www.pravo-izdat.com.ua

ISBN 978-966-998-063-2

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
X Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
X Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)

За редакцією *О. М. Ярошенка*

Харків
«Право»
2020

УДК 349.2:331.4(477)
Ю64

Укладачі:
О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;
Н. Г. Орлова – кандидат юридичних наук, асистент;
О. В. Соловйов – кандидат юридичних наук, асистент

Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і со-
Ю64 ціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко, Н. Г. Орлова, О. В. Соловйов ; за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Право, 2020. – 580 с.

ISBN 978-966-998-063-2

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

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

УДК 349.2:331.4(477)

© Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2020
© Ярошенко О. М., Орлова Н. Г., Соловйов О. В., укладання, 2020
© Оформлення. Видавництво «Право», 2020

ISBN 978-966-998-063-2

ЗМІСТ

ТРУДОВЕ ПРАВО

Іншин М. І.,
ЗНАЧЕННЯ ПРАВОСВІДОМОСТІ У МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ 16
Чанишева Г. І.,
ЗМІСТ КОЛЕКТИВНИХ УГОД ЯК АКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 18
Ярошенко О. М.,
СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ 23
Вавженчук С. Я.,
ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ В РАЗІ НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ АБО ПЕРЕВЕДЕННЯ ЯК ЗАХІД ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ: ПРОБЛЕМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ 28
Вакарюк Л. В.,
ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ І ОБОВ'ЯЗКІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 30
Венедіктов С. В.,
ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ 33
Вишновецька С. В.,
КОНКУРС ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ 36
Гетьманцева Н. Д.,
СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ ДЕРЖАВИ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ПРОЯВУ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ПРАЦІ 40
Занфірова Т. А.,
ПРИНЦИП ЗАКОННОСТІ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОГЛЯД КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ 44
Каменков В. С.,
ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ МЕДИАЦИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ 48
Коваленко О. О.,
ЗАДОВОЛЕННЯ ПОТРЕБ ЮРИДИЧНОЇ ПРАКТИКИ ЩОДО ДОКТРИНАЛЬНОГО ТЛУМАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ СВОБОДИ ВОЛІ ОКРЕМИМИ ДУМКАМИ: НИТКА АРІАДНИ ДЛЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ЧИ ЯЩИК ПАНДОРИ 53

Колєснік Т. В.,
МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ
В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ 56
Костюченко О. Є.,
ГАРАНТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ..... 60
Кучма О. Л.,
ДО ПИТАННЯ ПРО ПОВНОВАЖЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ПЕРІОД
ВІДПУСТКИ ТА ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ 63
Lagutina I. V.,
LABOUR MIGRATION: MAJOR FACTORS 65
Мельник К. Ю.
ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОПРОЕКТІВ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ
ПОРЯДКУ ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ
УКРАЇНИ ТА ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ..... 68
Пилипенко П. Д.,
ПРАЦЯ ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ 71
Подорожній Є. Ю.,
ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАВОВОГО ЗМІСТУ
ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ 74
Середа О. Г.,
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЯК УМОВА
ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО РОБОТОДАВЦЯ 77
Сімутіна Я. В.,
ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ
ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ 81
Томашевский К. Л.,
ПРЕКРАЩЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ В ПЕРИОД
ПАНДЕМИИ COVID-19..... 84
Цесарський Ф. А.,
РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ
РОБОТОДАВЦЯ: ЕТАПИ РОЗВИТКУ..... 88
Шабанов Р. І.,
ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ
У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19 В АКТАХ
МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ 93
Шумило М. М,
ЮРИСДИКЦІЯ – НОВИЙ НАПРЯМ НАУКОВИХ ПОШУКІВ В НАУЦІ
ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ВЧЕННЯ ПРО ПРЕДМЕТ
ТРУДОВОГО ПРАВА..... 96

