

**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 ЕКhNPUiR (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.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ «ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

<i>ПРОЦЕВСЬКИЙ В.О., НОВІКОВ Д.О.</i> ВЧЕННЯ О.І. ПРОЦЕВСЬКОГО ПРО ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЙ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА	9
<i>ВИШНОВЕЦЬКА С.В.</i> ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ ЯК СПОСІБ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	12
<i>КЛЕМΠΑРСЬКИЙ М.М., НАЗИМКО О.В.</i> ЩОДО СПОСОБІВ ВЗАЄМОДІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ І НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	14
<i>КОВАЛЕНКО О.О.</i> ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ ЯК ЗАСАДА ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....	18
<i>КОЛЄСНИК Т.В.</i> НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ	21
<i>КУЧМА О.Л.</i> ДО ПИТАННЯ ПРО НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА ТЕРИТОРІЇ РОБОТОДАВЦЯ.....	24
<i>МЕЛЬНИК К.Ю.</i> СУЧАСНІ ЗАКОНОТВОРЧІ ПІДХОДИ ДО СФЕРИ ДІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.....	28
<i>МЕЛЬНИЧУК Н.О.</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ	31
<i>МОГІЛЕВСЬКИЙ Л.В.</i> ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ, СПОСОБИ ТА ЗНАЧЕННЯ.....	33
<i>ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю.</i> РОЛЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО АКТУ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	36
<i>ТОМАШЕВСКИЙ К.Л.</i> ИСТОРИЯ РАЗРАБОТКИ И СТРУКТУРА ПРОЕКТА ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ «ОБ ОБЪЕДИНЕНИЯХ НАНИМАТЕЛЕЙ».....	39
<i>ЧАНИШЕВА Г.І.</i> ФУНКЦІОНУВАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	42
<i>ШАБАНОВ Р.І.</i> КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ПРОВІДНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА І ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	46
<i>ЩЕРБИНА В.І.</i> ДИСЦИПЛІНАРНЕ МАТЕРІАЛЬНЕ ПРАВООПОРУШЕННЯ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА	49
<i>ПРОЦЕВСЬКИЙ В.О., БОРОДИНА О.В.</i> ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТІВ СУДІВ.....	52
<i>ВЕНЕДІКТОВ В.С., ЛАТИШЕВА В.О.</i> ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК	55

підприємствами, установами, організаціями статутних завдань (див.: ст. 133, 134 і 135-3 КЗпП, п. 4, 5, 6 названої вище Постанови).

З огляду на викладене вище, пропонуємо викласти норму про підстави матеріальної відповідальності працівника в такій редакції:

«Працівник притягується до матеріальної відповідальності за вчинення дисциплінарного матеріального правопорушення. Дисциплінарне матеріальне правопорушення – це протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника, що посягає на майнові інтереси роботодавця шляхом заподіяння прямої дійсної шкоди засобам виробництва, які використовуються на підприємстві, установі, організації для досягнення ними статутних цілей або засоби, які використовує працівник у фізичної особи-роботодавця для виконання трудової функції».

Список використаних джерел:

1. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. М., 1979. 223 с. 2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 // <http://pravo.kulichki.com/vip/trud>. 3. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, Додаток до № 50, Ст. 375. 4. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-7061-1996

Orcid 0000-003-4567-9999

Процевський Віктор Олександрович,

декан юридичного факультету,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
доктор юридичних наук, професор

Бородіна Олена Володимирівна,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
головний спеціаліст апарату Харківського апеляційного суду
e-mail: serpuhovaelena@gmail.com

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТІВ СУДІВ

В Україні вже більше семи років відбувається реформування судової системи. Початок цієї реформи було розпочато у 2014 році. Реформа судової гілки влади була визначена пріоритетом в діяльності органів влади. Її метою стало створення справді незалежної системи судів - з новим рівнем відповідальності та підзвітності суддів.

Судова влада являється третьою гілкою державної влади в Україні. В умовах політичних, соціальних та економічних реформ, що впроваджуються сьогодні в українському суспільстві, працівники апарату судів України, виконують роботу, без якої є неможливим здійснення правосуддя суддями, несуть на собі тягар посадових обов'язків та відповідальності, отримуючи за свою працю заробітну плату, яка не співвідноситься з тим навантаженням, яке доводиться виконувати.

Для зайняття відповідних посад державних службовців законодавцем визначено жорсткі вимоги щодо рівня освіти, досвіду роботи, несумісності та обмеження у отриманні додаткових доходів. Однак, як бачимо на практиці, заробітна плата державного службовця - працівника апарату суду та вимоги щодо його кандидатури на займаній посаді не співвідносяться за матеріальними показниками та, аж ніяк, не відповідають реаліям життя українського суспільства[1].

В той же час, при прийомі на роботу працівникам доводилося проходити суворий конкурсний відбір, до них ставилися високі вимоги як професійного, так і етичного плану, вони приймали присягу державного службовця, свідомо погоджуючись на певні службові обмеження, позбавивши себе права на страйк як засіб боротьби з ігноруванням законних вимог.

