

**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.

ВАСИЛЬЄВА-ШАЛАМОВА Ж.В., ШИКІР Д.О. ВИЗНАЧЕННЯ МІСЦЯ СПОРУ ПРО ФАКТ В ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ.....	64
ГОЦ-ЯКОВЛЄВА О.В. МЕДІАЦІЯ ЯК МОЖЛИВИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)	67
ЖДАН М.Д., КОЗИР В.О. РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ	70
ІЛЬКІВ О.В., РИЖЕНКО І.М., КОВАЛИК А.А. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	74
КОХАН Н.В. ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	77
ЛУК'ЯНЧИКОВ О.М. ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	80
НОВІКОВ Д.О. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	83
ПРИЙМЕНКО О.С. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	85
СМОЛЯРОВА М.Л. ВПЛИВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА РЕЗУЛЬТАТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	87
БУК М.О. НАБУТТЯ СТАТУСУ БЕЗРОБІТНОГО У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ.....	89
ЛЮБЧИЧ А.М. ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ: МІЖНАРОДНА МЕРЕЖА ПІДТРИМКА НАУКОВОЇ СВОБОДИ.....	92
ОГІЄНКО І.В. ЗАГРОЗИ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	94
ВАПНЯРЧУК Б.В. ЩОДО ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ НАУКОВОГО ПРАЦІВНИКА	96
ГАПОЧКА К.В. ІНТЕРЕС ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ПРИ УКЛАДЕННІ, ЗМІНІ ТА ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	100
ГРИНЬ Д.В. ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ МЕДІАЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ АСПЕКТИ	102
ЗАЇКА Д.І. ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ КОЛЕКТИВНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	104
ЛИМАНСЬКИЙ П.П. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ЯК РІЗНОВИД ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ	108
НЕСТЕРОВИЧ О.С. ОСВІТА ЯК ФАКТОР ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	110
ОЛІЙНИК О.О. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУДОВОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ	113
САЙЧЕНКО Я.В. ЩОДО ХАРАКТЕРНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	115

Слід зазначити, що важливість правових позицій Верховного Суду у вирішенні трудових спорів є значною, оскільки чинний Кодекс законів про працю України, як і загалом стан всього трудового законодавства в Україні, є застарілим, таким, що не в повній мірі відповідає умовам сучасності та динамічності розвитку трудових відносин. Завдяки правовим позиціям Верховного Суду заповнюються прогалини трудового законодавства, формується єдина національна судова практика, оскільки важливо захистити обидві сторони трудових відносин – роботодавця та працівника, дотриматися рівного балансу захисту їх інтересів в умовах ринкової економіки.

Вважаємо питань стосовно вирішення трудових спорів, пов'язаних із визначенням юрисдикції суду, можна було б уникнути, якщо б діюче трудове законодавство України не було позбавлене спеціальної норми, якою б урегулювалися питання щодо судової юрисдикції. Тому в новому Трудовому кодексі України необхідно з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини та спеціалізованих (трудових) судів Європейського Союзу врегулювати питання щодо судової юрисдикції, передбачивши правову норму, в якій були б закріплені чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав.

Список використаних джерел:

1. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiksiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palati-verkhovnogo-sudu>

УДК 349.22

Orcid 0000-0002-4363-077X

Сайченко Яна Василівна,
аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені
професора О.І.Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди

ЩОДО ХАРАКТЕРНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Реформування вітчизняної економіки, різноманіття форм власності, свобода підприємницької діяльності, формування ринку праці, який зміг би забезпечити економічне зростання на основі інновацій і технологічної модернізації галузей народного господарства, потреба у фахівцях якісно нового професійного рівня, усе це, безумовно, впливає на правовідносини у сфері праці. Одним із пріоритетних завдань, на шляху розбудови сфери трудових відносин в Україні, є створення нових форм взаємодії у сфері праці. За останній час

відносини у трудовій сфері зазнали радикальних змін та перетворень. Трансформація в сфері праці в більшій мірі пов'язана із дедалі активнішим упровадженням нестандартних форм зайнятості, зокрема дистанційної, до якої в Україні є велика зацікавленість працівників, але вона є недостатньо дослідженою з точки зору правовідносин. Дистанційна зайнятість працівників як одна з найбільш сучасних та інноваційних форм зайнятості на світовому ринку праці є не надто розвиненою в нашій країні, однак світові тенденції розвитку сфери трудових правовідносин показують, що дана форма зайнятості має значні перспективи. Її цінність як новітньої форми трудових та пов'язаних з ними відносин, обумовлена її соціально-орієнтованим потенціалом: задоволення низки потреб суспільства, вирішення комплексу соціальних проблем, таких як, працевлаштування молоді, зниження рівня безробіття та ін. Особливо сьогодні в умовах воєнного стану в нашій країні запровадження дистанційної роботи набуває все більшого поширення. Оскільки, нині це один із оптимальних способів продовжити працювати в умовах війни та підтримувати економіку країни.

