

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ВИМІР
В УМОВАХ ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 26 квітня 2024 року

Одеса
«Фенікс»
2024

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 8 від 15.05.2024 р.)*

За загальною редакцією **С. В. Ківалова**

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**

Є 24 **Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів** : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квітня 2024 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Фенікс, 2024. – 1000 с.
ISBN 978-617-8430-05-4

У збірнику відображено наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології в умовах повномасштабного військового вторгнення. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їх конституційному вимірі у рамках міжнародного та європейського права, трудового права та права соціального забезпечення, земельного, аграрного та екологічного права, пов'язані з функціонуванням економіки та підприємництва в умовах європейського вибору України. Розглянуто проблеми інформатизації та цифровізації суспільства, захисту інформації та кібербезпеки в умовах військового вторгнення, питання методики викладання іноземних мов, теорії та практики перекладу, проблеми лінгвістики та журналістики. Відображено наукові напрацювання у сферах адміністративного права та процесу, фінансового, морського та митного права, організації та вдосконалення судоустрою, прокуратури, інших правоохоронних органів, адвокатури. Висвітлено питання кримінального права, кримінально-процесуальних аспектів кримінального провадження та кримінологічних особливостей протидії злочинності в умовах воєнного стану, криміналістики, судової експертизи, психології та медицини у забезпеченні судочинства, цивільного та сімейного права, інтелектуальної власності та патентної юстиції, цивільного судочинства, господарського права та процесу. Розглянуто актуальні питання діяльності сучасних бібліотек у закладах вищої освіти, фізичної підготовки здобувачів вищої освіти.

Збірник розраховано на наукових і науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, практичних працівників у сферах юридичної, економічної, соціологічної, політологічної, психологічної, філологічної наук, журналістики та кібербезпеки тощо.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)»364»»20»(062.552)

Матеріали видано в авторській редакції

Чорний Максим Михайлович

ЩОДО ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ПРОЦЕСУАЛЬНЕ КЕРІВНИЦТВО У КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ, ДОСУДОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ У ЯКИХ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ»..... 293

Щербатий Роман Романович

КОНКУРС НА ПОСАДУ СУДДІ: ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ РИСИ..... 295

СЕКЦІЯ 8. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

Чанишева Галія Інсафівна

РОЛЬ ДЕРЖАВИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 297

Oleh M. Yaroshenko

INTERNATIONAL TRENDS IN THE SPHERE OF FLEXIBLE WORKING HOURS 299

Бориченко Катерина Валеріївна

ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ЗА ВИРІШЕННЯМ ТРУДОВИХ СПОРІВ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ 302

Венедіктов Сергій Валентинович

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОСУВАННЯ ПО РОБОТІ 304

Lagutina Iryna

HYBRID WORK AS A TYPE OF «FLEXIBLE WORK» 306

Мельник Костянтин Юрійович

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ВІД ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ 308

Подорожній Євген Юрійович

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 311

Тихонович Олексій Юрійович

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ІНФОРМАЦІЮ ВІД РОБОТОДАВЦЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ 312

Наньєва Марія Іванівна

СИСТЕМА МІЖНАРОДНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ. 314

Панченко Анна Олександрівна

ПОНЯТТЯ «ВРАЗЛИВІ ГРУПИ НАСЕЛЕННЯ» ТА ВПЛИВ УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ НА РОЗШИРЕННЯ ЙОГО ЗМІСТУ..... 316

Пожарова Оксана Вікторівна

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ 319

Сушко Вячеслав Вікторович

МОБІНГ НА РОБОТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗГІДНО З ТРУДОВИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ 321

Шукін Олександр Сергійович

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СВОЄЧАСНИЙ РОЗРАХУНОК ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ .. 323

Білик Олександр Сергійович

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 327

Галузінський Назар Олександрович

ЗАГАЛЬНІ ОЗНАКИ САНКЦІЙ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 329

Горбаченко Ерік Сергійович

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ РОБОТОДАВЦЯ 331

Жученко Руслан Олегович

УСНИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ..... 333

Казімирова Ольга Олегівна

ПОСЛУГИ З ПОСЕРЕДНИЦТВА ЯК ВИД НЕСТАНДАРТНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ..... 335

Карпенко Олександр Олександрович

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 338

Мирончук Владислав Володимирович

ЩОДО ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ КОЛЕКТИВНИХ УГОД..... 339

Стецьків Мар'ян Богданович

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК СКЛАДОВА ЇХНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ... 341

СЕКЦІЯ 9. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА

Степаненко Оксана Василівна

ОКРЕМІ ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА В ПРАКТИЦІ ВЕРХОВНОГО СУДУ ТА ЄСПЛ.... 345

Стрельцов Євген Львович

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ..... 347

встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, а для військовослужбовців строкової військової служби і курсантів (слухачів) вищих військових навчальних закладів та курсантів вищих навчальних закладів, які мають військові навчальні підрозділи, навчальних центрів (частин) – шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

Таким чином, робочий час військовослужбовців – це проміжок часу, протягом якого військовослужбовець зобов'язаний виконувати його функції, пов'язані із проходженням ним військової служби. При цьому робочий час військовослужбовців може включати різноманітні види робіт та іншої діяльності, включаючи навчання, збори, виконання наказів начальства, а також підготовку до виконання бойових завдань тощо.

З огляду на зазначене вище, до особливостей робочого часу військовослужбовців найбільш доцільно віднести: специфічний порядок встановлення; тривалість напряду залежить від операційних завдань, які необхідно виконати військовослужбовцю; регулюється шляхом поєднання норм загального трудового законодавства, а також спеціального військового законодавства.