Юровська В. В.,
ОСОБЛИВОСТІ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 102
Яковлєв О. А.,
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТРУДОВОГО ПРАВА Й ЕКОНОМІКИ
ТА ЇХ ВПЛИВ НА СТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ..... 106
Жернаков В. В.,
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ:
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ.....112
Амелічева Л. П.,
КОНВЕРГЕНЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК СКЛАДНИКА ГІДНОЇ ПРАЦІ 116
Амелічева Л. П., Кузнєцов Д. О.,
ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ОХОРОНУ ПРАЦІ
ПРАЦІВНИКІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ 121
Байло О. В.,
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ П.1. СТ. 36 КЗПП..... 124
Бурак В. Я.,
МІЖНАРОДНІ АКТИ В НОРМАТИВНО-ПРАВОВОМУ
ЗАБЕЗПЕЧЕННІ МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ..... 127
Вєтухова І. А.,
НЕМАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ:
ПРАВОВІ ПИТАННЯ..... 131
Гаращенко Л. П.,
ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ: ПРАКТИКА
ВЕРХОВНОГО СУДУ 135
Головань Т. Г.,
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ
РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ НА РІВНЯХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ..... 138
Гончарук В. В.,
МОБІНГ ЯК АНТИТРУДОПРАВОВА КАТЕГОРІЯ..... 141
Гоц-Яковлєва О. В.,
ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ..... 144
Греченков А. А.,
ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ КАК ОДНА ИЗ ВАЖНЕЙШИХ ГАРАНТИЙ
РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД..... 147
Демидов Н. В.,
ОБЩЕСТВЕННАЯ ПОЛЕМИКА О ФАБРИЧНОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ 151

Ждан М. Д.,
ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ
В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ 153
Жукова А. І.,
ПРАВОВИЙ СТАТУС ПСИХОЛОГА У ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИНАХ 156
Зіноватна І. В.,
ЩОДО УЧАСТІ ГРОМАДСЬКОЇ РАДИ ДОБРОЧЕСНОСТІ
У КВАЛІФІКАЦІЙНОМУ ОЦІНЮВАННІ СУДДІВ 159
Карманний Є. В., Ковжога С. О., Фартушна Д. К.,
АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ГРОМАДЯН
НА ГІДНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ У ПРИВАТНИХ КОМПАНІЯХ 162
Клименко А. Л.,
ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 167
Коваленко К. В.,
ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ
ІЗ ІНШИМИ ЗАХОДАМИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ВПЛИВУ 170
Кожушко С. І.,
ПРЕКАРИЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 172
Коросташова І. М.,
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В ПОЛІЦІЇ: ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ З ПОСАД
КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ (ПІДРОЗДІЛІВ) ПОЛІЦІЇ НА ПІДСТАВІ
РІШЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ
ПРО ПРИЙНЯТТЯ РЕЗОЛЮЦІЇ НЕДОВІРИ 175
Кравцов Д. М.,
ПРОЦЕДУРНІ ПИТАННЯ ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА
НА РОБОТІ 181
Красюк Т. В.,
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАСОБАМИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НА ПЕРІОД КАРАНТИНУ 184
Кулачок-Тітова Л. В.,
ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID 19 188
Купіна Л. Ф.,
АКСЕЛЕРАЦІЯ ПІДЛІТКІВ ЯК ЧИННИК, ЩО ВПЛИВАЄ
НА ЕФЕКТИВНІСТЬ НОРМ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ГАРАНТІЇ
ДОТРИМАННЯ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНЬОГО ПРАЦІВНИКА 190
Литвиненко В. М.,
ПРО ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ 195

