

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

Таким чином, варто зробити висновок, що:

1. незалежність судді є стрижнем правового регулювання його трудових прав та механізму їх забезпечення;
2. саме такі характеристики як незалежність та безсторонність судів, які проєцируються на власне професійну діяльність суддів, надають змогу ефективно функціонувати судовій владі та досягати не тільки успішних показників, а й мети свого призначення в соціальній та правовій державі, якою позиціонує себе Україна відповідно до Конституції.

Список використаних джерел:

1. Про стан судової реформи, недоліки суду присяжних та причини невиконання судових рішень – в інтерв'ю з керівником проекту ЄС «Право - Justice» Довидасом Віткаускасом . Українське право. 27.04.2019. URL: https://ukrainepravo.com/judicial_truth/divine_law/pro-stan-sudovoyi-reformy-nedoliky-sudu-prysyazhnykh-ta-prychyny-nevykonannya-sudovykh-rishen-v-inte/.

2. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя. Декларація від 01.01.1983. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/mu83323?an=11>.

3. Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.

4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 5. Ярема В.А. Поняття і сутність трудових прав суддів. Часопис Київського університету права. 2015/2. с.226-229. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2015_2_56.

УДК 349.2

Orcid 0000-0003-2390-5323

Ростовська Юлія Вадимівна,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
ХНПУ імені Г.С. Сковороди

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ ЯК СПОСІБ ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ

Глобалізація та динаміка соціально-трудових відносин призводить до потреби у створенні якісної нормативно-правової бази, яка встигатиме за розвитком інформаційного суспільства, задовольнятиме тенденції його зайнятості. І в цьому сенсі, у зв'язку з поширенням дистанційної зайнятості,

щодня набуває актуальності питання правового регулювання відносин у визначеній сфері.

Тематики правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників стосуються праці таких вчених, як В.П.Кохан, М.А. Шабанова, В.М. Лушнікова, М.С. Поліщук. Незважаючи на велику кількість наукових досліджень у галузі дистанційної праці, проблематика дистанційної зайнятості працівників як способу подолання безробіття серед молоді досі не були предметом ґрунтовного наукового дослідження.

Точної статистики щодо кількості людей в Україні, які працюють дистанційно, немає. «В 2016 рівень проникнення дистанційної зайнятості в Україні становив 21 %, а ще 15 % компаній практикували часткову дистанційну зайнятість (співробітники мали можливість час від часу працювати не в офісі). При цьому дослідники зазначали про зростаючу тенденцію застосування дистанційної зайнятості» [6]. Такий тренд у галузі зайнятості впливає на соціально-трудова сферу, тому що під його впливом змінюється структура, а також зміст соціально-трудова відносин.

Нормами законодавства про працю передбачена зайнятість на умовах надомної праці, але не зазначено, що це може бути саме дистанційна праця. Відсутність законодавчого закріплення дистанційної праці, призводить до того, що працююча таким чином особа може не отримати винагороду за виконану працю, оскільки чинним законодавством не передбачено порядок оформлення трудових відносин з таким працівником [3].

Дистанційної зайнятості, на погляд, А.Колота – це нестандартна форма зайнятості, що заснована на гнучких соціально-трудова відносинах між працівником та роботодавцем, відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [4].

Як свідчить практика, такий вид зайнятості є зручним як для працівника, так і для роботодавця. Так, роботодавець, заощаджує, перше за все на офісних площах, опаленні, електроенергії, водоспоживанні, на матеріально-технічному оснащенні робочого місця, необхідних для роботи у офісі. В певних випадках, звісно, працівник, який працює вдома, може забезпечуватися необхідним обладнанням від роботодавця.

Практика деяких європейських країн показала, що дистанційна зайнятість не тільки надає можливість працювати вдома, або під час навчання, а й збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій. Це відбувається шляхом оптимізації співвідношення робочого часу та часу, який витрачається на дорогу до роботи. Особливо це стосується осіб, для яких дістатися до роботи займає годину часу в одному напрямку. Працівники, які працюють вдома, можуть самостійно контролювати робочий час, пристосовуючи його до свого життя.

Позитивним моментом для працівника є можливість обирати зручне місце і час роботи, особливо, коли можливості працювати в офісі. Наприклад, студент, який володіє певними навичками, може працювати дистанційно у

вільний від навчання час, молода мама, яка не може вийти на роботу в офіс, оскільки в неї є дитина, яку ні з ким залишити вдома.

