

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 7 жовтня 2022 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2022

Укладачі:

О. Г. Серета – докторка юридичних наук, професорка;

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;

О. В. Соловйов – кандидат юридичних наук, доцент

*(кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)*

Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022. 430 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції.

УДК 349.2:331.4:339.92

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2022

© Серета О. Г., Ярошенко О. М.,
Соловйов О. В., укладання, 2022

Зміст

<i>Yaroshenko Oleg,</i>	
COMBATING ILLEGAL EMPLOYMENT IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION	10
<i>Амелічева Л. П.,</i>	
ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ	15
<i>Бориченко К. В.,</i>	
ЩОДО ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ.....	21
<i>Бурак В. Я.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ	27
<i>Вакарюк Л. В.,</i>	
ПРАКТИКА ЄСПЛ В КОНТЕКСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ РАБСТВА ТА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ ЯК СТАНДАРТ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ.....	32
<i>Вшиновецька С. В.,</i>	
ВЧИНЕННЯ ПРАЦІВНИКОМ, ЯКИЙ ВИКОНУЄ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ, АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ	37
<i>Гаращенко Л. П.,</i>	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ГАРАНТІЙ, ПЕРЕДБАЧЕНИХ Ч. 3 СТ. 119 КЗПП УКРАЇНИ, В КОНТЕКСТІ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ № 2352.....	42
<i>Гетьманцева Н. Д.,</i>	
ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ	46
<i>Жернаков В. В.,</i>	
ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	51
<i>Коваленко О. О.,</i>	
ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПУСКУ ЯК СКЛАДОВОЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ	57
<i>Колеснік Т. В.,</i>	
ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	61
<i>Костюченко О. Є.,</i>	
МЕДІАЦІЯ ЯК ДОГОВІРНА ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА	66
<i>Купіна Л. Ф.,</i>	
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА	70
<i>Мельник К. Ю.,</i>	
ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗМІСТУ ЗАКОНОПРОЕКТУ ПРО БЕЗПЕКУ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ.....	74
<i>Москаленко О. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ	79

<i>Подорожній Є. Ю.,</i>	
ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ	82
<i>Середа О. Г.,</i>	
ДЕЯКІ ПИТАННЯ РОЗШИРЕННЯ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	86
<i>Синчук С. М.,</i>	
ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ ВИМУШЕНО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ З УКРАЇНИ: ДО ПИТАННЯ ВИЗНАННЯ ДЕРЖАВАМИ-ЧЛЕНАМИ ЄС	91
<i>Сімутіна Я. В.,</i>	
ТРУДОВІ ДОГОВОРИ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ДОСВІД ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	96
<i>Чанишева Г. І.,</i>	
ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	102
<i>Шумило М. М.,</i>	
ВТРАТА ДОВІРИ ДО ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ОБСЛУГОВУЄ КУЛЬТУРНІ ЦІННОСТІ, ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ.....	108
<i>Юровська В. В.,</i>	
ЩОДО ПРОЕКТУ ЗАКОНУ «ПРО КАЗНАЧЕЙСЬКИЙ ПЕНСІЙНИЙ ПЛАН».....	113
<i>Яковлев О. А.,</i>	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ФРІЛАНСУ ЯК ОСОБЛИВОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ.....	118
<i>Яковлева Г. О.,</i>	
ДО ПРОБЛЕМАТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ.....	121
<i>Giovanni Gaudio,</i>	
LITIGATING THE ALGORITHMIC BOSS: AN ATTRACTIVE STRATEGY FOR TRADE UNIONS?	125
<i>Lara V. V.,</i>	
LABOUR RIGHTS IN THE EU-UKRAINE ASSOCIATION AGREEMENT: QUO VADIS, UKRAINE?	126
<i>Бурка А. В.,</i>	
ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ.	127
<i>Бурнягіна Ю. М.,</i>	
ДО ПИТАННЯ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	132
<i>Встухова І. А.,</i>	
ДО ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТУ ОКРЕМИХ ТЕРМІНІВ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ.....	136
<i>Галкіна Н. М.,</i>	
ТРУДОВІ ДОГОВОРИ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ	142
<i>Головань Т. Г.,</i>	
ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	146