Лозовой С. В.,
ЩОДО ПИТАНЬ СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУДДІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 199
Мелех Б. В.,
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ 203
Новіков Д. О.,
МІЖНАРОДНА РАМКОВА УГОДА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ 205
Огієнко І. В.,
ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ 209
Подорожній А. Ю.,
ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ 212
Пожарова О. В.,
ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ 215
Рим О. М.,
ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ 217
Руданецька О. С.,
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТРАКТУВАННЯ ЗАГАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ПРАВОВИХ КАТЕГОРІЙ 221
Свічкарьова Я. В.,
ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ В ДОГОВОРІ ПРО РОБОТУ ЗА ВИКЛИКОМ 224
Сидоренко А. С.,
ГАРАНТІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ОКРЕМИЙ АСПЕКТ 229
Скобелев В. П.,
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ПРОБЛЕМЫ НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ 231
Смолярова М. Л.,
ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ПОВЕДІНКИ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН 236
Тарасенко В. С.,
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ДОСТУП ДО ПРАВОСУДДЯ 239

Татаренко Г. В.,
ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ 242
Чичина Е. В.,
К ВОПРОСУ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ
ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ 245
Швець Д. Ю.,
ГІГ-ЕКОНОМІКА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ 248
Швець Н. М.,
ВЗАЄМОДІЯ МОРАЛЬНИХ І ПРАВОВИХ НОРМ У ПРОЦЕСІ
ВИЗНАЧЕННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ 251
Шемет В. С.,
АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ
ЭКСПОРТНОГО КОНТРОЛЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ
КАК ЮРИДИЧЕСКАЯ ГАРАНТИЯ БЕЗОПАСНОСТИ
ГОСУДАРСТВА И ЛИЧНОСТИ 255
Юшко А. М.,
ДЕЯКІ ПИТАННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У ТРУДОВИХ
СПОРАХ ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА П. 1 СТ. 40 КЗПП УКРАЇНИ 262
Ясинская-Казаченко А. В.,
ВОПРОСЫ ИСТОРИОГРАФИИ КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА
ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ
И ОХРАНЫ ТРУДА 265
Авескулов В. Д.,
СИСТЕМА МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ,
ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ 269
Багрій В. А.,
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА
ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК
В КОНТЕКСТІ УМОВ ПРАЦІ 273
Бурнягіна Ю. М.,
ЩОДО ПИТАННЯ КРИТЕРІЇВ КЛАСИФІКАЦІЇ
ПРЕМІАЛЬНИХ ВИПЛАТ 275
Бутинська Р. Я.,
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ: НАЦІОНАЛЬНІ
ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД 278
Вапнярчук Н. М.,
ПІДГОТОВКА КВАЛІФІКОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ –
РУШІЙНИЙ ЧИННИК НА ШЛЯХУ ФОРМУВАННЯ
КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ ДЕРЖАВИ 282

Герман К. Ю.,
ПРОБЛЕМА ПІДМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИМИ В ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ 285
Дудін В. М.,
КОНЦЕПЦІЯ FLEXICURITY: ПРОЯВИ, СУПЕРЕЧНОСТІ ТА НАСЛІДКИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ 289
Дума О. О.,
ДО ПИТАННЯ НЕ ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ 293
Конопельцева О. О.,
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗВІЛЬНЕННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЧЕРЕЗ НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я 296
Луценко О. Є.,
ЩОДО ДЕЯКИХ ПРОБЛЕМ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ 300
Новак І. М.,
ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В НАЦІОНАЛЬНИХ ЦІЛЯХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДО 2030 РОКУ 303
Орлова Н. Г.,
ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СТОРОНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ВОДНОМУ ТРАНСПОРТІ 307
Радіонова-Водяницька В. О.,
ЩОДО СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА 311
Черкасов О. В.,
КРИМІНАЛЬНІ ПРОСТУПКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВ 313
Шабанова С. О.,
ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕДОСТАТНЬОЮ КВАЛІФІКАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКА 317
Апенок А. Г.,
ТРУД ПРИЕМНЫХ РОДИТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ: ПРОБЛЕМЫ ОТГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОТ СМЕЖНЫХ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ 321
Bagirova G. I.,
THE FEATURES OF ENSURING THE RIGHT TO WORK OF SELF-EMPLOYED PERSONS IN UKRAINE 326
Березюк Л. А.,
ВОПРОСЫ КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ 330

