

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Юридичний факультет
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення
Центр проблем імплементації європейського соціального права
Рада молодих вчених юридичного факультету
Центр вивчення проблем адаптації законодавства України
до законодавства Європейського Союзу

Проблеми кодифікації трудового законодавства України

Тези доповідей учасників
Всеукраїнської науково-практичної конференції
(26 квітня 2017 р.)

За редакцією
доктора юридичних наук, професора,
академіка НАПрН України
М.І. Іншина

УДК 349.2 (477) (043.2)

П 78 Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. – 267 с.

ISBN 978-617-7069-52-1

Укладачі:

А.Ю. Денисевич

Г.В. Кузьменко

І.С. Сахарук

Обкладинка:

О. С. Вареник

В. В. Кожух

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам кодифікації трудового законодавства України в сучасних умовах. Для фахівців, які працюють у вищезазначеній галузі, науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7069-52-1

УДК 349.2 (477) (043.2)

ЗМІСТ

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Авескулов Валерій Дмитрович ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДНОСИН ІЗ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ	9
Амелічева Лілія Петрівна КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ	11
Андреев Тит Петрович К ФИЛОСОФСКО-ПРАВОВОМ ОСМЫСЛЕНИЮ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ	13
Андрійв Василь Михайлович ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ДЖЕРЕЛ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	15
Бабак Максим Андрійович ЩОДО ФІНАНСОВО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ	17
Байло Олена Володимирівна САМОЗАХИСТ ЯК ФОРМА ЗАХИСТУ ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА	19
Безкровний Євген Анатолійович ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ АСПРАНТА ТА ДОКТОРАНТА, ПІДГОТОВЛЕНОГО ЗА РАХУНОК ДЕРЖАВНОГО ЗАМОВЛЕННЯ	21
Бек Уляна Павлівна КОНСОЛІДАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ КОДИФІКАЦІЇ	23
Богдан Ірина Анатоліївна ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ КОНСТРУКЦІЇ «ТРУДОВА ФУНКЦІЯ» ЯК ЗАВДАННЯ КОДИФІКАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	25
Божко Володимир Миколайович РОЗДУМИ НАД ОСНОВНИМИ ПРИНЦИПАМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ВІДОБРАЖЕНИМИ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	27
Боиштяну Едуард К ВОПРОСУ ПРИМЕНЕНИЯ НЕУСТОЙКИ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	29
Бориченко Катерина Валеріївна ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	33
Буряк Володимир Ярославович МЕХАНІЗМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ, ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ РЕФОРМУВАННЯ	36
Бутинська Роксолана Ярославівна ПРАВСУБ'ЄКТНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ У ВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	37
Вавженчук Сергій Ярославович ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО ОБОВ'ЯЗКУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СКЛАДУ ОХОРОННОГО ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ	39
Вареник Олександр Сергійович ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯМ ТЕРМІНІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПРИПИНЕННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	41
Венедіктов Сергій Валентинович ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДОСВІДУ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ПРИ ФОРМУВАННІ В УКРАЇНІ СПЕЦІАЛІЗОВАНОГО ТРУДОВОГО СУДОЧИНСТВА	44
Вишновецька Світлана Василівна КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	45
Гамуряк Александр Александрович НОРМАТИВНЫЕ И ДИСПОЗИТИВНЫЕ ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ ПРИМЕНЯЕМЫЕ К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ НА ПРЕДПРИЯТИИ	47