<i>Гоц-Яковлева О. В.,</i>	ОСОБИ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ЗАХИЩАТИ ЧИ ЗАБЕЗПЕЧИТИ РІВНІ МОЖЛИВОСТІ?	150
<i>Гудзь А. О.,</i>	СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ НАСЕЛЕННЯ В РАМКАХ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ	153
<i>Дита О. О.,</i>	SEVERANCE PAY, AS PROPERTY GUARANTEES FOR EMPLOYEES WHO ARE SUBJECT TO DISMISSAL UNDER CLAUSE 6 OF ART. 40 OF THE LABOR CODE OF UKRAINE	158
<i>Зенін А. П.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ВОЄННОЇ АГРЕСІЇ.....	161
<i>Зіноватна І. В., Зіноватний В. В.,</i>	ПРО ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	167
<i>Kolosov Illia,</i>	IMPACT OF UN ON MEDICALLY-LABOUR RELATIONS' LEGAL ADJUSTMENT	171
<i>Кононенко В. А.,</i>	АНАЛІЗ ДЕРЖАВНИХ ГАРАНТІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ.....	176
<i>Конопельцева О. О.,</i>	АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ІНФОРМАЦІЇ.....	181
<i>Кравцов Д. М.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.	185
<i>Красюк Т. В.,</i>	ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ НАДАННЯ ТА СКАСУВАННЯ ДОПУСКУ ДО ДЕРЖАВНОЇ ТАЄМНИЦІ	190
<i>Лайков С. М., Клочко Г. С.,</i>	ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ВИЗНАЧЕННЯ СТОРІН В КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРАХ (КОНФЛІКТАХ).....	195
<i>Луценко О. Є.,</i>	НАРИС ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ПОШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА НА ІТ СПЕЦІАЛІСТІВ... ..	198
<i>Наньєва М. І.,</i>	МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНА ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	203
<i>Орлова Н. Г.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ВІДМОВОЮ АБО УХИЛЕННЯМ ВІД ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЩЕПЛЕНЬ ПРОТИ COVID-19.....	207
<i>Орловський О. Я.,</i>	ГЕНЕЗА ПРАВА ЛЮДИНИ НА ГІДНЕ ЖИТТЯ ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ЦІННОСТІ.....	213
<i>Подорожній А. Ю.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	216

<i>Пожарова О. В.,</i>	ЮРИДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ МОЛОДІ	220
<i>Свічкарьова Я. В.,</i>	ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: КОМПЕНСАЦІЯ ПРАЦІВНИКУ ЗА СКАСОВАНЕ РОБОЧЕ ЗАВДАННЯ.....	223
<i>Сидоренко А. С.,</i>	ПОСТКОВІДНЕ ВІДНОВЛЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ	227
<i>Сільченко С. О.,</i>	ЧИ МАТИМЕ УСПІХ РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ?	231
<i>Смолярова М. Л.,</i>	АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У СФЕРІ СТИМУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	236
<i>Соловійов О. В.,</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ СУДДІВ	238
<i>Стасів О. В.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ.....	243
<i>Тарасенко В. С.,</i>	УМОВИ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ Є ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ АБО ВИЇХАЛИ ЗА КОРДОН	245
<i>Трунова Г. А.,</i>	ЦИФРОВІЗАЦІЇ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	248
<i>Щукін О. С.,</i>	ДЕЯКІ ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА П.8-3 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ	251
<i>Юзько Т. М.,</i>	ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ МОЛОДІ В УКРАЇНІ	255
<i>Юшко А. М.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО НОВІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	259
<i>Власенко М. В.,</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИПЛАТИ СУДДІВСЬКОЇ ВІНАГОРОДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЯК РІЗНОВИДУ СОЦІАЛЬНОЇ ГАРАНТІЇ НА ЧАС ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВНИХ АБО ГРОМАДСЬКИХ ОБОВ'ЯЗКІВ	263
<i>Гаврилюк Ю. М.,</i>	СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ: ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ НАДАННЯ	267
<i>Галузінський Н. О.,</i>	«ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ», «ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ	273
<i>Галушко О.І.,</i>	ПРИНЦИП ГУМАНІЗМУ ТА ЙОГО ВТІЛЕННЯ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	278

<i>Гафич О. І.,</i>	ДО ПИТАННЯ ЗМІН РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ РЕФОРМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	282
<i>Гелашивілі А. Г.,</i>	ДЕРЖАВНА ДОПОМОГА ДІТЯМ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	285
<i>Дегтярьова В. О.</i>	ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	287
<i>Дем'яненко Е. О.,</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ	292
<i>Заїка Д. І.,</i>	ДО ПИТАННЯ ГАРАНТІЙНИХ І КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ІТ-СФЕРИ ПІД ЧАС ДІЇ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ	297
<i>Савчук С. П.,</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН	301
<i>Свистунова О. В.,</i>	МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	306

