

**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

Ждан Микола Дмитрович,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

Козир Валентин Олександрович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського

РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

Укладення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом вимагають виконання з боку нашої держави зобов'язань у галузях зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, що в свою чергу, тягне за собою, вчинення активних дій із імплементації положень європейського законодавства з питань добровільної реалізації громадянами права на працю у межах офіційної зайнятості та максимальної ліквідації неофіційного працевлаштування, яке в Україні набуло характеру епідемії. При цьому, вирішення вищезазначеної проблеми є необхідною умовою і для функціонування загальноєвропейського ринку праці.

Необхідно зазначити, що на сьогоднішній день, у вітчизняній науці трудового права відсутні комплексні дослідження, в яких би розглядалось питання принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці через призму євроінтеграційних процесів.

В Європейському Союзі положення щодо принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці зафіксовані у Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року. Перша частина вищезазначеного принципу знаходить своє відображення у ст. 15 Хартії, яка називається «свобода професійної діяльності та право на працю» і формулюється так: «кожна людина має право на працю та на здійснення професійної діяльності, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Кожен громадянин і кожна громадянка Європейського Союзу мають право шукати роботу, працювати, засновувати власну справу або надавати послуги на території будь-якої держави-члена». Аналіз даної норми дає можливість стверджувати, що принцип свободи договорів можна вивести із права на працю та акцентує увагу на добровільності обрання місця професійної діяльності. Беручи до уваги екстериторіальне значення Європейського Союзу, можна наголошувати і на тому, що принцип

свободи трудового договору пов'язується також і з можливістю вільно обирати місце роботи на території будь-якої держави-члени Європейського Союзу. Принцип свободи пересування громадянам ЄС встановлено статтею 45 Договору про функціонування ЄС, деталізований законодавством ЄС та європейським прецедентним правом. Свобода пересування передбачає ліквідацію будь-якої форми дискримінації за ознакою громадянства між працівниками держав-членів ЄС щодо зайнятості, оплати та інших умов праці. Це означає, що європейські громадяни мають право шукати роботу в будь-якій країні ЄС, жити та працювати там без необхідності отримувати дозвіл на роботу, залишатися навіть після того, як закінчать працювати.

Другою частиною вищезазначеного принципу, яка має безпосередній зв'язок з принципом свободи договорів про працю є заборона дискримінації у сфері праці. Положення, що забороняють дискримінацію закріплені в ряді нормативних документів Європейського Союзу: Хартії про основні права (гл. 3, ст. 21-26) та трьох Директивах: Директиві 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження; Директиві 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про створення загальних стандартів, спрямованих на забезпечення рівноправності у сфері праці та зайнятості; Директиві 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року, що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості. Усі три директиви містять визначення дискримінації та ряд підстав, за наявності яких вона може існувати. Зокрема, під дискримінацією слід розуміти ситуацію, коли «до однієї особи ставляться, ставилися або будуть ставитися менш доброзичливо, ніж до іншої особи через різне расове або етнічне походження» (ст. 2 Директиви 2000/43/ЄС). Хоча дане визначення досить ємко відбиває основні ознаки дискримінації, все ж перелік ознак дискримінації неповний і тому він доповнюється у рішеннях Європейського Суду з прав людини. Так, у рішенні у справі «Coleman» ЄСПЛ прирівняв до дискримінації за ознакою інвалідності, відмову у прийнятті на роботу жінки, яка мала дитину-інваліда. У рішенні у справі *P v S* ЄСПЛ визнав дискримінаційним звільнення особи, яка здійснила операцію зі зміни статі. У той же час ЄСПЛ часто виключає ті чи інші ознаки з низки дискримінаційних, як у справі «Sonia Chacón Navas», відокремивши інвалідність від хвороби та визнавши відмову в прийомі на роботу за мотивами останньої недискримінуючими. Як бачимо, положення, що стосуються заборони дискримінації у сфері праці є невід'ємною складовою забезпечення принципу свободи трудового договору у Європейському Союзі.

Ч. 2 ст. 5 Хартії основних прав Європейського Союзу вказує, що «ніхто не може залучатися до примусової чи обов'язкової праці». Крім того, згідно ст. 4 Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 3 вересня 1953 року (заборона рабства і примусової праці) вказується, що «нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. Для цілей цієї статті значення терміна “примусова чи обов'язкова праця” не поширюється: а) на будь-яку

роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями статті 5 цієї Конвенції тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; b) на будь-яку службу військового характеру або – у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; c) на будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; d) на будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків». При цьому, що вважати примусовою чи обов'язковою працею положення Хартії та Конвенції не пояснюють.