Також сюди можна віднести можливість організувати робоче місце з урахуванням власного комфорту, організувати перерву на обід не «за годинником», а у зручний час; мати можливість вирішувати побутові проблеми. Робота вдома зменшує ймовірність конфліктів з колегами або керівником, передбачає скорочення витрат та часу на поїздки до місця роботи.

Дистанційна зайнятість як будь-яка інша має не тільки позитивні сторони. Не кожна людина може працювати однаково у поставлених умовах. Хтось може без проблем бути на зв'язку із роботодавцем цілий день, а для когось це буде викликати певні труднощі у зв'язку із перебуванням в університеті, наприклад. На формування позитивних і негативних моментів впливають різні фактори, а саме: характер виконуваної роботи, графік, розмір оплати праці, умови праці тощо [5].

Щодо негативних факторів, це, у більшості випадків, робота у нічний час або робота під час хвороби, коли є необхідність дотримання терміну виконання робіт; відсутність гарантій із своєчасної оплати праці у повному розмірі через відсутність трудового договору або іншого документа, який регулює відносини між працівником та роботодавцем [5].

Зважаючи на те що і роботодавці і працівники визначають дистанційну зайнятість, як прийнятну, державі слід враховувати інтереси соціальних партнерів і допомагати їм в реалізації їх інтересів. Державі, з метою вирішення проблеми безробіття, слід не тільки встановити належне правове регулювання відносин в сфері дистанційної зайнятості, а й встановити певні стимули, які дозволять роботодавцям поширити практику використання такої зайнятості.

Вважаємо за доцільне розробити комплекс заходів щодо державного регулювання дистанційної зайнятості з метою подолання безробіття серед молоді, а саме:

- розробити та прийняти Закон України «Про дистанційну працю», завдяки якому відповідні відносини набудуть правової визначеності, а також внести відповідні зміни до трудового законодавства;

- розробити форму трудового договору для врегулювання відносин між роботодавцем та дистанційним працівником;

- розробити на безоплатній основі освітню програму з навчання молоді ключовим навичкам, якими повинен володіти дистанційний працівник;

- сприяти зменшенню безробіття серед молоді шляхом зниження для роботодавця ставки єдиного соціального внеску з 22% до 20% за одного працівника, за умови працевлаштування не менш ніж трьох молодих спеціалістів, з 22% до 18% за одного працівника, за умови працевлаштування не менш ніж семи молодих громадян.

- сприяти зменшенню безробіття серед молоді шляхом зниження для роботодавця розміру податку на прибуток підприємств з 18% до 15% за умови працевлаштування не менш ніж п'яти молодих громадян.

Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Голос України, 2012. №153–154.
2. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. Ринок праці та зайнятість населення, 2014. №1. С. 8–13.
3. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг від впливом розвитку інформаційних технологій. Україна: аспекти праці, 2010. №2. С. 10–13.
4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. Україна: аспекти праці, 2007. №4. С. 4–9.
5. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: Труд за рубежом, 2007. №2 С.78 – 109.
6. Дотримуйся дистанції: третина співробітників українських компаній працює віддалено: веб-сайт. URL: <https://balance.ua/news/archive/sobluday-distanciu-tret-sotrudnikov-ukrainskih-kompaniy-rabotaet-udaleno> (дата звернення 20.03.2020)

УДК 349.2

Райко Максим Сергійович,
здобувач кафедри правознавства
юридичного факультету Східноукраїнського
національного університету імені Володимира Даля

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОСНОВНИЙ СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТАТНЬОГО РІВНЯ ЖИТТЯ ГРОМАДЯН

Серед інструментів економічного стимулювання працівника особливе значення має оплата їх праці, адже саме вона є найважливішим джерелом доходів більш слабкої сторони трудового договору – осіб найманої праці. Не випадково Конституція України [1], визначивши загальне право на працю як можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43), на розвиток цього права надала кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43), і право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48).

Система конституційних прав і свобод у сфері праці своїм правом на оплату останньої надає можливість фізичного існування людини шляхом отримання нею певних матеріальних благ за свою працю. Право заробляти собі на належне існування є невід'ємним від права на саме життя, позаяк останнє є