

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 II Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**27 березня 2020 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727

ББК 67.305

А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (27 березня 2020 року). – Харків, 2020. – 236 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 EKhNPUiR (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»

Процевський В.О. Проблеми публічно-правового регулювання трудових відносин.....	8
Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика особливостей ролі загальноправових засобів трудового права у реалізації соціальної функції держави.....	11
Ярошенко О.М. Внутрішній трудовий розпорядок як трудо-правова категорія: поняття, сутність, співвідношення із суміжними явищами.....	15
Андрійв В.М. Деякі аспекти визначення поняття «вразливі верстви населення» в міжнародному трудовому праві.....	19
Пилипенко П.Д. До питання про назву (форму) закону, що покликаний регулювати трудові відносини в Україні.....	23
Вишновецька С.В. Правова природа дистанційної форми виконання роботи за трудовим договором.....	25
Коваленко О.О. Реформа трудового законодавства та дотримання принципу справедливості у трудовому праві України: актуальні проблеми співіснування у сучасних реаліях розвитку держави.....	28
Мельник К.Ю. До питання забезпечення життєдіяльності населення та функціонування економіки в умовах обмежувальних заходів, спрямованих на запобігання поширенню корона вірусної інфекції (COVID-19).....	32
Подорожній Є.Ю. Принципи, як елемент механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві.....	37
Колєсник Т.В. Дистанційна робота: проблеми, виклики та перспективи.....	40
Томашевський К.Л. Принцип определенности трудовой функции в трактовке А.И. Процевского и трудовом праве Беларуси.....	43
Бондаренко Н.Л., Лысаковская Ю.О. Общая концепция и правовая природа франчайзинга в праве США и Германии.....	47
Вавженчук С.Я. Деякі проблеми реформування трудового законодавства України.....	51

Вавженчук Сергій Ярославович,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення,
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, доцент

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Наразі трудове законодавство України перебуває у бурхливому реформаційному процесі. За таких обставин Україна обирає стратегію розвитку однієї з самих важливих сфер законодавства - трудового законодавства. У цьому ключі не можна не звернути увагу на резонансний проект Закону України «Про працю» № 2708. Аналіз згаданого проекту Закону України «Про працю» № 2708 однозначно вказує на декодифікацію трудового законодавства України. У цьому ключі не можна не згадати, що низка ризиків декодифікації трудового законодавства, через призму розглядуваного проекту, описана Я. Сімутіною [1]. Вона зауважила, що декодифікація (як разова акція), що фактично відбудеться з прийняттям Закону про працю та втратою чинності Кодексу законів про працю України, у правовому розвитку трудового права стане «кроком назад», що зумовить розрив між традицією та правонаступництвом у праві та створить негативний прецедент щодо однієї з основних галузей української правової системи, яка не поступається за своїм соціальним призначенням галузям цивільного чи кримінального права [1].

В проекті Закону України «Про працю» можливо помітити правовий джаз, що окреслений вибірковим поєднанням норм у сфері праці. У цьому ключі не можна не згадати норму ч. 1 ст. 12 «Трудові відносини» проекту Закону України «Про працю», за якою трудові відносини — це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи. Тобто, вказана норма охоплює лише регулятивні відносини (договірні відносини). Як наслідок, наведене норма не відображає трудо-правову традицію, що окреслювалася у роботах Г. Сироватської, О. Процевського, М. Іншина та ін. Поза фокусом аналізованої норми залишився значний пласт превентивно-охоронних та захисних трудових правовідносин. Відповідно до ч. 5 ст. 12 проекту Закону України «Про працю» підставою для виникнення трудових відносин є лише трудовий договір. Однак, не можна заперечити того факту, що підставою для виникнення превентивно-охоронних або захисних трудових правовідносин не може(лише) виступати трудовий договір, адже їх виникнення ґрунтується на складному юридичному

складі. Так, фактичною підставою для захисного трудового правовідношення буде слугувати юридичний факт укладення трудового договору + юридичний факт порушення суб'єктивного трудового права або явна загроза такого порушення. До того ж норми статті 13 «Ознаки трудових відносин» Закону України «Про працю» не містять у невичерпному переліку ознак ознаки ні превентивно-охоронних, а ні захисних трудових правовідносин. Не можна не згадати й про те, що проект Закону України «Про працю» не містить системи норм, що окреслюють способи, заходи захисту трудових прав.