СТУДЕНТСЬКА НАУКА

<i>Бокатова А. А.,</i>	ОКРЕМІ ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	309
<i>Бухова Д. М.,</i>	ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	312
<i>Вергелес О. О.,</i>	ВІДМОВА У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ПРАЦІВНИКА ЗА СТАТЕВОЮ ОЗНАКОЮ	314
<i>Гарницька А. О.,</i>	ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	318
<i>Геркулєнко Т. С.,</i>	ВИКЛИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА ПІД ЧАС ПРОЦЕСУ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	320
<i>Гроза Д. В.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ШЛЯХОМ МЕДІАЦІЇ	323
<i>Гусейнова К. А.,</i>	ДО ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	327
<i>Дадикіна К. В.,</i>	ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ПИТАННЯ НАДАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК	330
<i>Дмитренко А. Ю.,</i>	ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	333

<i>Зав'ялов Є. В.,</i>	
ЧИ ВРЕГУЛЬОВАНО ПРАЦЮ ФРІЛАНСЕРІВ ЗАКОНОМ № 2421-ІХ ВІД 18.07.2022 Р.?	337
<i>Кадацька С. С.,</i>	
ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ЯК ОДНА З ГАРАНТІЙ ДЛЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ	342
<i>Караванський О. В.,</i>	
СИСТЕМА НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	345
<i>Кириченко А. І.,</i>	
НОВАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	349
<i>Ковтуненко О. А.,</i>	
ВПЛИВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ НА РОЗВИТОК ГЛОБАЛЬНОЇ ТА ЛОКАЛЬНИХ ЕКОНОМІК ЄС В 2022 РОЦІ	353
<i>Козак С. Т.,</i>	
ЩОДО ЗАКОНОДАВЧИХ ЗМІН У НОРМУВАННІ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	357
<i>Крамар В. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ	360
<i>Крикун А. Р.,</i>	
ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ СТАНДАРТИВ	364
<i>Марченко М. В.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	369
<i>Нізельська В. В.,</i>	
ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ ТА ЙОГО НЕДОЛІКИ	372
<i>Овчаренко П. В.,</i>	
ЗАСОБИ ЗАПОБІГАННЯ ВИПАДКАМ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	376
<i>Олаг В. І.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ДОПЛАТ, ПРЕМІЙ ТА НАДБАВОК ДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	379
<i>Охріменко В. А.,</i>	
КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ	382
<i>Панков В. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ГАРАНТІЇ МОБІЛІЗОВАНИМ ПРАЦІВНИКАМ	387
<i>Пономаренко О. О.,</i>	
ТРУДОВІ ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ПРОБЛЕМИ ТА РИЗИКИ	390
<i>Сердюк Д. О.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ОГОЛОШЕНОГО ВОЄННОГО СТАНУ	393

<i>Слюсар А. А.,</i>	
ПРАВОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ЗАМІНИ ПОНЯТТЯ «ВИМУШЕНИЙ ПРОГУЛ» НА ІНШИЙ ТЕРМІН	398
<i>Соломонова К. О.,</i>	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	400
<i>Суховецький О. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ЗМІНІ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	404
<i>Тищук А. В.,</i>	
ПРОБЛЕМАТИКА УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ ЯК РІЗНОВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ.	408
<i>Фролов Я. А.,</i>	
ЧАС ОЧІКУВАННЯ: УМОВИ ВІДПОВІДНОСТІ РОБОЧОМУ ЧАСУ	411
<i>Цапун Ю. С.,</i>	
ПРО ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	414
<i>Чернікова Ю. К.,</i>	
ЩОДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ	418
<i>Яворський В. О.,</i>	
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ У ЗВ'ЯЗКУ З ВІЙСЬКОВОЮ АГРЕСІЄЮ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ	422
<i>Яструбецький В. В.,</i>	
ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ГІБРИДНА ВІЙНА» В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ ЯК ЗАПОРУКА ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ Й ДЕМОКРАТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ	425

Таким чином, гарантії правового і соціального захисту громадян України, які виконують конституційний обов'язок щодо захисту Вітчизни, зокрема і під час воєнного стану, виходячи з особливостей статусу військовослужбовців та осіб прирівняних до них, особливого характеру військової служби забезпечуються державою і не можуть бути покладені на роботодавця.

Гетьманцева Н. Д.,
докт. юрид наук, професорка,
професорка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Проблема захисту трудових прав працівників належить до тих наукових проблем, які ніколи не перестануть бути актуальними. У юридичній літературі проблемі захисту прав загалом і захисту трудових прав приділялася досить велика увага.