Бурка А. В.,
РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ДІЇ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ 335
Власенко М. В.,
ВИМОГИ ЩОДО НЕСУМІСНОСТІ СУДДІ: ТРУДО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ 338
Войтюк Л. М.,
СТАН СИСТЕМИ ГАРАНТУВАННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ 341
Гафич О. І.,
ЗАКОНОДАВЧЕ РОЗМЕЖУВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ, ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ 345
Григор'єва І. В.,
ЩОДО ДЕФІНІЦІЇ НУЛЬОВОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ 347
Грицкевич Т. Р.,
ПРОЦЕДУРНЫЕ ПРОБЕЛЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА-СОВМЕСТИТЕЛЯ 350
Дейнека В. С.,
ДИСКРИМІНАЦІЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ 354
Денисюк М. А.,
ПОВНОВАЖЕННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ У ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ 356
Досін Б. В.,
ПРО НАДНАЦІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 360
Казакевич В. А.,
МОМЕНТ НАСТУПЛЕНИЯ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПРАВОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ПРИЕМА НА РАБОТУ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА 363
Клименко В. І.,
КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ 366
Колосов І. В.,
ПРОБЛЕМИ ПРЕДМЕТУ МЕДИЧНОГО ПРАВА ТА ЙОГО МІСЦЕ У СИСТЕМІ ПРАВА УКРАЇНИ 369
Кучко А. В.,
ПРИНЦИП НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК ЗАСАДА УТВЕРДЖЕННЯ РІВНОСТІ, СПРАВЕДЛИВОСТІ ТА СВОБОДИ У СФЕРІ ПРАЦІ 373
Лайков С. М., Клочко Г. С.,
ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ДІЄВОСТІ МЕХАНІЗМУ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕДУРИ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ) 376

Куксін С. Ю.,
ДО ПИТАННЯ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ,
ОБРАНИХ НА ВИБОРНІ ПОСАДИ 380
Ломей Д. В.,
КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА
НА ПРОФЕСІЙНУ (СЛУЖБОВУ) КАР'ЄРУ 382
Лубяна К. А.,
ХАРАКТЕРИСТИКА УЧАСТІ АДВОКАТА У РОЗГЛЯДІ
СПРАВ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ТРУДОВИХ ВІДНОСИН:
ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ 386
Луцик В. Б.,
ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ
МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ,
ЗАПОДІЯНУ РОБОТОДАВЦЮ 389
Мазурова Т. А.,
СРАВНЕНИЕ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
И ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ
ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОМУ ДОГОВОРУ 392
Мамай В. А.,
ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКІВ
ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТРУДОВИХ СПОРІВ 397
Маслакова Н. Н.,
К ВОПРОСУ О ВОЗРАСТНОМ КРИТЕРИИ
ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ РАБОТНИКОВ
В УЧЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ 400
Репалюк В. Я.,
ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУТУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ
ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ 404
Савчук С. П.,
ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОГОВОРІВ З НУЛЬОВОЮ
НОРМОЮ РОБОЧОГО ЧАСУ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ 408
Свириденко Н. М.,
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ УВП НА ТЕРЕНАХ УКРАЇНИ
У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД (1945-1960 РР.) 412
Сікун А. М.,
ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО ЗАЛУЧЕННЯ ЗАСУДЖЕНИХ
ДО РОБІТ БЕЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ 415
Склема Т. Ю.,
АНАЛІЗ ГАРАНТІЙ СОЦІАЛЬНИХ ТА ТРУДОВИХ ПРАВ
ГРОМАДЯН УКРАЇНИ 419

