випадків рішення про притягнення працівника до матеріальної відповідальності приймається роботодавцем, і роботодавець сам забезпечує виконання рішення шляхом стягнення заробітної плати.

Відправною у визначенні мехізму притягнення до матеріальної відповідальності є ст. 130 КЗпП України називається «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників». Згідно з назвою статті, законодавець вказав на два фактори, які призводять до матеріальної відповідальності - наявність підстав і умов, причому йдеться не про одну підставу, а про кілька підстав. При аналізі статті бачимо, що підставами для матеріальної відповідальності працівників є шкода; порушення трудових обов'язків працівників у вигляді винних дій; причинно-наслідковий зв'язок між шкодою та порушенням трудових обов'язків. Відтак, варто зробити висновок, що усі ці елементи належать до елементів правопорушення, тобто це є елементами підстави матеріальної відповідальності, а не умовами.

Отже, можна зробити висновок, що матеріальна відповідальність є важливим засобом виховного впливу на працівників щодо дисциплінованого ставлення до майна підприємства, організації, установи, поважного додержання існуючого правопорядку, забезпечення матеріальних інтересів конкретних підприємств, трудових колективів і суспільства в цілому. При сприянні відповідальності досягається мета попередження правопорушення в галузі охорони власності підприємства.

Редакція ст.130 КЗпП України вимагає корекції у майбутньому, адже перелічені в ній елементи виступають елементами підстави притягнення до матеріальної відповідальності.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю леном Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ Постанова від 11 грудня 2015 року м. Київ №12 URL: <http://chp.com.ua/all->

УДК 349.2

Герасєва Поліна Анатоліївна,
студентка 3 курсу факультету історії і права
Спеціальність 081 Право
Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди
e-mail: gerasevapolina06@gmail.com
Науковий керівник: *Коваленко Олена Олександрівна,*
в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
доктор юридичних наук, професор

ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТІ НА РОБОТУ ПІД ЧАС ДОВОЄННОГО І ВОЄННОГО ЧАСУ

В даний час тема правового регулювання додаткової умови трудового договору - випробування під час прийому на роботу є актуальною серед усіх претендентів на ту чи іншу посаду.

Щоб прийняти кращих працівників, роботодавці часто встановлюють випробування для нових працівників - тому що протягом цього періоду роботодавець може оцінити роботу працівника і визначити рівень його кваліфікації і ставлення до роботи.

Згідно зі ст. 26 Кодексу законів про працю України (далі-КЗпП України), угодою сторін може встановлюватись випробування кандидатові, щоб перевірити, чи підходить працівник для виконання дорученої йому роботи. Водночас важливо не тільки правильно застосовувати норми законодавства щодо випробування, а й правильним чином оформлювати умову про випробування.

Встановлення випробування не залежить від кваліфікації та досвіду працівника. Воно створено для визначення придатності до виконання конкретної роботи.

Адже адміністрація підприємства повинна бути впевнена, що наймає справді професіонала. За КЗпП України випробування до певних категорій працівників застосовувати не можна. Наприклад, при прийомі на роботу в іншому регіоні, при переведенні на інше підприємство, установу або організацію особам віком до вісімнадцяти років; молодим робітникам після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодим спеціалістам після закінчення вищих навчальних закладів (які приймаються на роботу на підставі направлення на роботу); особам, звільненим у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби тощо [1, ст.26].

Відповідно до статті 27 КЗпП України випробувальний термін не повинен перевищувати трьох місяців [1]. Водночас закон не забороняє встановлювати короткий випробувальний термін або не встановлювати його взагалі.