

**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.

ЗМІСТ
СЕКЦІЯ «ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

<i>ПРОЦЕВСЬКИЙ В.О., НОВІКОВ Д.О.</i> ВЧЕННЯ О.І. ПРОЦЕВСЬКОГО ПРО ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЙ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА	9
<i>ВИШНОВЕЦЬКА С.В.</i> ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ ЯК СПОСІБ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	12
<i>КЛЕМΠΑРСЬКИЙ М.М., НАЗИМКО О.В.</i> ЩОДО СПОСОБІВ ВЗАЄМОДІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ І НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	14
<i>КОВАЛЕНКО О.О.</i> ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ ЯК ЗАСАДА ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....	18
<i>КОЛЄСНИК Т.В.</i> НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ	21
<i>КУЧМА О.Л.</i> ДО ПИТАННЯ ПРО НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА ТЕРИТОРІЇ РОБОТОДАВЦЯ.....	24
<i>МЕЛЬНИК К.Ю.</i> СУЧАСНІ ЗАКОНОТВОРЧІ ПІДХОДИ ДО СФЕРИ ДІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.....	28
<i>МЕЛЬНИЧУК Н.О.</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ	31
<i>МОГІЛЕВСЬКИЙ Л.В.</i> ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ, СПОСОБИ ТА ЗНАЧЕННЯ.....	33
<i>ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю.</i> РОЛЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО АКТУ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	36
<i>ТОМАШЕВСКИЙ К.Л.</i> ИСТОРИЯ РАЗРАБОТКИ И СТРУКТУРА ПРОЕКТА ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ «ОБ ОБЪЕДИНЕНИЯХ НАНИМАТЕЛЕЙ».....	39
<i>ЧАНИШЕВА Г.І.</i> ФУНКЦІОНУВАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	42
<i>ШАБАНОВ Р.І.</i> КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ПРОВІДНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА І ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	46
<i>ЩЕРБИНА В.І.</i> ДИСЦИПЛІНАРНЕ МАТЕРІАЛЬНЕ ПРАВООПОРУШЕННЯ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА	49
<i>ПРОЦЕВСЬКИЙ В.О., БОРОДИНА О.В.</i> ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТІВ СУДІВ.....	52
<i>ВЕНЕДІКТОВ В.С., ЛАТИШЕВА В.О.</i> ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК	55

проходженням служби; існування додаткових гарантій здійснення посадових обов'язків; обмежена можливість застосування індивідуального договірною регулювання цих трудових відносин.

З огляду на вищезазначене, доцільно викласти передбачену в Проекті ч. 5 ст. 3 КЗпП, у наступній редакції: «Відносини осіб з приводу роботи (проходження служби) у державних органах, у тому числі правоохоронного та військового спрямування, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами».

УДК 349.2

Orcid 0000-0003-3692-7601

Мельничук Наталія Олексіївна,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор
melnata@ukr.net

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

Інтенсивне реформування законодавства про працю на сьогоднішній день відбувається в умовах пандемії та запровадження карантинних заходів, які обумовили необхідність чіткої регламентації гнучкого режиму робочого часу. Донедавна врегульований на рівні методичних рекомендацій Міністерством праці і соціальної політики, гнучкий режим робочого часу отримав окрему статтю у Кодексі законів про працю, у якій законодавець визначив не лише його поняття та сутність, а і особливості встановлення та повернення до загального режиму робочого часу.

Під гнучким режимом робочого часу закон розуміє форму організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої на певний обліковий період норми тривалості робочого часу. Сутність такого режиму робочого часу полягає у можливості, наданій працівнику, самостійно визначати час початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня. Запровадження гнучкого режиму робочого часу не залежить від організаційно-правової форми роботодавця та можливе як під час прийняття на роботу, так і пізніше.