Суліменко Д. В.,
ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ 421
Тютюнник В. К.,
ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ НА ПІДСТАВІ
СКЛАДНОГО ЮРИДИЧНОГО СКЛАДУ 424
Фатєєв Я. В.,
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СВОБОДИ ВОЛІ СТОРІН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ЙОГО ЗМІНІ 428
Храбатин О. В.,
ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ
ДОГОВОРІВ В УКРАЇНІ 431
Цуварев О. Ф.,
СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
ЯК ПРАКТИЧНИЙ ВИРАЗ ІДЕЇ СОЦІАЛЬНОЇ
СПРАВЕДЛИВОСТІ 434
Шадей М. В.,
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ
ГРОМАДЯН: СЬОГОДЕННЯ 437
Шоломицкая И. В.,
ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ОСНОВНОЙ ВИД
ЗАНЯТОСТИ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ 440

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Долинська М. С.,
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ УКРАЇНСЬКИХ
ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ТА ЇХНІХ ДІТЕЙ 444
Москаленко О. В., Зайцев С. Ю.,
ДО ПИТАННЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ
ПОЛІЦІЇ В УКРАЇНІ 448
Синчук С. М.,
ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОСЛУГИ
СУПРОВОДУ ПІД ЧАС ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ 452
Яковлєва Г. О.,
ЩОДО СТРАТЕГІЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-
ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА 455
Андриашко М. В.,
ПОВЫШЕНИЕ ЗА ОСОБЫЕ ЗАСЛУГИ В СИСТЕМЕ ВИДОВ
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ 459

Бориченко К. В.,
ЩОДО ЗАПОЧАТКУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ЯК СУБ'ЄКТА КОНТРОЛЬНО-НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ 462
Гаєвая О. В., Гаврилов Е. В.,
ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ 465
Гнатенко К. В.,
ПРИНЦИПИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЇХ РОЛЬ У СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ НАСЕЛЕННЯ 470
Гудзь А. О.,
СПІВВІДНОШЕННЯ ГУМАНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ ТА МИРОТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 473
Зенін А. П., Анісімова А. О.,
ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ПОСТРАЖДАЛИХ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ 477
Ковтун В. І.,
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ГАРАНТУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ У ЧАСИ ГЛОБАЛЬНОЇ КРИЗИ 482
Котова Л. В., Галкін В. Л.,
ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ЩОДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ДОКУМЕНТІВ, ВИДАНИХ ОКУПАЦІЙНОЮ ВЛАДОЮ 486
Краснов Є. В.,
ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ КРАЇН ЄС 492
Лежнєва Т. М., Чернопʼятов С. В.,
ПРАВОВА ПРИРОДА ЄДИНОГО ВНЕСКУ НА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ТА ЇЇ ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ 495
Малюга Л. Ю.,
ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН 498
Мелех Л. В.,
СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВ КРІЗЬ ПРИЗМУ РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ 502
Михайлова І. Ю.,
ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ 505

Орловський О. Я.,
ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ 508
Прийменко О. С.,
СТВОРЕННЯ СЛУЖБ У СПРАВАХ ДІТЕЙ
В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ 511
Сільченко С. О.,
ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО
ЗАКОНОДАВСТВА КРІЗЬ ПРИЗМУ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ 514
Скоробагатько А. В.,
ГАРАНТІЇ ПРАВА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ
НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 518
Чічкань М. В.,
ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ
СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ГАРАНТІЮ ПРАВА
НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ В УКРАЇНІ 522
Корнєва П. М.,
ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНИХ
ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ 524
Раневич О. Ю.,
РЕТРОСПЕКТИВНА ДІЯ РІШЕНЬ КОНСТИТУЦІЙНОГО
СУДУ УКРАЇНИ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ 528
Сіньова Л. М.,
СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ
В ПЕРІОД КАРАНТИНУ 531
Соловйов О. В.,
ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ
ЗАСТРАХОВАНИХ ТА ОСІБ, ЯКІ МАЮТЬ ПРАВО
НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, В СИСТЕМІ ОБОВ'ЯЗКОВОГО
ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ
ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ
ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ 534
Федчишина К. В.,
ПИТАННЯ ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ
З ПРАВ ЛЮДИНИ 538
Яригіна Є. П.,
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ
СІМЕЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ 542
Бук М. О.,
ЩОДО ФОРМ ЗАХИСТУ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ
ОБСЛУГОВУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ 546

Бурка А. В.,
асистентка кафедри приватного права юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ДІЇ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

Введенні в нашій країні карантинні обмеження спрямовані на боротьбу та протидію поширенню COVID-19, досить негативно позначилися на трудових правах як роботодавців, так і працівників. Нова економічна криза, яка розпочалася у зв'язку із коронавірусом, внесла зміни у трудові відносини між працівником та роботодавцем, останні з метою збереження своєї діяльності досить часто змушенні вдаватися до порушення прав працівників, користуючись насамперед їхньою необізнаністю.

