

**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 ІІІ 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 ПРАВопорушення: 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

<i>ВАВЖЕНЧУК С.Я.</i> ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЦИВІЛЬНОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У СУДОВИХ СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ .....	56
<i>ГЕТЬМАНЦЕВА Н.Д.</i> СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ І РИНКОВА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ .....	58
<i>СІМУТІНА Я.В.</i> ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВ МОП ТА КОНЦЕПЦІЇ «ПРИХОВАНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ» (DEEMEDEMPLOYMENT) У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ .....	61
<i>ШУМИЛО М.М.</i> ДИСПУТАЦІЇ ПРО ЮРИСДИКЦІЮ СУДУ ЩОДО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ, ДЕ СТОРОНОЮ ВИСТУПАЄ ПОМІЧНИК СУДДІ.....	64
<i>ЖЕРНАКОВ В.В.</i> ЩОДО ПРИРОДИ Й СУТНОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ.....	68
<i>БУРАК В.Я.</i> ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ .....	71
<i>ВСТУХОВА І.А.</i> ЕТИКА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ .....	75
<i>СРОФЄСНКО Л.В.</i> ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ .....	78
<i>ЖДАН М.Д., РОГАЧОВ Д.І.</i> ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ .....	81
<i>КИЯН В.Я.</i> ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ .....	84
<i>КЛИМЕНКО А.Л.</i> ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СВІТЛІ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ .....	87
<i>КРАСЮК Т.В.</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ФРІЛАНСЕРІВ В УКРАЇНІ .....	90
<i>МОТИНА Е.В.</i> ПРАВО НА ЧАСТНУЮ ЖИЗНЬ И УВАЖЕНИЕ ЛИЧНОГО ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА: ОТ КОНЦЕПЦИИ ЗАЩИТЫ ТК БЕЛАРУСИ К КОНЦЕПЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ..	93
<i>ПАНАСЮК О.Т.</i> ПРО МЕТОДОЛОГІЧНІ ОБМЕЖЕННЯ ДУАЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО ТРУДОВОГО ПРАВА .....	97
<i>ПОЛЯНСЬКИЙ А. О.</i> ЩОДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ВИМОГИ СЬОГОДЕННЯ.....	100
<i>ПРИЙМЕНКО О.С.</i> АТИПОВА ЗАЙНЯТІСТЬ У СФЕРІ КУЛЬТУРИ (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ) .....	104
<i>СВІЧКАРЬОВА Я.В.</i> ЩОДО ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ .....	105
<i>СМОЛЯРОВА М.Л.</i> МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ..... УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ .....	108
<i>СПРИНДИС С.І.</i> МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАДИ ПУБЛІЧНОГО ОРГАНА .....	111
<i>СТАСІВ О.В.</i> ДОТРИМАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	114

іншим особам, які фактично доглядають за дитиною, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше як досягнення дитиною шестирічного віку та інші. Але, треба зазначити, що усі перераховані у ст. 25 Закону України "Про відпустки" підстави для обов'язкового надання таких відпусток є чітким відображенням соціальної спрямованості трудового права та ставлення до людини як до вищої соціальної цінності.

У порядку, визначеному колективним договором, власник або уповноважений ним орган у разі простою підприємства з незалежних від працівника причин може надавати відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням.

Враховуючи вищезазначене, можна констатувати, що: 1) відпустка без збереження заробітної плати надається особам, які знаходяться в трудових відносинах з підприємством, установою, організацією чи фізичною особою-підприємцем; 2) як правило, така відпустка надається за власним бажанням працівника згідно з законодавством, але вона також може надаватися відповідно до умов колективного договору; 3) така відпустка може надаватися працівнику або в обов'язковому порядку, з обставин передбачених законодавством, або – на розсуд роботодавця, який оцінює сімейні обставини або поважні причини її надання; 4) період, на який надається відпустка без збереження заробітної плати, може бути передбачений чинним трудовим законодавством або узгоджений сторонами трудового договору в залежності від підстав її надання.

Для того, щоб скористатися відпусткою без збереження заробітної плати працівникові треба написати заяву про надання такої відпустки з вказівкою підстави її надання, тривалості та дати початку відпустки. До заяви додається документ, що засвідчує відповідний статус працівника чи передбачені законом обставини, які є підставою для надання такого виду відпустки без збереження заробітної плати. Про надання відпустки без збереження заробітної плати видається відповідальний наказ, з яким працівник ознайомлюється під розпис із зазначенням дати ознайомлення.

