



ЛУЦЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ



ФАКУЛЬТЕТ
БІЗНЕСУ
ТА ПРАВА



КАФЕДРА
ПРАВА

І МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

«ДЕРЖАВОТВОРЧІ
ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ:
РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ»

17 травня 2024 року
м. Луцьк



Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра права

**ДЕРЖАВОТВОРЧІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ:
РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ**

**Тези доповідей за матеріалами I Міжнародної науково-практичної
конференції 17 квітня 2024 року**

Луцьк, 2024

УДК 342.5(477)

Д36

Державотворчі процеси в Україні: реалії сьогодення: Тези доповідей за матеріал. I Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 17 травня 2024 року) / відп. ред. В.В. Аніщук, А. М. Земко. Луцьк: ІВВ ЛНТУ, 2024. 364 с.

Збірник містить тези доповідей I Міжнародної науково-практичної конференції «Державотворчі процеси в Україні: реалії сьогодення», яка проходила 17 травня 2024 року у ЛНТУ. В тезах доповідей розглянуті особливості державотворчих процесів в Україні, зокрема в умовах воєнного стану. Збірник буде цікавий як науковцям, так і здобувачам вищої освіти, а також всім, хто цікавиться державотворчими процесами в Україні.

Рекомендовано до друку вченою радою ЛНТУ
(протокол № 12 від 25 червня 2024 р.)

Відповідальні за випуск:

В. АНІЩУК

кандидат юридичних наук, завідувач кафедри права ЛНТУ

ЗЕМКО А.М.

кандидат юридичних наук, професор кафедри права ЛНТУ

Організаційний комітет може не поділяти думку учасників. Відповідальність за зміст і достовірність поданого матеріалу несуть учасники конференції

© Авторський колектив, 2024

КУРМАН Т. В. Проблеми удосконалення земельного законодавства щодо охорони земель сільськогосподарського призначення в умовах воєнного стану	74
МАРЧЕНКО С. І. Право на продовольчу безпеку в умовах воєнного стану в Україні	78
НОСІК В. В. Наукова доктрина у системі джерел земельного, аграрного, екологічного права: теорія і практика правотворчості	81
СОКОЛ М. В. Правовий режим самозалісених земель	85
ХЛИСТІК М. А. Земельно-технічна експертиза та її роль у вирішенні земельних спорів	88
Секція 4. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС	92
ВАСИЛЬЄВ В. В. Поняття і стадії механізму саморегулювання майнових цивільних відносин	92
ДУХНЕВИЧ А.В. Вплив міжнародних економічних санкцій на права, інтереси і свободи учасників господарських правовідносин: окремі концептуальні питання	96
ЄЛОВ В.А. Практичні аспекти консультування в юридичній клініці «Ad Astra» Волинського національного університету імені Лесі Українки	100
МАЛІНОВСЬКА І.М., ФІЛЮК О.С. Щодо договору про проведення медіації	103
МОІСЕЄНКО Ю. М. Корпоративний бренд як юридичний символ свободи підприємницької діяльності	106
СПЄСІВЦЕВ Д. С. Окремі проблеми відновлення права власності на пошкоджену або знищену нерухомість шляхом відшкодування завданої шкоди	110
ЧУБОХА Н. Ф. До питання інтересів у цивільному праві	114
СЕКЦІЯ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	119
КАРПІНСЬКА Н. В. Медіація як спосіб врегулювання конфліктних ситуацій між працівниками: досвід Польщі (міжкультурний аспект)	119
КОЛБ Р. О., ДУЧИМІНСЬКА Л. М. Неналежний судовий контроль – одна із детермінант, що сприяє вчиненню правопорушень у сфері соціального та пенсійного забезпечення громадян України	123
МАРТИНЮК Я. М. Правові проблеми інтеграції європейських стандартів соціального діалогу в Україні	125
СТАРЧУК О.В. Окремі аспекти заборони обмеження прав працівників на робочому місці	132

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАБОРОНИ ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

СТАРЧУК О.В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
Волинський національний університет імені Лесі Українки,
м. Луцьк

Заборона обмеження прав працівників на робочому місці є відображенням у трудовому праві конституційного принципу рівності громадян перед законом і судом та заборони дискримінації людини і громадянина.

Прояв дискримінаційних дій з боку роботодавця приводить до низки проблем щодо визначення причин встановлення обмежень прав працівників на робочому місці, що потребує аналізу правового регулювання заборони дискримінації у сфері праці.

Із проголошенням незалежності України були внесені зміни до КЗпП, що забороняють дискримінацію працівників на робочому місці, зокрема, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією порушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [1].

Вказує на заборону дискримінації на робочому місці і ч. 1. ст. 3 проєкту Трудового кодексу України, якою забороняється пряме або непряме обмеження прав працівників на доступ до роботи у разі укладення трудового договору, здійснення трудових і пов'язаних із ними прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, сексуальної орієнтації, підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного та майнового стану громадян, за мовними або іншими

ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2].

Про форми обмеження прав працівників на робочому місці вказано і у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а саме раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мовна або інші ознаки, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [3].