Припинення виплати заробітної плати чи її зменшення, відпуски «за примусом», безпідставні звільнення – це основні порушення трудових прав, яких зазнають працівники протягом останніх шести місяців. Все це ставить під сумнів існуючі гарантії права на працю, тому виникає необхідність з'ясувати чи дійсно карантинні обмеження є підставою для порушення прав працівників?

Одним із обов'язків роботодавця є створення безпечних та нешкідливих умов праці, а тому, якщо працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки у період дії карантину, то роботодавець зобов'язаний забезпечувати на робочому місці належні умови праці, а саме надати, до прикладу, індивідуальні засоби захисту (маску, одноразові рукавиці, антисептичні засоби), за умови, що їх обов'язкова наявність є умовою допуску до роботи.

В період дії карантинних обмежень досить поширеною формою організації праці є дистанційна робота, проте роботодавець має право доручити працівникам виконувати роботу дистанційно (вдома), якщо це не суперечить суті та особливостям трудових обов'язків працівників (наприклад, очевидно, що будівельник не зможе працювати онлайн, на відміну від учителя в школі чи офісного працівника).

Для документального оформлення такої роботи роботодавець має прийняти відповідний наказ по підприємству та вказати, на кого він

поширюватиметься. Усіх працівників, яких наказ стосується, має бути з ним ознайомлено, при цьому згода працівників на такий режим роботи саме під час карантину не потрібна.

Необхідно звернути увагу на те, що відповідно до статті 60 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) під час дистанційної роботи на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку – отже і, не поширюється графік/режим роботи, затверджений такими правилами. Це означає, що працівник може самостійно визначати, в які години йому зручніше працювати (за умови, що інше не було передбачено в наказі про дистанційну роботу). Проте необхідно враховувати і той факт, що окремий вид роботи потребує дотримання відповідного графіку роботи, не залежно від того виконується робота дистанційно чи ні, приміром робота викладача/вчителя у закладах освіти.

Від дистанційної роботи необхідно відрізняти гнучкий режим робочого часу. Встановлення останнього (за погодженням між працівником і роботодавцем) насамперед дозволить працівнику самостійно планувати свій робочий час. Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

Працівнику також важливо пам'ятати, що дистанційна робота або гнучкий режим робочого часу не позбавленні будь-якого контролю з боку роботодавця. Останній може встановити відповідні способи перевірки виконання завдань в наказі про дистанційну роботу або в окремому положенні про таку роботу.

Необхідно звернути увагу і на те, що виконання роботи дистанційно чи застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою зменшення обсягу трудових прав працівників.

Так на період дії карантинних обмежень, аби не допустити скорочення штату/чисельності працівників, роботодавець має право запропонувати працівникам скористатися правом на відпустки. Тут варто наголосити на тому, що саме «має право», а працівник в свою чергу «має право» вибору – йти у відпустку чи ні, роботодавець не може примусово напра-

вити працівника у відпустку без його згоди, а тим більш у неоплачувану відпустку. Тобто, на період дії карантинних обмежень норми Закону України «Про відпустки» та положення КЗпП України, що регулюють це питання застосовуються в загальному порядку.