УДК 349.2 (477)

ORCID 0000-0002-6968-6720

**Вавженчук Сергій Ярославович,**

професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,

Київського національного університету імені Тараса Шевченка,

доктор юридичних наук, доцент

e-mail: aadvokat@gmail.com

**ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЦИВІЛЬНОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ  
ЮРИСДИКЦІЇ У СУДОВИХ СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ**

Проблеми пов'язані із розумінням правової природи та реалізацією такого заходу захисту, як поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення залишаються у вузькому фокусі наукового поля. При цьому неможливо не відзначити того, що окремим проблемам поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення, як одному із складних напрямів наукового дослідження трудового права, присвячено праці М. Александрова, І. Ваганової, С. Венедіктова, М. Іншина, В. Лебедева, О. Смірнова, П. Стависського, А. Юрєвої та інших учених[1, с.61-65].

Такий захід захисту, як поновлення на роботі в разі незаконного звільнення застосовуються часто судами у значній кількості справ та не лише в одній юрисдикції. Сьогодні поновлення на роботі як захід захисту успішно застосовується судами у цивільній та адміністративній юрисдикціях. Так, поновлення на роботі як захід захисту реалізується в цивільній юрисдикції[2, 3, 4, 5]. Однак, на практиці доволі часто постають питання розмежування цивільної та адміністративної юрисдикції при застосуванні означеного заходу захисту [6, с. 316-322].

У цьому ключі заслуговує на увагу Постанова Великої Палати Верховного Суду від 27 лютого 2019 року у справі про поновлення на роботі завідуючої Одеської обласної психолого-медико-педагогічної консультації Управління освіти та науки Одеської обласної державної адміністрації. Варто підтримати Верховний Суд у його висновку, що така посада не відноситься до публічної служби, оскільки не пов'язана з діяльністю на державних політичних посадах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, дипломатичною службою, іншою державною службою, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування. Велика Палата Верховного Суду окремо наголосила на тому, що при наданні спору статусу публічно-правового з приводу прийняття громадян на публічну службу, проходження, звільнення з публічної служби, необхідно обов'язково встановити наявність трьох підстав: 1) чи проходила особа конкурс на заняття вакантної посади; 2) чи складала така особа присягу посадової особи; 3) чи присвоювався їй ранг у межах відповідної категорії посад [5]. Як наслідок, Велика Палата Верховного Суду прийшла до висновку, що у цій справі відсутній спір з приводу прийняття громадян на публічну службу та її проходження, а є виключно трудовим спором, у зв'язку з чим повинен вирішуватись за правилами цивільного судочинства [5, 6, с. 316-322].

Враховуючи наведене, слід звернути увагу на те, що Верховний Суд зафіксував підстави, які не дозволяють застосовувати такий захід захисту як поновлення на роботі в разі незаконного звільнення в межах цивільної юрисдикції, а саме: 1) факт проходження працівником конкурсу на заняття вакантної посади; 2) факт складення працівником присяги посадової особи; 3) наявність рангу у межах відповідної категорії посад. Тобто, при з'ясуванні

відсутності таких підстав, можна говорити про приватно-правовий спір з приводу прийняття, здійснення, звільнення з роботи.

### Список використаних джерел:

1. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав. Частина 1 // Підприємництво, господарство і право. – 2020. – № 11. – С. 61-65.
2. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 січня 2019 р. Справа № 822/160/16 // URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79439706>;
3. Постанова Верховного Суду від 30 червня 2020 р. Справа № 303/6036/17 // URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/90169157>.
4. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 січня 2019 р. Справа № 192/1855/17 // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79250508>
5. Постанова Великої палати Верховного Суду від 27 лютого 2019 року. Справа № 815/6096/17 (К/9901/49528/18) // URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80364173>
6. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. – 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.

УДК 349.2

<https://orcid.org/0000-0002-6143-1627>

**Гетьманцева Ніна Дмитрівна,**  
завідувачка кафедри приватного права,  
Чернівецький національний університет  
імені Юрія Федьковича,  
доктор юридичних наук, доцент  
e-mail: [getmancevanina@gmail.com](mailto:getmancevanina@gmail.com)

## СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ І РИНКОВА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК СКЛADOVA СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

У другій половині 20-го сторіччя індустріальна епоха закінчилась та плавно перейшла у епоху інформаційну, при цьому передавши у якості спадку свої поточні здобутки та проблеми. І хоча для кожного періоду розвитку людства характерні свої «ознаки часу», деякі з них мігрують з епохи в епоху, іноді видозмінюючись а іноді маскуючись до невпізнання[1, С. 69].

Людство завжди стояло і буде стояти перед вибором між ефективною економікою, яка є необхідною умовою розвитку будь-якої країни і соціальною справедливістю, що зберегла і продовжує зберігати свою привабливість як ідеологічна основа держави та її управління. Адже вирішення цього протиріччя могло кардинально знизити гостроту багатьох конфліктів у сучасному суспільстві.

Технологічний прогрес завжди був рушійною силою розвитку економіки та її процвітання протягом всієї історії людства. Якщо минулі технологічні