Гарашенко Людмила Петрівна ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	50
Гетьманцева Ніна Дмитрівна ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	52
Гончарук Валентина Василівна СПІВВІДНОШЕННЯ НОРМ ПРАВА ТА НОРМ МОРАЛІ У СФЕРІ ПРАЦІ	55
Гридін Максим Олександрович ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ В ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ	56
Гришина Юлія Миколаївна КЛАСИФІКАЦІЯ ПРАВ ПРОФСПІЛОК В КОНТЕКСТІ НЕОБХІДНОСТІ ЗМІНИ МЕТИ ОРГАНІЗАЦІЇ І ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФСПІЛОК В УКРАЇНІ	58
Денисевич Антон Юрійович ЩОДО АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ	60
Дженков Стефаній ПРАВОВА ПРИРОДА ДОГОВОРУ АУТСОРСИНГУ	63
Дибань Максим Петрович ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	66
Дігтяр Анна Олексіївна КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ	69
Єрмоменко Олександра Олексіївна НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ШТРАФУ ЯК ЗАХОДУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ	71
Жернаков Володимир Володимирович ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	73
Жукова Анна Ігорівна ПРОБЛЕМА «ГНУЧКОСТІ» ТРУДОВОГО ПРАВА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ	76
Занфірова Тетяна Анатоліївна ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВОБОДИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ (2014-2017 РОКИ)	78
Запара Світлана Іванівна ІНСТИТУЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ СТОРІН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	80
Зеленський Віталій Миколайович АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ДОДАТКОВА ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	83
Зубрицький Микола Іванович ПРИНЦИПИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	85
Іншин Микола Іванович ПРИЙНЯТТЯ РЕЗОЛЮЦІЇ НЕДОВІРИ КЕРІВНИКУ ОРГАНУ ПОЛІЦІЇ ЯК ПІДСТАВА ЗВІЛЬНЕННЯ ЙОГО ІЗ ЗАЙМАНОЇ ПОСАДИ	87
Іванов Юрій Феодосійович, Іванова Майя Вікторівна АВТОРСЬКЕ ПРАВО НА СЛУЖБОВИЙ ТВІР: КОЛІЗІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА	89
Кабаченко Марина Олександрівна ЩОДО ПРОДОВЖЕННЯ КОНТРАКТУ З НАУКОВО – ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ	92
Каравасілі Христина Михайлівна ЗМІСТ ТРУДОВОГО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА САМОЗАХИСТ	94
Коваленко Олена Олександрівна ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ У МАЙБУТНЬОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСІ УКРАЇНИ	95
Коваленко Руслан Іванович СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	98

Козак Зоряна Ярославівна ОХОРОНА ПРАЦІ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ВИМІР	99
Колесниченко Денис Валерійович ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ЯК УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	102
Колеснік Тетяна Володимирівна ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ	104
Коросташова Ірина Миколаївна МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ	107
Костюк Віктор Леонтійович ДЕРЖАВНА СЛУЖБА У КОНТЕКСТІ НОВІТНЬОЇ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	110
Костюченко Олена Євгенівна НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЧИ ЗВУЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	112
Кравцов Данило Маркович ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	114
Красюк Тетяна Василівна ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ РОЗПОДІЛУ ТА ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	116
Кушнір Наталія Василівна ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В КОНТЕКСТІ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	118
Лагутіна Ірина Вікторівна ВІДМОВА ВІД ВИКОНАННЯ РОБОТИ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕВИПЛАТОЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК СПОСІБ САМОЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКОМ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ	119
Лежнєва Тетяна Миколаївна, Черноп'ятов Станіслав Володимирович КАДРОВІ ЛІЦЕНЗІЙНІ ВИМОГИ ДО НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТРУДОПРАВОВИЙ АСПЕКТ	121
Лишеньюк Валентина Костянтинівна ДІЄЗДАТНІСТЬ ЯК УМОВА ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРАЦІВНИКА	124
Логвиненко Микола Іванович ПЕРСПЕКТИВА ВИРІШЕННЯ ПИТАННЯ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ У КОДИФІКОВАНОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ	126
Лукаш Сергій Станіславович ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ НА СЛУЖБУ В ПОЛІЦІЇ ЯК ОСОБЛИВОГО ВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	127
Малюга Леся Юріївна ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	129
Мацієвич Анастасія Геннадіївна ДОДАТКОВІ ГАРАНТІЇ У СПРИЯННІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ	132
Мельник Володимир Петрович ПРАВО НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ	134
Мельник Костянтин Юрійович ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ	136
Михайлов Татяна Николаевна ПРАВОВОЙ АНАЛІЗ УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРУ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА	138
Наумов Денис ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ СТОРОНИ ПРОФСПЛОК ТА СТОРОНИ РОБОТОДАВЦІВ НА ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ РІВНІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	140
Новак Ірина Миколаївна ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	143