Саме держава гарантує захист прав та свобод людини та громадянина. Тому обов'язком кожної правової держави є не лише визнання, дотримання прав і свобод людини і громадянина, а й їх захист. Ця необхідність відображена у трудовому праві та закріплена на законодавчому рівні. Недаремно Міжнародна організація праці (МОП) у своїй Рекомендації від 15.06.2006 щодо трудових відносин включила захист трудових прав у ранг національної політики, яку держави-члени мають розробляти та проводити.

Зазвичай, в юридичній літературі «захист прав» зазвичай трактується як комплекс засобів, призначених для відновлення порушеного права та усунення його порушення. На думку представників галузевих правових наук, такий підхід до розуміння права цінний практичною значимістю відповідної проблематики та

можливістю чіткого відмежування поняття захисту прав від подібних (і суміжних) правових явищ, що надає цьому поняттю безумовної самостійності та певної фундаментальності.

Правова регламентація захисту трудових прав працівників не обмежується лише нормами КЗпП України. Захист трудових прав працівників опосередковується у досить об'ємній групі правових норм, серед яких нормотворчість соціальних партнерів на всіх рівнях правового регулювання і локальна нормотворчість, що повинна відповідати сучасним соціально-економічним реаліям та концептуальним аспектам способів захисту трудових прав: самозахисту, профспілкового та судового захисту, державного нагляду та контролю за дотриманням норм трудового права, за допомогою яких відновлюються порушені права сторін трудових відносин.

На практиці досить часто виникають проблеми пов'язані з реалізацією права на працю шляхом укладання трудового договору та обґрунтованістю відмови у прийнятті на роботу людини як потенційного працівника. Саме тут виникають питання концептуального характеру: укладання трудового договору є правом чи обов'язком роботодавця, адже вказане впливає як на зміст так і на форми та способи захисту найманих працівників (людей, як потенційних працівників).

В юридичній літературі неодноразово наголошувалося на тому, що деякі суб'єктивні права наділені забезпечувальними властивостями [1,с.123;2, с.48; 3,с.35-39]. З одного боку діяльність роботодавця є багатоаспектною: він наділений економічною свободою, виступає в якості організатора виробництва, організатора праці, суб'єкта, що здійснює управління працею (персоналом), сторони трудового договору. Роботодавець є організатором виробництва, що є виключним його правом, оскільки саме ним створюються певні передумови для здійснення трудової діяльності. Професійний і кваліфікаційний розподіл (поділ) праці здійснюється на основі економічного аналізу щодо потреби в працівниках, з урахуванням особливостей виробництва. А отже, саме роботодавцю належить вирішальне значення при визначенні трудової функції працівника, а не самому

працівнику, який не може впливати на сам процес професійного розподілу праці, запровадження у штатний розпис нових професій чи посад, а може лише домовлятися про виконання роботи за відповідною професією, спеціальністю, кваліфікацією. З метою ефективної економічної діяльності роботодавець самостійно приймає необхідні кадрові рішення (підбір, розстановка, звільнення персоналу). Саме з цих позицій укладання трудового договору є правом, а не обов'язком роботодавця. З іншого боку роботодавець не тільки повинен використовувати здатність людини до праці, а й створювати умови для її всебічного розвитку як особистості. Є яскраво виражений інтерес у тому, щоб сторони трудових відносин максимально повно реалізовували свої інтереси – роботодавець у свою чергу отримував прибуток і, у зв'язку з цим, досягав іншої мети, а працівник отримував адекватну оплату праці і, таким чином, мав можливість задовольнити свої матеріальні і духовні потреби [4,с.89-90].

Піддаючи аналізу норми КЗпП України, можна констатувати, що укладання трудового договору є, як правило, обов'язком роботодавця. Так КЗпП України (ст.2-1) встановлює рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці, встановлює правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення (ст. 5-1). Стаття 232 КЗпП України визначає, що безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються спори про відмову у прийнятті на роботу: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили заклад фахової передвищої, вищої освіти і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір. Ключовим у вказаній статті є вказівка на «інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного

законодавства **зобов'язаний** укласти трудовий договір» (п.6). Отже, можна зробити висновок, що для вказаних категорій осіб укладення трудового договору є обов'язком для роботодавця. В інших випадках основний принцип, яким має керуватися роботодавець, це заборона дискримінації у сфері праці. Законодавець встановлює рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці за певними ознаками, (Стаття 2-1КЗпП України), проте не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Стаття 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 111 «Щодо дискримінації в галузі праці та занять» також наголошує, що будь-яка відмінність, недопущення чи перевага щодо певної роботи, заснована на специфічних вимогах такої, не вважається дискримінацією [5]. Проте характер роботи та умови її виконання вносить певний лакмусовий папірець у процедуру прийняття на роботу. Адже характер роботи і умови її виконання, як правило, пов'язуються з такими поняттями як: ділові якості, стан здоров'я, професійна кваліфікація особи.