Загальновизнане міжнародне визначення примусової праці міститься у Конвенції Міжнародної організації праці № 29 від 1930 року «Про примусову чи обов'язкову працю». Так, під «примусовою працею» слід розуміти «будь-яку роботу або службу, яку вимагають від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для виконання якої ця особа не запропонувала своїх послуг добровільно» (ст. 2 Конвенції). В свою чергу, серед форм примусової праці Міжнародна організація праці виділяє: 1) традиційні форми кабальної праці в аграрному секторі близькі до кріпосної залежності, в яку залучена вся сім'я або чоловік – глава сім'ї; 2) боргова кабала ґрунтується на складній схемі підрядників і субпідрядників, кожен з яких отримує свою частку прибутку від залежних від боргів працівників; 3) примусова праця дітей, що пов'язана з традиційною практикою, коли дітей передають на виховання родичам, які обіцяють дати дітям освіту, а на практиці експлуатують дітей, змушуючи працювати як домашню прислугу, на сільськогосподарських роботах, рибальстві або секс-індустрії; 4) примусова праця, пов'язана з міграцією та експлуаторською системою трудових контрактів; 5) примусова праця внаслідок організованої злочинної торгівлі людьми.

В Європейському Союзі основна джерельна база, в якій можна знайти елементи правового регулювання заборони примусової праці, зосереджена у рішеннях Європейського Суду з прав людини. Наприклад, цікавою справою, що ілюструє важливість розуміння сутності примусової та обов'язкової праці, є справа Van der Musselle проти Бельгії, де заявником виступав адвокат-стажер, призначений безкоштовно захищати незаможних обвинувачених. Він думав, що це була примусова праця. ЄСПЛ вирішив, що порушень статті 4 Конвенції не було. Безкоштовна юридична допомога, яку заявник мав надавати, була пов'язана з його професією, надавала йому певні переваги, такі як виключне право виступати в суді, та сприяла підвищенню його кваліфікації. Цей обов'язок був пов'язаний з іншим правом, передбаченим Конвенцією (стаття 6 – право на допомогу адвоката), і, говорячи термінами статті 4 Конвенції, міг розглядатися як частина «звичайних цивільних обов'язків». Нарешті обов'язкове безкоштовне надання адвокатських послуг залишало заявнику достатньо часу для оплачуваної роботи. Як бачимо, заборона примусової праці не терпить як порушень, так і зловживань з боку суб'єктів реалізації права на працю.

Беручи до уваги все вищезазначене, можна стверджувати, що принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці є фундаментом євроінтеграційних процесів в контексті реалізації права на працю. Принцип свободи договорів про працю проявляється у можливості добровільного обрання місця застосування здібності особи до праці або добровільної відмови від будь-якого працевлаштування. Досвід правового регулювання принципу свободи договорів про працю у Європейському Союзі показує також важливість екстериторіальності укладення договорів про працю. Це означає, що громадяни мають право шукати роботу в будь-якій країні Європейського Союзу, жити та працювати там без необхідності отримувати дозвіл на роботу, залишатися навіть після того, як закінчать працювати. Крім того, принцип свободи договорів про працю передбачає заборони усіх форм прямої та непрямой дискримінації у сфері праці. У цьому контексті важливою є практика Європейського Суду з прав людини, у якій здійснюється відмежування дискримінації у сфері праці та зловживання заборонаю дискримінації з боку працівників. Заборона примусової праці є провідною складовою принципу свободи договорів про працю, що передбачає недопущення будь-якого застосування праці під загрозою покарання.

Європейський досвід правового регулювання заборони примусової праці акцентує увагу на необхідності посилення боротьби із різними формами примусової праці, зокрема, пов'язаною із традиційними формами рабської праці, борговою кабалою, використанням нелегальної праці трудових мігрантів тощо. В контексті євроінтеграційних процесів в Україні, на сьогоднішній день, досить актуальним є питання дослідження засобів ліквідації практики використання праці без укладення трудового договору, що за європейськими стандартами володіє ознаками примусової праці.