Ведучи мову про правовідносини у сфері дистанційної зайнятості змушені констатувати, що подібних досліджень було обмаль, а й ті, які проводилися лише опосередковано розглядали проблеми вказаних правовідносин. Так, правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників А. А. Курова визначає як урегульовані нормами трудового законодавства соціально-трудова відносини поза межами підприємства і без прив'язаності до нього та роботодавця у процесі виконання трудових обов'язків працівником, де останні мають один перед одним обов'язки та права, що передбачені трудовим договором [1]. Також дослідниця наводить характерні проблеми правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників в Україні, а саме: (а) неврегульованість соціально-трудова відносин стосовно умов праці, організації робочого місця, охорони праці, заробітної плати і т.д.; (б) працівники, які працюють дистанційно не вміють правильно розраховувати витрати коштів і часу на організацію роботи вдома; (в) не встановлені інституціональні рамки запозиченої праці; (г) договірні відносини між учасниками формуються зазвичай хаотично.

В умовах сьогоднішня дана форма зайнятості потребує доопрацювань у зв'язку з введенням в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 4 лютого 2021 р. № 1213-ІХ [2]. Зокрема, важливим кроком у регламентації дистанційної роботи стало її одночасне запровадження і відокремлення від надомної роботи. Так, у ст. 60-2 КЗпП України дистанційна робота розглянута як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. До її особливостей віднесено наступне: 1) працівник за погодженням з роботодавцем може поєднувати виконання дистанційної роботи з виконанням роботи на робочих

місцях у приміщеннях чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, що зазначається у трудовому договорі (ч. 5 ст. 60-2 КЗпП), 2) працівник має бути забезпечений гарантованим періодом вільного часу для відпочинку (період відключення), при якому він може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни (ч. 8 ст. 60-2 КЗпП); 3) працівник може вимагати від роботодавця тимчасовий, строком до 2-х місяців, перехід на дистанційну роботу у випадку, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації (реалізація норми можлива за двох умов: а) якщо виконання дистанційної роботи сумісне з виконуваною діяльністю та трудовою функцією працівника; б) якщо останній навів фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інше насильство мали місце) (ч. 9 ст. 60-2 КЗпП); 4) у разі, якщо працівник має дитину до 3 років або здійснює догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку він може виконувати свою діяльність на умовах дистанційної роботи (реалізація норми можлива за двох умов: а) це сумісно з виконуваною діяльністю; б) власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього ресурси та засоби) (ч. 10 ст. 60-2 КЗпП) [3].

Науковці досліджуючи правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників, називають такі їх особливості: 1) дистанційною роботою є форма виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій; 2) застосування дистанційної праці відрізняється від класичних трудових відносин низкою особливостей, зокрема: звуженням організаційного елемента (неможливість контролю з боку роботодавця за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами; відсутність необхідності забезпечувати належні умови праці на робочому місці такого працівника тощо); самостійним визначенням працівником режиму робочого часу та часу відпочинку; непоширенням на дані відносини деяких положень трудового законодавства (оплата роботи в нічний або надурочний час; накладення дисциплінарного стягнення за запізнення на роботу або прогул тощо). З метою кращого захисту прав та інтересів сторін трудових правовідносин у роботі науковець пропонує закріпити за дистанційним працівником обов'язки щодо: перебування у зоні доступу (біля засобів зв'язку) протягом робочого дня, повідомлення про прибуття на власне робоче місце та його залишення шляхом залишення повідомлень в обраних засобах зв'язку [4, 113–114].

Хотілося б також звернути увагу й на те, що правовідносини у сфері дистанційної зайнятості несуть у собі й певні ризики, особливо для роботодавця, адже працівник може не відповідально поставитися до виконання своїх трудових обов'язків або невдало організувати трудовий процес, що призведе до втрат з боку роботодавця. Тому кожен роботодавець обираючи працівника з

умовами дистанційного виконання роботи, фактично роботу орієнтовану на результат, повинен віддавати належне й можливості появи негативних факторів. Хоча при не організованості працівника негативні наслідки очікують обидві сторони, але, якщо працівник є носієм праці й від нього залежить результат роботи, то роботодавець залежить від працівника. Інша справа, коли умови прописані в договорі про співпрацю, згідно яких можуть бути застосовані певні санкції до працівника за невиконання або не належне виконання своїх обов'язків.

Отже, до особливостей правовідносини у сфері дистанційної зайнятості слід віднести наступне: (а) виконання працівником трудових обов'язків поза приміщеннями роботодавця із використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій. Тобто, дистанційна форма роботи – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця; (б) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота; (в) обов'язкове додержання письмової форми трудового договору; (г) оплата праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше. Крім того, ст. 22 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Отже, роботодавець не має права в односторонньому порядку зменшувати розмір заробітної плати у зв'язку з переходом працівника на дистанційну роботу; (д) працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Тобто, роботодавець не несе відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці; (е) працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу має відповідати визначеним законодавством нормам; (ж) можливість поєднання роботи дистанційно з виконанням роботи на робочому місці.

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.