

**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 III 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.

<i>КЛИМЕНКО В.І.</i> КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	167
<i>КЛИМЕНКО М.В.</i> ЩОДО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ .....	169
<i>КОВАЛЁВА Т.В.</i> ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРЕБОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ .....	172
<i>ЛАНДІН В.В.</i> ОЗНАКИ ПРЕКАРІАТУ ЯК СУБ'ЄКТУ ТРУДОПРАВОВОГО ЗАХИСТУ .....	175
<i>ЛИСЕНКО М.І.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	176
<i>МАЗУРЕНКО О.А.</i> САМОЗАХИСТ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ.....	179
<i>МАСАЛОВА Т.А.</i> ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ .....	182
<i>МАСЛАКОВА Н.Н.</i> СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОГЛАШЕНИЯ О ТРУДОВОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ И УЧЕБНО-ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	185
<i>МЕЛЬНИК Я.О.</i> СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	188
<i>ПЛЄХОВ Д.О.</i> ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК АТИПОВА ФОРМА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	190
<i>ПОЛОЖИШНИК В.О.</i> РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ІНСТРУКЦІЙ З ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ, УСТАНОВІ ЧИ ОРГАНІЗАЦІЇ .....	192
<i>ФАТЄЄВ Я.В.</i> СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ЗАСАДА ПОБУДОВИ СТАБІЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	194
<i>ЦУВАРЕВ О.Ф.</i> СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ У СИСТЕМІ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА... ..	197
<i>ІЛЮЩЕНКО А.С.</i> СВОБОДА ПРАЦІ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ПРАВА .....	200
<i>СОЛОВІЙОВ С.О.</i> ВИТОКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУ ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ .....	202
<i>ЯРОШЕНКО О.М.</i> СУЧАСНА СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	205
<i>МОСКАЛЕНКО О.В., ЛУК'ЯНЧИКОВ О.М.</i> СУЧАСНИЙ СТАН ГАРМОНІЗАЦІЇ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ З ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ .....	209
<i>АНДРІЇВ В.М.</i> ЩОДО МІЖНАРОДНИХ МІНІМАЛЬНИХ НОРМ (СТАНДАРТІВ) СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	212
<i>СИНЧУК С.М.</i> ЩОДО ПРОБЛЕМИ КОНТРОЛЮ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ .....	215
<i>ГОЦ-ЯКОВЛЄВА О.В., КУПЧЕНКО Р.В.</i> ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	217
<i>ТРУНОВА Г.А.</i> ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ .....	220

**Ілющенко Анастасія Сергіївна,**  
студентка 2 курсу юридичного факультету  
Харківського національного педагогічного університету  
імені Г.С. Сковороди  
Науковий керівник: Коваленко О.О., доктор юридичних наук,  
професор, професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені  
професора О.І. Процевського  
Харківського національного педагогічного університету  
імені Г.С. Сковороди  
e-mail: [nastailusenko073@gmail.com](mailto:nastailusenko073@gmail.com)

### **СВОБОДА ПРАЦІ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ПРАВА**

У Конституції України визначено, що у кожної людини є право на вільний розвиток своєї особистості [1]. Усі ми рано чи пізно робимо вільний вибір в нашому житті. Зараз я кажу саме про вибір особою своєї майбутньої професії. Цей вибір ми робимо, ще в школі, коли обираємо предмети для ЗНО. Адже ми беремо ті предмети, які знадобляться нам для нашої подальшої професії. Далі, після успішного складання нашого незалежного оцінювання, ми обираємо ЗВО. І виникає питання, до чого тут принцип свободи праці? А саме з цього він і починається. Відомо багато випадків, коли ще дитиною ми обираємо собі майбутню професію за бажанням або під натиском батьків бо на їх думку це буде краще. Я вважаю, що свобода праці розпочинається з обрання професії, саме коли людина за власним бажанням йде в той чи інший ЗВО чи інший заклад освіти.

В нормах трудового законодавства зазначено, що працівник є вільний у виборі місця роботи. Тобто ключовими моментами принципу свободи праці, як будь-якої категорії, що ґрунтується на свободі, є добровільність вибору майбутнього потенційним працівником.

Працівник може вільно як укладати так і розривати трудові договори коли йому це буде необхідно. Особа має право вільно розвиватися у будь-якій сфері діяльності та ніхто не може перешкоджати їй у цьому. Держава повинна займатися вирішенням цієї проблеми. Кожного року повинні з'являтися нові робочі місця, з'являтися нові можливості для людини, які спонукають її застосовувати свою здатність до праці, проявити свою особистість. Для того, щоб після отримання вищої освіти, особа мала змогу піти працювати туди – на кого вона вчилася за власним бажанням. А не просто влаштуватися на роботу задля заробітку коштів тому, що так треба бо не вистачає місць для роботи за фахом. Підтвердженням цього є стаття 43 Конституції України в якій зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Слушно зазначив В.І Прокопенко: «Свобода завжди полягає у можливості вибору поведінки» [2с.46].