Досить важливим є і питання оплати праці під час карантину. Роботодавець може скоротити години роботи/зарплату працівників на період карантину, проте на це повинні бути законні підстави: 1) у випадку встановлення неповного робочого часу (за згодою двох сторін); 2) у разі змін в організації виробництва і праці, які виникли внаслідок карантину – скорочення обсягів виробництва/замовлень тощо) – після спливу строку попередження про відповідні зміни (не менше, ніж за два місяці) тощо. Безпідставне зменшення заробітної плати чи недотримання окремих процедурних моментів є незаконними.

Якщо роботодавець, як суб'єкт господарювання, на період дії карантинних обмежень, призупиняє свою діяльність, то вважається, що він перебуває у стані простою. Досить часто простій використовують як підставу для невиплати заробітної плати працівникам, проте такі дії є абсолютно протиправними. Відповідно до статті 113 КЗпП України час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Зауважимо, що до прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року редакція статті 113 чітко не врегульовувала питання оплати праці працівників під час простою, зумовленого карантином. В свою чергу час простою, спричинений виробничою ситуацією, яка є небезпечною для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, оплачується на рівні середнього заробітку працівника. Проте, необхідно враховувати і той факт, що встановлені КЗпП України гарантії є мінімальними. Їх розмір може бути вищим, якщо у роботодавця є така можливість або якщо це передбачено колективним договором, внутрішніми положеннями чи письмовими трудовими договорами з працівниками.

Карантин сам по собі не може бути підставою для звільнення. Під час карантину спостерігаються випадки, коли роботодавці змушують

працівників писати заяви на звільнення за власним бажанням, такі дії роботодавця є незаконними. Вітчизняним законодавством про працю не передбачено «спеціальних» підстав для звільнення працівника у період дії карантину або обмежувальних заходів. Тому, якщо у працівника не має бажання звільнитись з роботи, йому слід відмовитись від написання такої заяви. У протилежному випадку, коли працівник буде вважати звільнення незаконним і звернеться до суду з позовом про поновлення на роботі, йому буде вкрай важко довести факт примушування з боку роботодавця до написання заяви про звільнення за власним бажанням.

Тобто, якщо підстави звільнення не відповідають положенням закону та/або роботодавцем не дотримана процедура звільнення працівника, таке звільнення буде вважатись незаконним.

Отже, наявні карантинні обмеження звісно відображаються на трудових відносинах, оскільки ставлять перед роботодавцями та працівниками додаткові вимоги щодо забезпечення «нових» та «незвичних» умов праці та їх подальшого дотримання, призводячи до додаткових витрат, насамперед, з боку роботодавця, створюють тимчасовий дискомфорт. Проте необхідно враховувати той факт, що карантин ні за яких обставин не може використовуватися як підстава для маніпулювання та порушення базових прав працівників на належні умови праці, оплату праці, відпустки тощо.

Власенко М. В.,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О. І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

ВИМОГИ ЩОДО НЕСУМІСНОСТІ СУДДІ: ТРУДО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Ст. 43 Конституції України визначила право на працю, акцентувавши увагу на його природній складові – свободі виявлення людської сутності через застосування своєї здатності до праці. Припис даної норми

Наукове видання

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
X Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)

За редакцією *О. М. Ярошенка*

Укладачі:
Ярошенко Олег Миколайович
Орлова Наталія Геннадіївна
Соловйов Олексій Володимирович

Видається в авторській редакції

Комп'ютерна верстка *О. А. Федосєєвої*

Підписано до друку з оригінал-макета 08.10.2020.
Формат 60×84 1/16. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Обл.-вид. арк. 31,94. Ум. друк. арк. 33,7. Вид. № 2598.
Тираж 50 прим.

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
вул. Чернишевська, 80а, Харків, 61002, Україна
Тел./факс (057) 716-45-53
Сайт: www.pravo-izdat.com.ua
E-mail для авторів: verstka@pravo-izdat.com.ua
E-mail для замовлень: sales@pravo-izdat.com.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

Виготовлено у друкарні ТОВ ПРОМАРТ
Тел. (057) 717-28-80