

**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

Список використаних джерел:

1. Курова А. А. Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників. *Форум права*. 2014. № 2. С. 244–247. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_43.pdf
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
4. Авескулов В. Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017 № 2 (18). С. 111–116.

УДК 349.23:347.447.54

Orcid 0000-0002-8907-5978

Теліченко Андрій Вікторович,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Обговорення питань входження України до європейського простору є досить популярними та актуальними в контексті подальшого розвитку та становлення держави. Стратегія євроінтеграції проявляється в усіх сферах суспільного та державного життя. Це пов'язано із запровадженням реформ в економічній, соціальній, політичній і правовій сфері.

«Потужні євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту прав громадян, реалії часу й стрімкість цих перетворень у суспільному житті викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства. Розроблення дієвої правової моделі реалізації права на працю та адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу потребує об'єднання зусиль насамперед фахівців у галузі трудового права й права соціального забезпечення та застосування науково виважених, аргументованих підходів у цьому напрямі» [1, С.73].

Важливою умовою життєдіяльності людини є праця, що становить вольову діяльність, спрямовану на створення матеріальних цінностей. Право на працю є фундаментальним соціально-економічним правом людини, яке дає можливість самореалізації. Право на працю є невід'ємним правом людини, а держава зобов'язана забезпечити його реалізацію. Саме тому це право перебуває в центрі уваги науки трудового права.

На сьогоднішній день увага науковців прикута саме до права на працю, адже Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX від 15 березня 2022 року у період дії воєнного стану допускається впровадження певних обмежень, які можуть бути використані не на користь працівників. Зокрема, допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Враховуючи зазначене, особливого значення набуває питання ефективності та механізмів реалізації юридичних гарантій в сфері праці. Однак, першочергово необхідно визначити поняття юридичних гарантій, що, в свою чергу, дозволить розуміти зміст даного інституту.

Статтею 22 Кодексу законів про працю України закріплені гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, які виражаються через заборону. Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Статтею 51 Кодексу законів про працю України, законодавцем встановлено скорочений робочий час для окремих категорій працівників як юридична гарантія реалізації права на працю.

Главою VIII Кодексу законів про працю України «Гарантії і компенсації» встановлено також низку юридичних гарантій для працівників.

Однак визначення поняття юридичних гарантій в Кодексі законів про працю України відсутнє.

Питання щодо визначення поняття юридичних гарантій в юридичній науці розглядалося в чисельних працях науковців. Зокрема, юридичні гарантії в трудовому праві як наукова категорія розглядали у своїх працях такі науковці, як В. М. Андрійв, С. В. Вишновецька, Л. Грицишина, М. І. Іншин, Т. М. Заворотченко, В. С. Пересунько, А. В. Пономаренко, Ж. М. Пустовіт, О. А. Ситницька та інші.

Це свідчить про те, що наукова думка неоднозначна щодо розуміння поняття юридичних гарантій у трудовому праві, а «практика їх реалізації засвідчує спроби звузити зміст і обсяг закріплених у чинному законодавстві трудових прав і гарантій» [2, С.137].

«Проектуючи напрями реалізації юридичних гарантій у загальнотеоретичному аспекті права на юридичні гарантії трудового права, можна сказати, що соціально-правове значення трудових юридичних гарантій полягає у забезпеченні неухильного виконання нормативно-правових актів, що створює умови для безперешкодної реалізації людиною своїх трудових прав та запобігає порушенню гарантованих трудових прав» [2, С.138].

Погорілко В.Ф. під юридичними гарантіями розуміє спеціальні передбачені законом засоби практичного забезпечення прав і свобод людини і громадянина [3, с. 40]. Антон О.А. вважає, що «юридичні гарантії в трудовому праві - це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), та діяльність цих суб'єктів, яка ґрунтується на нормах права, забезпечується санкціями і спрямована на безперешкодну фактичну реалізацію, охорону та захист трудових прав» [4, с. 156]. Аналогічної позиції дотримуться Пустовіт Ж. М., яка зазначає, що «під юридичними гарантіями слід розуміти передбачені Конституцією та іншими законами України організаційно-правові та нормативно-правові гарантії, при чому пріоритетними слід вважати нормативно-правові гарантії як систему норм із реалізації прав та свобод людини і громадянина, тобто норм, що передбачають юридичну відповідальність, юридичні обов'язки та процесуальні норми» [5, С.171-172].