Новіков Денис Олександрович МІЖНАРОДНИЙ КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ДЖЕРЕЛО ТРУДОВОГО ПРАВА	145
Огієнко Інна Віталіївна ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	148
Орлова Наталія Геннадіївна ДО ПИТАННЯ ПРО ТРУДОВУ ФУНКЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ	149
Остапчук Світозар Ігорович ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ МЕТОДУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	151
Панасюк Олег Терентійович МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО ЕТАПУ КОДИФІКАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	153
Панченко Ольга Іванівна МАТЕРІАЛЬНА ТА МАЙНОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА	155
Пилипенко Наталія Сергеевна АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СПОСОБЫ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	158
Погорєлова Олександра Сергіївна ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ	161
Подорожній Євген Юрійович ДО ПРОБЛЕМИ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ	164
Пожарова Оксана Вікторівна ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	166
Сахарук Ірина Сергіївна ВДОСКОНАЛЕННЯ ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	169
Свічкарьова Ярослава Віталіївна НЕТИПОВА ЗАЙНЯТИСТЬ ТА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВА КВАЛІФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	173
Середа Олена Григорівна ДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «СОЦІАЛЬНА ДЕРЖАВА» ТА ТРУДОВІ ПРАВА ЛЮДИНИ	175
Симак Неля Володимирівна КОДИФІКАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ: ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	177
Сіроха Дмитро Ігорович ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЙНЯТТЯ НОРМАТИВНИХ АКТІВ РОБОТОДАВЦЯ У КОНТЕКСТІ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	180
Сімутіна Яна Володимирівна РІШЕННЯ СУДУ ЯК ЮРИДИЧНИЙ ФАКТ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ	182
Сіньова Людмила Миколаївна ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ	185
Скоробагатько Андрій Васильович ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	187
Смолярова Марина Леонідівна ВИДИ ПРАВОВИХ СТИМУЛІВ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ	190
Сорочишин Михайло Васильович ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЛЬНО ОБРАНИХ ПРАЦІВНИКАМИ ПРЕДСТАВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	192
Сторожук Оксана Юріївна ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ВІДМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВІД КОНТРАКТУ В УКРАЇНІ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА	195

Студенець Ірина ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ВИМОГИ СЬОГОДЕННЯ	197
Тихонович Олексій Юрійович ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»	200
Тищенко Олена Володимирівна ДОЦІЛЬНІСТЬ ВІДМІНИ ТРУДОВОЇ КНИЖКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ДИСКУСІЙНІ АСПЕКТИ ПИТАННЯ	201
Томашевский Кирилл Леонидович ТРУДОВЫЕ КОДЕКСЫ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС: СРАВНЕНИЕ СТРУКТУР И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ИХ ГАРМОНИЗАЦИИ	204
Фомін Руслан Леонідович ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ І КОНФЛІКТІВ	207
Циганчук Наталія Антонівна ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	209
Chanysheva G.I. ACTS OF SOCIAL DIALOGUE AS THE SOURCES OF COLLECTIVE LABOUR LAW	211
Черноус Світлана Миколаївна ДОДАТКОВІ ВІЛЬНІ ВІД РОБОТИ ДНІ: ПРОБЛЕМ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	214
Шаповалова Аліна Олександрівна МЕДІАЦІЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	216
Швець Наталія Миколаївна ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК	218
Шишлюк Вікторія Русланівна ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПЕРЕВЕДЕННЯМ ПРАЦІВНИКА НА ІНШЕ ПІДПРИЄМСТВО ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ПОЛЬЩІ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ	221
Шкільний Владислав Володимирович ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА ДОГОВОРОМ АУТСТАФІНГУ	223
Щербина Віктор Іванович ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА І ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	225
Щукін Олександр Сергійович ЩОДО ПРАВА РОБОТОДАВЦІВ НА ЗДІЙСНЕННЯ ЗАХОДІВ ІЗ ЗАМІНИ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПРИЙМАЮТЬ УЧАСТЬ У СТРАЙКАХ	227
Яворська Надія Олександрівна ПРОБЛЕМА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА ПРИ ЗДІЙСНЕННЯ КОДИФІКАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	230
Яковлев Александр.Анатолійович ЛЮДИНОЦЕНТРИСЬКА ПАРАДИГМА ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ЗАСАДА ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ	232
Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ СВОИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ В КОНТЕКСТЕ КОДИФИКАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ	234

ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Волошин Іванна Петрівна ПРАВО МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНОЇ СІМ'Ї НА ДЕРЖАВНУ СОЦІАЛЬНУ ДОПОМОГУ КРІЗЬ ПРИЗМУ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ВИРІШЕННЯ ВІДПОВІДНОЇ КАТЕГОРІЇ СПОРІВ	237
Галушко Ольга Ігорівна ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ ЯК СТАНДАРТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОГО РІВНЯ ЖИТТЯ ОСОБИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	239
Князькова Любова Михайлівна ДЕЯКІ ПИТАННЯ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	241

Кузьменко Галина Валентинівна ЄВРОПЕЙСЬКЕ СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО В КОНТЕКСТІ УКРАЇНСЬКОГО РЕФОРМУВАННЯ	244
Кучма Ольга Леонідівна ЗНАЧЕННЯ ДОПЛАТИ ЄСВ ДЛЯ ОБЧИСЛЕННЯ СТРАХОВОГО СТАЖУ	246
Ласько Ірина Михайлівна ПРО ВПЛИВ РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ НА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	248
Лічко Анастасія Ігорівна ПРАВОВІ ОЗНАКИ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТЕРПІЛИХ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ	250
Орловський Олег Ярославович ТРАНСФОРМАЦІЯ СПОСОБІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	252
Романюк Ірина Романівна ОПТИМІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ БАГАТОДІТНИХ СІМЕЙ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	254
Синчук Світлана Миколаївна ЩОДО ПИТАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ ВИНИКНЕННЯ У ОСОБИ ПРАВА НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИМИ УПРАВЛІННЯМИ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ	257
Сільченко Сергій Олександрович ЩОДО ТЕНДЕНЦІЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВІДНОСИН У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ	259
Тимофіїв Роман Михайлович ДО ПИТАННЯ ПРО НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ЗА РАХУНОК РОБОТОДАВЦЯ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	262
Ширант Алла Анатоліївна ПРОБЛЕМИ ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЙ НА ПІЛЬГОВИХ УМОВАХ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМ ОСОБАМИ	264
Шумило Михайло Миколайович КОДИФІКАЦІЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	266

Права та обов'язки працівника та роботодавця при здійсненні самозахисту трудових прав мають кореспондуючий характер. Працівник має право використовувати не заборонені законом способи самозахисту. Цьому праву кореспондує обов'язок роботодавця не перешкоджати працівникові у здійсненні ним самозахисту трудових прав. Роботодавець не може притягнути до дисциплінарної, матеріальної відповідальності працівника, який здійснює своє право на самозахист. Переслідування працівника за використання ним передбачених законодавством способів самозахисту може ще виражатися, наприклад, у переведенні на нижче оплачувану роботу чи іншу роботу без згоди працівника, позбавленні премії та інших пільг, передбачених законодавством та локальними правовими актами. Це переслідування є порушенням трудового законодавства, за скоєння якого роботодавця може бути притягнуто до адміністративної відповідальності.

Роботодавець не повинен також чинити психологічного тиску на працівника.

Дії із самозахисту трудових прав повинні починатися після повідомлення стороною трудового договору про намір їх здійснити для усунення дійсного чи можливого порушення трудових прав.

Тривалість призупинення виконання трудових обов'язків у порядку самозахисту не обмежується і визначається часом, необхідним для поновлення порушених прав працівника.

При здійсненні працівником самозахисту своїх трудових прав роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження всіх передбачених нормативно-правовими актами прав працівників, зокрема, місця роботи та середньої заробітної плати.

Отже, самозахист як неюрисдикційна форма захисту являє собою діяльність самого працівника із захисту трудових прав та інтересів, що здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування завданої шкоди без звернення до компетентних органів. Завдяки самозахисту може бути забезпечено оперативний, дійовий, економний захист порушених прав, внаслідок чого уповноваженій особі доцільно віддавати перевагу, в деяких випадках, самозахисту перед захистом її прав державними чи іншими компетентними органами.