Все це передбачає належну оплату праці, покликаної на забезпечення практичної реалізації функцій судової системи держави.

У час загрози державному суверенітету України, нестабільної економічної ситуації, поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, невпинного зростання цін на комунальні тарифи, продукти харчування, ліки, товари та послуги, що необхідні для життя кожної людини, працівники апарату суду отримують наразі мізерну заробітну плату.

Так, порівняно з іншими роками, а саме 2018 та 2019 розмір заробітної плати працівників апарату суду постійно зменшується, та порівняно з 2018 року зменшився вдвічі.

Для детальнішого роз'яснення неправомірного розміру посадового окладу працівника апарату суду варто дати визначення простої праці. Отже, проста праця — праця некваліфікованого робітника, яка не вимагає спеціальної підготовки і є витрачанням простої робочої сили. Законом встановлено мінімальний розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю. Буде логічним припустити, що за кваліфіковану працю державного службовця - працівника апарату суду, держава не може встановлювати заробітну плату в розмірі мінімальної, фактично прирівнюючи кваліфіковану працю працівників

апаратів судів і з наявністю вищої освіти, стажем роботи, високими діловими та морально-етичними якостями до простої, некваліфікованої праці. Законодавством України передбачено, що державні службовці - працівники судів, позбавлені права займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю. Доречі, таких обмежень законодавцем не передбачено для інших працівників державних органів (медиків, вчителів та інших). Відтак, усі інші джерела доходів для працівників апаратів судів - державних службовців, є незаконними.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про державний бюджет України на 2021 рік» вбачається, що розмір посадового окладу деяких категорій працівників апарату суду є нижчим за встановлений законодавством розмір мінімальної заробітної плати[2].

Згідно із ст. ст. 21, 43 Конституції України, ст. ст. 94, 115 КЗпП України, ст. ст. 21, 24 Закону України «Про оплату праці» кожна людина має право на заробітну плату за виконану роботу та її своєчасне одержання в повному обсязі [3].

Статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується[4]. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [5]. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. При цьому право на працю, безпосередньо включає право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини та її сім'ї. Звідси, особливого значення набуває право на своєчасне одержання винагороди за працю та її правовий захист [6].

Таким чином, вирішення проблеми правового захисту права працівника на своєчасне отримання гідної заробітної плати цілком відповідає запитам сучасності. При цьому захист прав працівника є одним із основних напрямків правового впливу в сфері праці, із врахуванням значення права на заробітну плату як засобу реалізації права на гідний рівень життя, забезпечення правового захисту права на заробітну плату і одним із актуальних напрямків реалізації захисної функції трудового права в сучасних умовах.

Література

1.Закон України «Про державну службу»від 10.12.2015 № 889-VIIIURL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

2.Закон України «Про державний бюджет України на 2021 рік» від 31.01.2021 №1082-IXURL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>

3.КонституціяУкраїнивід28.06.1996URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>

4.Кодекс законів про працю Ураїни від 10.12.1971 №322-VIIIURL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

5.Закон України «Про оплату праці»Редакція від 13.02.2020 №108/95-BPURL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

6. В. О. Процевський, Ю. В. Грицай. Деякі питання щодо реалізації права громадян на одержання винагороди за працю. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". 2016. Вип. 24.С.5-25.

УДК 349.2

Венедіктов Валентин Семенович,
доктор юридичних наук, професор,
Сумський національний аграрний університет
Латишева Валентина Олексіївна,
аспірантка юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету

ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

Формування соціально-орієнтованої держави, якою повинна стати Україна, безпосередньо пов'язується з таким напрямом соціальної політики, як забезпечення реалізації соціально-економічних прав людини в сфері праці. В цьому аспекті особливий інтерес викликає проблема використання працівниками своїх соціальних прав, в тому числі скористатися спеціально передбаченими для цього соціальними відпустками. Соціальні відпустки є правовим елементом соціального захисту працівників з сімейними обов'язками та інших працівників які мають соціальні підстави для їх надання, що передбачені чинним трудовим законодавством. Тому, соціальну відпустку треба визначити як встановлений трудовим законодавством або відповідною угодою період, впродовж якого працівник звільняється від виконання трудової функції для реалізації сімейних обов'язків по народженню і вихованню дітей, сімейних обставин і інших поважних причин.

Для реалізації важливих особистих соціально-життєвих обставин, чинним трудовим законодавством передбачено надання працівником відпусток без збереження заробітної плати. Так, ст. 84 КЗпП і ст. 26 Закону України, "Про відпустки" передбачають, що працівники за сімейними обставинами та з інших причин може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою сторін трудового договору, але не більше 15 календарних днів на рік. Треба також зазначити, що ст. 25 Закону України "Про відпустки" передбачає такі випадки, коли відпустка без збереження заробітної плати надається працівнику в обов'язковому порядку за його власним бажанням. Дана стаття містить майже два десятка випадків обов'язкового надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати. Наприклад, така відпустка надається матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно; чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів; матері або