Також існує точка зору, відповідно до якої юридичні гарантії - це «норми права, які передбачають у своїй сукупності правовий механізм, покликаний сприяти реалізації законів» [6], а також є специфічним правовим засобом забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини та громадянина.

На думку Яцкевича І.І. «юридичні гарантії як нормативно-правові гарантії є елементом системи гарантій вищого порядку в її структурі поруч з організаційно-правовими гарантіями. В свою чергу, нормативно-правові гарантії можна тлумачити в широкому розумінні та спеціальному (галузевому) відносно до системи права» [1, С.140].

Враховуючи, що існує багато наукових позицій щодо питання юридичних гарантій як наукової категорії, доцільно було б зробити системний аналіз основних наукових досліджень в даній сфері з метою формування єдиного підходу до визначення юридичних гарантій у трудовому праві.

Підписавши Угоду про асоціацію України з Європейським Союзом, Європейським співтовариством наша держава прийняла на себе низку зобов'язань, зокрема щодо поступового приведення національного законодавства у відповідність з нормативно-правовим полем Європейського Союзу, в тому числі й у сфері гарантування трудових прав.

Безумовно одним із кроків на шляху до гармонізації національного трудового законодавства України повинно стати прийняття Трудового кодексу України, в якому необхідно закріпити визначення юридичних гарантій трудових прав.

Список використаних джерел:

1.Середа О.Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України // Право та інновації. - №1(13). – 2016. – С.73-78; 2. Яцкевич І. І. Поняття та ознаки юридичних гарантій у трудовому праві України // Публічне право - № 3 (15) – 2014. – С.137-144; 3. Погорілко В. Ф. Права та свободи людини і громадянина в Україні / В. Ф. Погорілко, В. І. Сірий - К., - 1997. - 52 с.; 4. Антон О. А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві / О. А. Антон // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. - 2004. - №4 (12). - С. 151-156; 5. Пустовіт Ж. М. Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні / Ж. М. Пустовіт // Вісник Академії адвокатури, 2012. - № 3(25). - С. 171- 172; 6. Курило Т. В., Татарин І. І. Еволюція інституту прав людини / Т. В. Курило, І. І. Татарин // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. [Електронне наукове фахове видання] - 2008. - Випуск №2. - 8 с. - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvlduvs/2008_2/08ktvipl.pdf

УДК 349.232

Умаєв Бадрудін Бєсланович,
аспірант кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права імені проф. О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди

ДО ПИТАННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

На сьогодні існує низка проблем у сфері соціального захисту працівників Служби безпеки України, основною з яких є недосконале нормативно-правове регулювання, що здійснюється великою кількістю нормативних актів, багато з яких мають відсилочні норми, що значно ускладнює їх застосування на практиці. Крім того, багато норм декларативного характеру не містять механізму їх реалізації, що значно гальмує розвиток системи соціального захисту даної категорії працівників. Відсутність належної нормативно-правової основи соціального захисту позначається на організації й здійсненні захисту, кадровому, матеріально-технічному, організаційно-правовому та фінансово-економічному забезпеченні Служби безпеки України. Неналежний рівень соціального захисту в умовах сьогодення спричинений відсутністю стабільності та системності законодавства, що повинно його гарантувати, а також адекватного державного фінансування, що надалі сприяє соціальній незахищеності працівників СБУ.

Питання соціального захисту саме сьогодні є надактуальним, тому що в державі сьогодні триває реформування Служби безпеки України. Так, реформа СБУ стартувала у 2019 році з розробки нового законопроекту про Службу. Її основна мета – закріпити нові пріоритети в роботі та зробити СБУ більш