Лежнєва Тетяна Миколаївна
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права
Університету імені Альфреда Нобеля
Черноп'ятов Станіслав Володимирович
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права
Університету імені Альфреда Нобеля

КАДРОВІ ЛІЦЕНЗІЙНІ ВИМОГИ ДО НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТРУДО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Ліцензійні умови (далі – ЛУ) – це нормативно-правовий акт Кабінету Міністрів України, положення якого встановлюють вичерпний перелік вимог, обов'язкових для виконання ліцензіатом, та вичерпний перелік документів, що додаються до заяви про отримання ліцензії (п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» від 02.03.2015 № 222-VIII¹ (далі – Закон № 222-VIII)).

ЛУ часто містять так звані кадрові вимоги. Це, загалом, передбачено і допускається законом. Відповідно до п. 2 ч. 9 ст. 9 чинного Закону № 222-VIII, вимоги ЛУ до суб'єкта господарювання включають, серед іншого, кадрові вимоги щодо:

¹ Про ліцензування видів господарської діяльності : Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 23. – ст. 158.

а) мінімальної кількості працівників за окремими посадами (у разі якщо це зумовлено особливостями провадження певного виду господарської діяльності, встановлюються вимоги щодо наявності у певних працівників відповідної освіти, кваліфікації та (або) стажу роботи, зокрема у фізичних осіб – підприємців, мінімальної частки кваліфікованих працівників за певними посадами, які уклали трудові договори з ліцензіатом);

б) даних про наявність трудових договорів з усіма найманими працівниками.

При цьому слід підкреслити, що, відповідно до абз. 1 ч. 1 ст. 9 Закону № 222-VIII, вимоги ЛУ до суб'єкта мають бути обумовлені особливостями провадження виду господарської діяльності, що підлягає ліцензуванню.

Як правило, зміст норм ЛУ щодо кадрових вимог знаходиться цілком в предметних межах, визначених Законом № 1775-III. Однак цього не можна з такою певністю сказати про Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності закладів освіти² (далі – ЛУ № 1187). Пункт 6 Додатку 12 ЛУ № 1187 містить вимогу про «проведення лекцій, практичних, семінарських та лабораторних занять, здійснення наукового керівництва курсовими, дипломними роботами (проектами), дисертаційними дослідженнями (*тобто, фактично всіх видів навчальної роботи у ВНЗ – автори*) науково-педагогічними (науковими) працівниками, рівень наукової та професійної активності кожного з яких засвідчується виконанням за останні п'ять років не менше трьох умов, зазначених у пункті 5 приміток». Слід відзначити, що якщо інші ЛУ встановлюють кадрові вимоги, як правило, щодо керівних працівників та окремих спеціалістів, ЛУ № 1187 стосується практично всіх науково-педагогічних працівників. Більшість умов, зазначених у пункті 5 приміток до пункту 6 Додатку 12 ЛУ № 1187, передбачають виконання тих чи інших різновидів роботи, передусім – наукової, рідше – навчально-методичної роботи, видавничої діяльності, навчальної роботи тощо. При цьому, відповідно до приміток до пункту 6 Додатку 12 ЛУ № 1187, «під час визначення рівня наукової та професійної активності науково-педагогічного (наукового) працівника можуть зараховуватися здобутки за попередніми місцями роботи, п'ятирічний строк може продовжуватися на час перерви в роботі з об'єктивних причин (відпустки у зв'язку з пологами та для догляду за дитиною, призов/мобілізація на військову службу, тривала хвороба тощо). Для викладачів – випускників вищих закладів освіти такі вимоги розраховуються пропорційно стажу їх науково-педагогічної (наукової) роботи; до викладачів із стажем науково-педагогічної (наукової) роботи до двох років зазначені вимоги не застосовуються».

В значній мірі лишаючи за дужками небезпідставні сумніви щодо вибіркості, тенденційності та непропорційності «умов належного рівня наукової та професійної активності» науково-педагогічного працівника, зупинимось на суто правових аспектах проблеми.