Ділові якості характеризуються як певна властивість, риса працівника, які проявляються при виконанні ним певної трудової функції: впевненість, вміння співпрацювати, швидкість реакції, здатність організувати свою працю, працю підлеглих, хороша пам'ять, ораторські здібності, вміння працювати з аудиторією, вміння вести ділове спілкування, мати хорошу ерудицію, дикцію, логічне мислення та інші характеристики, що залежать від займаної посади чи виконуваної роботи. Постає питання, чи можлива відмова у прийнятті на роботу особи, яка не наділена діловими якостями, властивій даній роботі? Часто є поширеною вимога роботодавця до зовнішнього вигляду особи. Наприклад, приналежність особи до якоїсь субкультури типу хіпі, хіпстери, емо, готи. З одного боку, ця вимога при працевлаштуванні на роботу буде вважатися дискримінацією, з іншого боку, при прийнятті на роботи, пов'язані з вихованням та навчанням дітей, демонстрацією товарів, рекламою, консультуванням клієнтів може розглядатися як елемент ділових якостей, що пов'язаний з характером роботи. Тому можлива відмова у прийнятті на роботу і, як наслідок, оскарження такої відмови в суді.

Стан здоров'я особи не може мати значення при вирішенні питання про відмову у прийнятті на роботу. Якщо брати до уваги, наприклад, ділові якості працівника, то його стан здоров'я не має до вказаного ніякого відношення. Теж саме і до професійної кваліфікації особи, якщо інше не передбачено законодавством (наприклад, система відбору кадрів у поліцію, охорону).

Професійно-кваліфікаційні якості (характеристики): наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації в залежності від характеру і умов виконуваної роботи впливатимуть на відмову у прийнятті на роботу, крім випадків, коли виконувана робота не буде потребувати певної спеціальності, кваліфікації. Професійно-кваліфікаційні характеристики закріплені на законодавчому рівні - наведені у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, який є нормативним документом, обов'язковим із питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях. Ділові ж якості працівника з урахуванням характеру роботи і умов її виконання можуть бути прописані на рівні локального регулювання (як додатки до посадових інструкцій, стандартів, положень). Звісно тут відразу може виникнути проблема: як встановлювати і доводити наявність чи відсутність тих чи інших особистісних якостей. Можливе вирішення цієї проблеми шляхом локального врегулювання процедур прийняття на роботу, які виявлятимуть ці якості, наприклад, співбесід, тестувань, вирішення різного роду завдань.

Вказане необхідно розглядати як елемент забезпечення захисту від необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Харків : ФІНН, 2010. С.123 (752 с).
2. Гетьманцева Н. Д. Трудове право України (Загальна частина) : навч. посібник /Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб. Чернівці : Чернівецький нац.ун-т, 2013. 312 с.

3. Костюк В. Трудова правосуб'єктність як основна правова властивість суб'єктів трудового права. *Підприємництво, господарство, право*. 2005. № 8. С. 35-39.

4. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 592с.

5. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція №111 від 15 червня 1960 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161

Жернаков В. В.,

канд. юрид. наук, професор, професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Євроінтеграція є стратегічним вектором розвитку нашої держави, а її реалізація має базуватися на розвитку вітчизняної економіки й удосконаленні державних інституцій, створенні надійних умов для гідного життя. Не останню роль у цьому процесі має відігравати правова складова. Особливої актуальності цей процес набуває з наданням Україні статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу рішенням Європейської Ради від 23 червня 2022 року.

Правникам доведеться багато працювати над удосконаленням механізму правового регулювання суспільних відносин, у тому числі в сфері праці. Якщо діяти не хаотично, а дійсно професійно, то важливо усвідомити, що серед основних правових засад євроінтеграційного процесу є формально-правова складова, що містить юридичні обов'язки держави. Зокрема, згідно з ч. 3 ст. 291 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом сторони

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН
УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НА
ШЛЯХУ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
XII Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 7 жовтня 2022 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Укладачі:

Серета Олена Григорівна

Ярошенко Олег Миколайович

Соловійов Олексій Володимирович

Видається в авторській редакції

Комп'ютерна верстка *О. В. Соловійов*