Структурно гнучкий режим робочого часу передбачає три різновиди часу: фіксований, змінний та час перерви для відпочинку і харчування. Регулювання вказаних різновидів часу здійснюється роботодавцем шляхом узгодження часу

роботи кожного окремого працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників. За таких умов, свобода працівника щодо саморегулювання часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня є обмеженою.

Намагаючись обмежити можливість застосування гнучкого режиму робочого часу на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці, законодавець вживає уже звичний для КЗпП вираз «як правило», що дає підстави стверджувати про відсутність будь-яких заборон для його запровадження.

Важливим є питання належності ініціативи запровадження гнучкого режиму робочого часу. Законодавець зазначає про необхідність письмового погодження між працівником і роботодавцем встановлення такого режиму робочого часу і разом з тим надає право останньому запроваджувати його наказом (розпорядженням) на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. З наказом (розпорядженням) працівника ознайомлюють протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму роботи. Цією ж нормою, виключено застосування положень частини третьої статті 32 КЗпП. Отже, будь-який мінімальний строк попередження про зміну істотних умов праці відсутній, але, на нашу думку, можливість працівника відмовитися від такої роботи зберігається, оскільки застосування пункту 4 статті 32 КЗпП коли працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП не виключено.

Особливо цікавими для дослідження є положення частини 12 статті 60 КЗпП. Зокрема, у ній говориться про право роботодавця в разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, перевести працівника на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці. Не зовсім зрозуміло, що мав на увазі законодавець: новий вид дисциплінарного стягнення, інший вид юридичної відповідальності чи ще одна підстава для спрощеної зміни істотних умов праці?

У будь-якому випадку, простежується чітка позиція нормотворців щодо карального характеру такого переведення на загальний режим робочого часу і привілейованості гнучкого режиму роботи, тобто такого, що застосовується як додаткове благо для працівників. Вказане жодним чином не сприяє досягненню балансу інтересів сторін трудового договору.

Прийняття розглянутих нами змін до КЗпП свідчить про своєчасну і оперативну реакцію законодавчих органів на потреби ефективного регулювання трудових відносин. Однак, проведений нами аналіз окремих положень новел трудового законодавства підтверджує необхідність комплексного підходу і розуміння природи трудових відносин навіть при внесенні окремих змін. Це у свою чергу зумовлює необхідність доопрацювання відповідних положень з метою уникнення неузгодженості між нормами, що регулюють зміну істотних умов праці.

УДК 349.2

Могілевський Леонід Володимирович,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ, СПОСОБИ ТА ЗНАЧЕННЯ

Практика свідчить про те, що на сьогоднішній день трудове законодавство є малоефективним та таким, що не відповідає сучасним реаліям. Саме тому важливим завданням законодавця є пошук можливих та дієвих варіантів підвищення ефективності дії трудового законодавства. У цьому контексті слід зазначити, що окремим аспектом підвищення його ефективності, як в часі та просторі, так і за колом осіб є його впорядкування, що може бути здійснено різними шляхами: усуненням прогалин трудового регулювання; визначенням норм трудового законодавства, які «не працюють»; виявлення й усунення положень, що дублюють або суперечать одне одному; тощо. При цьому загально визнаним у всьому світі інструментом впорядкування національного законодавства, що може бути застосований і по відношенню до трудового законодавства, виступає його систематизація.

У юридичному розумінні систематизація законодавства являє собою засіб впорядкування законодавства, зведення його до певної внутрішньо узгодженої системи [1, с.322]. Окрім цього в юридичній енциклопедичній літературі увагу звертають на те, що систематизація законодавства виступає необхідною передумовою ефективності чинного законодавства, усунення суперечностей, прогалин і застарілих норм у праві [2]. Шляхом систематизації усуваються недоліки, анахронізми, повторення, застарілі норми тощо [1, с.322]. Унаслідок проведення систематизації законодавство стає більш зручним і доступним для користування, що, в свою чергу, сприяє зміцненню законності в регулюванні суспільних відносин [2].