Своєрідність кадрових вимог пункту 6 Додатку 12 ЛУ № 1187 полягає в наступному:

1. Фактично тут визначаються не тільки і не стільки вимоги щодо наявності у працівників відповідної освіти, кваліфікації та (або) стажу роботи, скільки частково формулюється трудова функція працівника.

2. Ці вимоги не відповідають положенням законодавства вищої юридичної сили. Закон № 222-VIII пов'язує кадрові вимоги в ЛУ лише із «освітою, кваліфікацією та (або) стажем роботи», але не з рівнем «наукової та професійної активності». На наше глибоке переконання, ЛУ в жодному разі не можуть визначати саме трудову функцію працівників³.

3. Ці вимоги, по суті, докорінно змінюють правосуб'єктність науково-педагогічного працівника. Закон України «Про вищу освіту» передбачає доволі ліберальне положення про те, що «посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. Статутом вищого навчального закладу можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги

² Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 7. – стор. 23. – стаття 345.

³ Це, звичайно, не стосується випадків, коли на певного керівного працівника покладаються обов'язки із забезпечення дотримання підприємством, установою, організацією ЛУ.

до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників» (частини 9-10 ст. 55). Але це положення до непізнаваності спотворюється кадровими вимогами пункту 6 Додатку 12 ЛУ № 1187 щодо рівня «наукової та професійної активності». Трудовій правосуб'єктності науково-педагогічного працівника цими вимогами надано фактично строковий характер, обумовлений необхідністю практично постійного ведення «наукової та професійної активності».

4. Ці вимоги приховують у собі певне посягання на фундаментальні права і свободи людини – право на працю і свободу науково-технічної творчості. Право на працю (а саме такі її елементи як право вільно обирати (і змінювати) професію, рід занять і роботу; право обирати форму зайнятості; право на сумісництво; право не працювати взагалі) науково-педагогічних працівників наражається на суттєву загрозу: більш менш тривала перерва в роботі у освітньо-науковій сфері з причин, що не будуть визнані «об'єктивними», значно ускладнює повернення особи у цю сферу зайнятості. Таким чином, створюються передумови до добровільного «закріпачення» науково-педагогічних працівників за сферою діяльності (а завдяки дивній модальності норми «*можуть* зараховуватися здобутки за попередніми місцями роботи» – ще й за певним роботодавцем). Невідображення у пункті 6 Додатку 12 ЛУ № 1187 всього різноманіття форм здійснення наукової діяльності наперед орієнтує науково-педагогічного працівника лише на відображенні у ньому форми, обмежуючи таким чином свободу науково-технічної творчості.

5. Ці вимоги не обумовлені особливостями провадження виду господарської діяльності, що підлягає ліцензуванню, як того вимагає Закон № 222-VIII, та не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання (а відтак є дискримінаційними в світлі ст. 2-1 Кодексу законів про працю України⁴). Доведемо це на прикладі. За умови виконання вимог пунктів 1-5 Додатку 12 ЛУ № 1187 (які стосуються не всієї сукупності науково-педагогічних працівників та встановлюють «квоти» щодо наявності у певної їх частини наукових ступенів та вчених звань) решту посад науково-педагогічних працівників ВНЗ може, не порушуючи ЛУ № 1187, укомплектувати особами із ступенем магістра та стажем науково-педагогічної діяльності до двох років, які не відповідають вимогам пункту 6 Додатку 12 ЛУ № 1187. В той же час прийняття на ці посади науково-педагогічних працівників, які не відповідають вимогам пункту 6 Додатку 12 ЛУ № 1187, але мають наукові ступені, вчені та інші академічні звання, почесні звання, значний стаж науково-педагогічної діяльності, вже є порушенням ЛУ № 1187. З точки ж зору особливостей провадження освітньої діяльності бажанішим є залучення якраз працівника другого типу, або принаймні надання ВНЗ можливості вибору та індивідуального підходу.

Звичайно, порушені в цій доповіді питання мають в цілому характер постановки проблеми. Однак, їх аналіз дозволяє зробити деякі *висновки*:

1. Необхідно консолідувати і надати більшій формалізації вимогам до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників.