Варто погодитись із О.О. Коваленко, що «категорія свободи, якщо можна так висловитися, «вплетена» у трудове право. Власне, трудове право бере свої витoki із свободи – бо його поява ознаменувалася визнанням людини як єдиного творця духовних і матеріальних благ, як соціальної цінності, а не об'єкту товарообороту» [3, С.211].

Логічно, що свобода може бути здійсненою тільки там де примус заборонено. І сучасне законодавство примусову працю забороняє. Конвенція Міжнародної організації праці №29 1930 р. визначила примусову чи обов'язкову працю як будь-яка роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [4, ст. 2, п. 1]. Отже для застосування своєї здатності до праці, для взяття участі у трудовій діяльності, особа має самостійно, вільно вирішити питання застосування цієї своєї здатності.

Прикметним є те, що заборона примусової праці має такі випадки, де по суті до особи застосовується примус, але примусовою працею такі дії не вважаються. У кримінальному та адміністративному праві санкції в деяких випадках дозволяють, умовно кажучи, нівелювати принцип свободи праці внаслідок певних порушень, вчинених особою.

Наприклад візьмемо громадські роботи. Це такі роботи, які виконує винувата особа у вільний від роботи чи навчання час за вироком суду. Взимку вона може чистити дороги від снігу, восени прибирати листя. Саме рішення суду, яке особа має виконати, є формально примусом до роботи.

Однак, зауважимо, що це тільки за формальними ознаками, бо ні чинні міжнародні акти, ні Конституція України ці роботи примусовою працею не визначають і подають ці роботи як виключення, що хоча і мають виконуватись особами всупереч їх волі, але примусовою роботою не вважаються. Так зазначається у Конвенції Міжнародної організації праці №29 1930 року [4], у ст.43 Конституції України[1].

Хочу також зазначити, що не треба плутати примусову або обов'язкову та необхідну або вимушену працю. Примусова – викликана через натиск та погрозу за невиконання цієї праці. Але все одне за ухилення від виконання цієї роботи передбачене покарання. Необхідна або вимушена праця являє собою роботу, мотив якої був викликаний через зовнішні фактори. Тобто людину спонукали якісь обставини. На думку О. Процевського, не можна ототожнювати примусову працю з поняттям необхідної праці. Примусова або обов'язкова праця, як це сформульоване в Конвенції МОП – та робота, виконання якої вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання за відмову від її виконання. Необхідна праця – украй потрібна, закономірна праця. Коли ж ідеться про обов'язкову працю, то одразу з'являється відтінок повинності, примушування, приневолення [5].

У розрізі дослідження даного питання, хотілося б зазначити, що більшість науковців поділяють на окремі принципи принцип свободи праці та заборони примусової праці. Одна, видається, правильніше зазначати їх як один. На мою думку, відокремлювати принципи можна лише тоді, коли при умові відокремлення одного з них, інший не втрачає сенсу. А ці обидві конструкції пов'язані та є нерозривними. Одна доповнює, розкриває іншу. Більше того, втілення однієї конструкції в життя можливе лише за рахунок іншої.

У підсумку хочу ще раз звернути увагу, що свобода праці розпочинається, ще з моменту обрання нами своєї майбутньої професії. Взагалі, ми від народження є вільними. З певними правами та обов'язками, але вільними. Ніхто не має права впливати на наш вибір, а тим паче примушувати робити так, як буде вигідно комусь за наш рахунок, всупереч нашої волі. Та найголовніше, що здійснення цього вільного вибору та заборона на нього впливати є можливим за умови чіткої юридичної площини, створеної державою, яка повинна піклуватися та створювати гідні умови для розвитку громадян та можливості захищати свої права.

#### **Список використаних джерел:**

<sup>1</sup>Конституція України : закон України від 28.06.1996 р.URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>2</sup>Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма«Консум», 1998. 480 с.

3. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.

4. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю №29 : від 28.06.1930 р. – Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text)

5. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. Право України. 1999. № 6. С. 101–105.

УДК 349.2

**Соловйов Сергій Олександрович,**

студент групи 5-М юридичного факультету

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

Науковий керівник: Коваленко О.О., доктор юридичних наук,

професор, професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені

професора О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г.С. Сковороди

### **ВИТОКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУ ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ**

Відновлення порушеного права є одним із важливіших завдань ефективного функціонування система правосуддя, яка сьогодні перебуває у стані реформування. У свою чергу, розгляд та вирішення спорів через суд є однією з визначальних можливостей громадянина відновити порушене право. Зокрема це стосується спорів, що виникають у зв'язку з розірванням трудового договору за ініціативою роботодавця. А тому означене питання не втрачає своєї актуальності.

Питання про правильність і своєчасність розгляду та вирішення цих спорів стоїть особливо гостро, адже, як справедливо наголошує О.А. Шурин, будь-які