Увагу привертає також ст. 16 «Зміст трудового договору» Закону України «Про працю». У першу чергу не зрозуміло, чому не використовується усталена термінологія приватного права – «істотні умови трудового договору». Виходячи із аналізу змісту трудо-правової доктрини, фіксування істотних умов на рівні закону є важливими через те, що завдяки такому нормативному прийому має зменшуватися ризик настання негативних правових наслідків для працівника. Із аналізу розглядуваного Закону випливає, що законодавець не відобразив напрацювання правової доктрини, а саме те, що істотні умови бувають наступних видів: істотні умови визначені законом, істотні умови, що є необхідними для договорів даного виду, умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди [2, с. 68-72]. Видається доволі дискусійним підхід законодавця щодо формування переліку обов'язкових, що є за своєю природою істотними умовами, що визначені законом, адже у переліку містяться, крім іншого, наступні істотні умови трудового договору: елементи складу трудового правовідношення (суб'єкт, права та обов'язки сторін), реквізити договору (адреса місця проживання роботодавця - фізичної особи), відповідальність сторін трудового договору, строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця. З точки зору доктрини трудового права, договірне право не зрозумілим є те, яким чином елементи складу трудового правовідношення, відповідальність сторін трудового договору, реквізити договору впливають на укладеність договору-угоди.

Враховуючи те, що сьогодні піднесено скальпель до трудового законодавства (його кодифікації, трудового договору, механізму захисту трудових прав тощо) виникає потреба у детальному аналізі піднятих проблем через призму об'єднання зусиль законодавця, органів виконавчої та судової влади, науковців, правників-практиків та як наслідок, вироблення спільної правової позиції щодо уточнення підходів до реформування трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Сімутіна Я. ЧивартоУкраїніставати на шлях декодифікації трудового законодавства. /URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/159888-chi-var-to-ukrayini-stavati-na-shlyakh-dekodifikatsiyi-trudovogo-zakonodavstva>

2. Вавженчук С.Я. Проблеми регламентації умов контракту про проходження державної служби в Україні / Правові засади взаємодії органів публічної влади з інституціями громадського суспільства в Україні та зарубіжних державах: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції. (м. Київ, 29 листопада 2019 р.) / каф. конст. пр. юрид. факул. КНУ ім. Т. Шевченка, навч.-наук. центр романського права. – К.: КНУ ім. Т. Шевченка, 2019. - С. 68 – 72.

УДК 349. 23. 24

Orcid 0000-0002-3859-3046

Гетьманцева Ніна Дмитрівна,
професор кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
доктор юридичних наук, доцент

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Дискримінація як негативне явище тягне негативні наслідки як для окремих категорій громадян так і для суспільства в цілому. Особливо це явище проявляється в трудових відносинах, оскільки людей, що набули статусу працівників не можна піддати єдиній характеристиці за певними ознаками. Кожен із них виконує роботу в організації за відповідною професією, спеціальністю і кваліфікацією, має відповідний досвід роботи, що узагальнюється страховим стажем, має відповідні критерії трудової правосуб'єктності: вік, фізичний стан здоров'я, ділові якості, розумові здібності, відповідні фізіологічні особливості організму. Тому кожен працівник може бути причиною для дискримінації як зі сторони роботодавця так і членів трудового колективу.

Національна і міжнародна правова база виробили власне свій підхід як до поняття так і причин дискримінації. За міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації расова дискримінація визнається як «будь-яке розрізнення, виняток, обмеження або перевага, основана на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя» [4]. За Хартією основних прав Європейського Союзу від 7.12. 2000 р. забороняється дискримінація будь-якого роду, зокрема, за ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігії або переконань, політичних та інших поглядів,