Список використаних джерел

1. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : ФІНН, 2009. 728 с.
2. Чорноус О. В. До питання про регулювання робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків, 2018. С. 228–232.
3. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12/conv#Text>.

Ключові слова: військовослужбовці, робочий час, законодавство України.

Keywords: military personnel, working hours, legislation of Ukraine.

Тихонович Олексій Юрійович

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
докторант кафедри трудового права, доктор філософії права*

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ІНФОРМАЦІЮ ВІД РОБОТОДАВЦЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ

Формування в сучасній Україні сильного громадянського суспільства, впровадження та розвиток концепції «відкритості влади» та широке коло інших процесів соціального та політичного характеру зумовили необхідність розв'язання проблем, пов'язаних із правом громадян на інформацію, яке виступає важливим елементом демократії та атрибутом правової держави. Зазначене право гарантується низкою статей Конституції України (ст.ст. 17, 31, 32, 34, 50, 92), чим підкреслюється його фундаментальний характер. Варто погодитись із О. В. Адабашем, що «розбудова України як правової, демократичної держави тісно пов'язана із додержанням та ефективною реалізацією проголошених Основним Законом прав і свобод людини та громадянина, зокрема, їх права на інформацію» [1, с. 61], яке включає право працівників на інформацію про умови праці.

Положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [2] передбачається забезпечення працівникам покращеного захисту

від можливих порушень їхніх прав і створення більш прозорого ринку праці із врахуванням розвитку нових форм роботи, відтак – розширення кола різних типів трудових відносин. На основі чого положеннями Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX [3] розширився й деталізувався перелік інформації, ознайомлення з якою роботодавцем працівника до початку роботи стало обов'язковим. Таке інформування переважно допускається у будь-якій, узгодженій із працівником, формі та в спосіб. Виключення становить інформація про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які не було усунуто, а також – можливі наслідки їх впливу на здоров'я, передбачені у зв'язку з чим пільги та компенсації, ознайомлення із якою повинно відбуватися під підпис працівника.

Поширення за сьогоdnішніх умов дистанційної роботи та її своєрідність спричиняють низку особливостей в контексті реалізації працівником досліджуваного права. Так, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає інформування працівника про особливості робочого місця, наявність або відсутність на ньому небезпечних та шкідливих виробничих факторів. Перед початком дистанційної роботи також не проводиться інструктаж з охорони праці, протипожежної охорони, гігієни праці та виробничої санітарії. У той же час, на роботодавця покладається обов'язок систематично проводити інструктаж (навчання) працівника, з яким укладений трудовий договір про дистанційну роботу, з питань охорони праці та протипожежної безпеки у разі використання таким працівником обладнання та засобів, наданих або рекомендованих роботодавцем для використання.

Згаданим Законом також були внесені відповідні зміни до окремих статей Кодексу законів про працю України. Так, наприклад, ст. 23 було доповнено новою частиною в наступній редакції: «Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення» [4]. Як бачимо, зміни торкнулись закріплення додаткових гарантій для працівників, з якими укладений строковий трудовий договір, що покращує їх становище, адже передбачає можливість працевлаштування в подальшому на невизначений строк. Спосіб такого інформування роботодавець може обирати сам. Це може бути розміщення інформації в загальнодоступних місцях на підприємстві, установі, організації, усне особисте ознайомлення, розсилка на електронну пошту тощо.

Згідно з останніми змінами, ст. 29 КЗпП України набула нової редакції: «До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про: 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи; 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; 3) права і обов'язки, умови праці; 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис; 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець» [4]. Зміст норми, як бачимо, відповідає вище згаданим положенням Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі для забезпечення отримання працівником повної інформації про умови трудових відносин.

Отже, імплементація положень Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі у чинне трудове законодавство України суттєво покращило становище працівника. Так, закріплення більш широкого переліку інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника до початку роботи, регламентація вищого рівня гарантій права працівника на інформацію про умови праці – яскраві докази тому. Переконані, що такі зміни є перспективним та прогресивним кроком на шляху євроінтеграції України та майбутнього членства в ЄС, адже сприяють гармонізації трудового права України із правом Європейською Союзу.

Список використаних джерел

1. Адабаш О. В. Інформація з обмеженим доступом: проблеми законодавчого визначення. *Наше право*. 2013. № 13. С. 61–66.
2. Директива (ЄС) Європейського парламенту і Ради 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі: від 20.06.2019 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
4. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Ключові слова: працівник, право працівника на інформацію, законодавство України.

Keywords: employee, right of employee on information, legislation of Ukraine.

Наньєва Марія Іванівна

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

СИСТЕМА МІЖНАРОДНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ

На сьогоднішній день, захист прав людини у соціальній сфері є однією з найактуальніших тем, особливо урахувавши те, що в країні досі діє воєнний стан, збільшується кількість та розширюється коло осіб, які потребують соціального захисту. Сфера захисту прав людини набула нових масштабів як на національному, так і на міжнародному рівні. Наша країна притримується євроінтеграційної політики, а це свідчить про посилення саме соціальної політики та розробку дієвого механізму реалізації закріплених норм у цій сфері, який, в свою чергу має відображати міжнародні стандарти захисту соціальних прав. Діяльність міжнародних правозахисних механізмів у соціальній сфері буде дієвою тільки тоді коли держава сама буде готова дбати і захищати права своїх громадян.

Механізм захисту соціальних прав людини – сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових заходів, спрямованих на припинення порушень законодавства у сфері соціального захисту, поновлення невизнаного, оспорюваного чи порушеного права на соціальний захист і відшкодування заподіяної шкоди [1, с. 146].