На міжнародному рівні заборона обмеження прав працівників на робочому місці закріплена у Загальній декларації прав людини 1948 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 р., Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці від 18 червня 1998 р., у конвенціях і рекомендаціях МОП: № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958 р., № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» 1981 р., № 100 «Про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю» 1951 р., Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. тощо.

У ЄС заборону обмеження працівників на робочому місці регулює Директива ЄС 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року з протидії дискримінації на робочому місці за ознакою релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації (Рамкова директива про трудову діяльність), яка передбачає рівність та протидію дискримінації за ознаками релігійних поглядів, віку, фізичних вад і сексуальної орієнтації, яку, починаючи з 2000 року країни ЄС імплементували у національне законодавство. В Україні лише з 2015 року у трудовому законодавстві з'явилася норма щодо заборони обмеження працівників за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентифікації.

Узагальнюючи форми обмеження прав працівників на робочому місці варто зауважити, що враховуючи положення спеціального законодавства у сфері праці, КЗпП розширено їхній перелік, а саме сексуальна орієнтація, підозра чи факт захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейний стан, що є новим для трудового законодавства України і є наслідком адаптації національного законодавства до міжнародних та європейських стандартів.

Обмеження прав працівників на робочому місці здійснюється через ряд факторів, серед яких доктрина виділяє: необізнаність працівників зі своїми трудовими правами при реалізації права на працю через низьку інформованість про них; низький авторитет суду, що є наслідком зневіри до нього працівників та їх розчарування у можливості прийняття законного та обґрунтованого рішення про відновлення порушених трудових прав у випадку застосування до працівників обмежувальних заходів на робочому місці при виконанні ними трудової функції; неможливості захищати себе самостійно через відсутність необхідних знань трудового законодавства та неможливість звернення за кваліфікованою допомогою до спеціалістів у галузі юриспруденції у зв'язку з високою вартістю їх послуг.

Тому, з метою усунення негативних проявів обмежень прав працівників на робочому місці як трудовим законодавством, так і у доктрині вироблено шляхи його подолання.

Зокрема, новелою трудового законодавства є ст. 602-2 КЗпП, згідно ч. 9 якої якщо на робочому місці стосовно працівника були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, то працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце [1].

У такому випадку, зауважує І. Г. Козуб, хоч і не змінюється ні місце роботи, ні трудова функція працівника, має місце фактично зміна трудового договору і в наказі про переведення, яким воно й оформляється, необхідно визначити, які засоби електронного зв'язку будуть використовуватися з таким працівником, так і час відключення працівника від таких засобів (час відпочинку) [4, с. 122].

К. В. Шурупова, А. С. Абдель Фатах, Т. Ю. Склема акцентують увагу на тому, що проблематика дискримінації у сфері трудових відносин залишається і на сьогодні актуальною, і буде такою доти, доки не буде законодавчо урегульована за допомогою певних нормативно-правових актів з відповідними покараннями та одним із способів вирішення цієї проблеми запропоновано складати роботодавцем певних програм для вразливих працівників, які щойно прийшли на роботу та, в тому числі, об'єктивна оцінка їх професійних якостей [5, с. 142].

Л. Кулачок-Тітова, І. Пахомова до заходів запобігання та протидії обмежень прав працівників на робочому місці пропонують залучати

фахівців різних галузей знань – права, менеджменту, соціології, психології – та, з урахуванням здобутків науковців та практиків, а також дотриманням міжнародних правових норм, формувати відповідну антидискримінаційну політику на державному, місцевому та виробничому рівнях [6, с. 145].

Таким чином, з метою запобігання обмеження прав працівників на робочому місці необхідно у проекті Трудового кодексу України не лише деталізувати види порушень та пряму заборону дискримінаційних дій, а й закріпити їхній вичерпний перелік з подальшим відображенням у положеннях локальних нормативно-правових актів.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відом. Верх. Ради УРСР*. 1971. дод. до № 50. Ст. 375. (із змінами).
2. Трудовий кодекс України (проект). *Праця і зарплата*. 2003. № 42. С. 2–48.
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI. *Відом. Верх. Ради*. 2013. № 32. Ст. 412. (із змінами).
4. Козуб І. Г. Трудовий договір про дистанційну роботу у системі трудових договорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 4. С. 118–126.
5. Шурупова К. В., Абдель Фатах А. С., Склема Т. Ю. Дискримінація за віковою ознакою на робочому місці: диференціатори впливу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. Сер. Право. Вип. 67. С. 139–143.
6. Кулачок-Тітова Л., Пахомова І. Правове регулювання протидії дискримінації та мобінгу в сфері праці. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Сер. Право. 2023. Вип. 35. С. 138–148.

Наукове видання

**ДЕРЖАВОТВОРЧІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ:
РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ**

Тези доповідей за матеріалами
I Міжнародної науково-практичної конференції
17 травня 2024 року

У авторській редакції

Рекомендовано до друку 25.06.2024 р. Гарнітура Candara.
Ум. друк. арк. 15,25. Формат А5.