2. Слід вважати неприпустимим приховане розширення переліку вимог до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників, через норми Ліцензійних умов. В будь-якому разі такі вимоги мають бути формалізовані в освітньому законодавстві з урахуванням його ієрархічності.

3. Вимоги до працівників мають бути розумними та пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання, а кадрові вимоги в Ліцензійних умовах – ще й обумовленими особливостями провадження виду господарської діяльності, що підлягає ліцензуванню. Чинні кадрові вимоги Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти (Постанова КМУ від 30.12.2015 № 1187) таким критеріям не відповідають, а також мають дискримінаційний характер і посягають на право людини на працю; а тому ці кадрові вимоги та порядок їх застосування підлягають перегляду.

⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

4. Вбачається за доцільне: 1) в проекті Трудового кодексу України передбачити, що вимоги до працівників на рівні вищому, ніж рівень конкретного роботодавця, можуть встановлюватися виключно законами України; 2) розглянути можливість законодавчо закріпити закритий перелік типів вимог до працівників, що взагалі можуть встановлюватися.

5. Перспективними видаються наукові дослідження ліцензійних умов та інших нормативно-правових актів нетрудової галузевої спрямованості як (можливих) джерел трудового права.

*Лишенюк Валентина Костянтинівна
студентка 4 курсу юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ДІЄЗДАТНІСТЬ ЯК УМОВА ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Відповідно до статті 43 Конституції України кожна людина має право на працю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Згідно зі статтями 21 та 22 Основного Закону всі люди є рівні в правах, конституційні права і свободи гарантуються, не можуть бути скасовані. Проте у законодавстві можуть бути встановлені деякі обмеження щодо реалізації даних прав. Зокрема, у доктрині трудового права дискусійним є питання можливості реалізації свого права на працю недієздатною особою.

Дослідженням проблем трудової правосуб'єктності працівника займалися такі вчені трудового права, як М.Г. Александров, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, К.Ю. Мельник, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін. Аналізуючи наукову літературу, слід підкреслити, що в контексті імплементації принципів європейського права до законодавства України в науці трудового права відсутнє уніфіковане розуміння трудової правосуб'єктності та дієздатності. Необхідно врахувати й те, що Проект Трудового кодексу стоїть на етапі прийняття, тому дослідження даного питання в сучасних умовах є актуальним.

Для вступу у трудові відносини особа (потенційний працівник) повинна володіти всіма елементами трудової правосуб'єктності, тобто трудовою правоздатністю та дієздатністю. Відповідно під правосуб'єктністю працівника розуміють визнану законом здатність фізичної особи після досягнення певного віку при наявності власного волевиявлення мати й набувати трудові права і трудові обов'язки та самостійно їх здійснювати. Умовою настання трудової правосуб'єктності є віковий критерій, а умовою її реалізації – волевиявлення фізичної особи.¹

Слід зауважити, що у доктрині трудового права не існує єдиного розуміння трудової дієздатності. Так, П.Д. Пилипенко дієздатність визначає як властивість суб'єкта права, яка встановлена у законодавстві й завдяки якій він здатний реалізовувати свої юридичні права та обов'язки, тобто бути учасником правовідносин.² На думку Л.І. Лазор, дієздатність варто розуміти як можливість своїми діями набувати трудових прав та обов'язків.³ Чинне трудове законодавство України не містить прямої заборони щодо використання праці недієздатних осіб (у КЗпП взагалі відсутні норми, які б безпосередньо чи опосередковано стосувалися таких осіб), втім таку заборону можна опосередковано визначити, ґрунтуючись на загальних положеннях щодо регулювання правового статусу недієздатних осіб, які містяться у Цивільному кодексі України. На думку Устінової-Бойченко Г. трудова дієздатність безпосередньо пов'язана із загальною категорією цивільної дієздатності. Якщо особу у

¹ Шамшина І.І. Правосуб'єктність працівника: поняття, підстави класифікації, види / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2010. - № 18. - С. 21-31.

² Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214 с

³ Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л.І. Лазор // Право України. – 2010. – № 2. – С. 108–114.