

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

Створення чітких механізмів просування по роботі на локальному рівні має важливе значення не лише для працівників, а й буде корисним роботодавцям. Для працівників належна регламентація просування по роботі посилює відчуття матеріальної, соціальної та психологічної стабільності. Так, у особи існуватиме чітке розуміння того, що успішно й сумлінно виконуючи свої трудові обов'язки вона здатна піднятися службовими сходами на більш високі і відповідно оплачувані позиції в межах вже знайомого їй робочого середовища. Для роботодавця просування по роботі працівників надає можливість обирати з тих, у чийй кваліфікаційній та особистісній компетенції він вже впевнений. Забезпечення власних кадрових потреб у висококваліфікованих працівниках за рахунок внутрішніх джерел дозволить також скоротити часові та економічні витрати, зумовлені пошуком таких осіб на ринку праці. І зрештою, просування по роботі сумлінного та досвідченого працівника надасть можливість йому й в подальшому покращувати свої професійні навички та перетворюватися на ще більш фахового спеціаліста, що безперечно позитивно позначиться на господарській діяльності роботодавця.

Список використаних джерел

1. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. *Збірник наукових робіт ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія : Право.* Харків, 2008. № 10. С. 37–46.
2. General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work : (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). URL: <https://digitallibrary.un.org/record/1312521?ln=en&v=pdf>

Ключові слова: працівник, право працівника, просування по роботі, законодавство України.

Keywords: employee, right of employee, promotion, legislation of Ukraine.

Lagutina Iryna

National University «Odessa Law Academy»

Professor of Labour Law and Social Security Law Department, Doctor of Legal Sciences, Professor

HYBRID WORK AS A TYPE OF «FLEXIBLE WORK»

Human rights are, in fact, an interpretation of the ideals of humanism: freedom, equality, solidarity, justice, but the interpretation of a special kind – ethical-political-legal. This has caused the complex nature of human rights, which are an integral phenomenon without the quiet tasks, in the name of which they appeared – the protection of the present and future of man.

In recent years, a rapid change not only in equipment and technology, but also in labour relations are observed. In these conditions, it is necessary to pay attention to trends that affect and will affect labour legislation in the future. The introduction of new technologies, «cloud work» requires daily acquisition of new knowledge, development of new competencies by employees. In addition, new technologies contribute to the fact that we have not been working 40 hours a week for a long time, and are in touch with the employer almost all the time. Although this problem is not new, the first convention of the International Labour Organisation was Convention № 1 «On Working Time in Industry» (1919), today it receives a different expression. Some of the main problems in this area have remained important since the beginning of the industrial era. For instance, too long working hours. However, many factors in recent years have led to new trends and changes in both working hours.

Involvement of employees and employers to work on «cloud platforms» not only in the service sector, but also in various sectors of gignomy. Creation of so-called ecosystems for interaction between employees and employers, training, additional education, professional development, job

search. This makes it possible for the employer to unite employees who have several specialties and own several professions to solve a variety of problems. Such systems operate in many countries of the world. For example, on July 15, 2021, Ukraine adopted the Law «On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine», which provides for the creation of such an ecosystem on the cloud platform «Diia City» [1]. The law is the legal basis for IT companies and employees who want to work on a cloud platform. According to the developers of the law, the platform has several advantages, including options for involving staff in the platform, providing information on changes in work permit requirements for foreign workers. Among the key innovations – the «gig contract» – a combination of freelance and an employment contract – a completely new model of interaction for the Ukrainian market. Such an innovation should give employees all labour rights. Before the adoption of the law, no employment contracts were concluded with such employees, 90% of those working in this industry were self-employed and did not receive all the guarantees established by labour legislation and social security legislation. However, the law did not provide an opportunity to conclude an employment contract.

However, the concept of «decent work» in its traditional sense has also changed over several years of the pandemic and under the influence of digitalisation. For example, today the concept of «decent work» includes the right to disconnect.

It is worth remembering that hybrid forms is a type of «flexible work», in contrast to permanent, fixed work arrangements such as «office work» «remote work and telework» and similar concepts. From the viewpoint of employers and employees, flexibility is a controversial issue, as it can represent different things to different parties. For employers, flexible working is usually an asset of productivity or efficiency and a strategic alignment in the organisation and management of production and service processes and people as human resources. For employees, flexibility is often seen as enabling individual or team autonomy and self-management and leadership at work and as a way to reduce conflicts between work and family and enhance work-life integration. These two perspectives have been referred to as the organisational perspective and the worker perspective.

It is necessary to distinguish hybrid work and working from home. These are the four most common hybrid work models: «1. Flexible hybrid work model. Employees choose their location and working hours based on their priorities for the day. For example, if they need to spend time focusing on a project, they can choose to work from home or in a coffee shop. If they want a sense of community, need to meet with their team, attend a training session or join a town hall, they can choose to go into the office. Cisco is leveraging this model and offering its employees the option to choose where they work on any given day. 2. Fixed hybrid work model. The organisation sets the days and times employees are allowed to work remotely or go into the office. For example, it could be that certain teams go into the office on Mondays and Wednesdays, while others go in on Tuesdays and Thursdays. Or an organization could allow everyone to work from home on predetermined days each week. American Express is an example of an organization that has adopted a fixed hybrid work model. 3. Office-first hybrid work model. Employees are expected to be on-site but have the flexibility to choose a few days a week to work remotely. Google plans to adopt this type of model where employees work in the office three days a week but have the option to choose two days for working remotely. 4. Remote-first hybrid work model. Employees work remotely most of the time with occasional visits to coworking spaces or the office for team building, collaboration, and training. In this model, the company may not have an office space and instead relies on team members in the same area to get together when they see fit. Twitter adopted this remote-first model and will allow all employees to work from home» [2].

Even if organisations have flexible work policies, the organisational culture may still discourage employees from working remotely if physical presence is considered a sign of productivity [3, p. 1079] and if remote work is perceived as risky from the perspective of career advancement [4, p. 258]. Therefore, organisational culture significantly influences employees' willingness to telework. Specific cultural characteristics such as trust [5, p. 35], a culture that supports change and innovation [6, p.

1482] and a culture that recognises the legitimacy of remote work [7, p. 98] have been identified as important cultural characteristics supporting the adoption of telework. Telework also requires additional effort from management to establish and maintain social ties within the team and the willingness and skills to engage in the remote monitoring, mentoring, and managing of employees [8, p. 113].

Finally it is important to mention that the Ukrainian social partners should be able to promote the digital labour right – «right to disconnect» that would make it possible to counter the deleterious effects of digital technologies (e.g. blurred work-life boundaries) and the organisational changes related to hybrid work. Generally speaking, the challenge of combining flexibility and safety penetrates collective bargaining systems, and related balancing efforts have increasingly often unraveled to the benefit of flexibility. Ensuring fairness in the workplace is vital.

References

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 65. Ст. 4103.
2. What is hybrid work? URL: <https://www.webex.com/what-is-hybrid-work.html>
3. Gonsalves L. From facetime to flex time: The role of physical space in worker temporal flexibility. *Administrative Science Quarterly*. 2020. Vol. 65. N 4. P. 1058–1091.
4. Mello J. A. Managing telework programs effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2007. Vol. 19, N 4. P. 247–261.
5. Offstein E. H., Morwick J. M., Koskinen L. Making telework work: Leading people and leveraging technology for competitive advantage. *Strategic HR Review*. 2010. Vol. 9. № 2. P. 32–37.
6. Pérez M. P., Sánchez A. M., de Luis Carnicer P., Jiménez M. J. The differences of firm resources and the adoption of teleworking. *Technovation*. 2005. Vol. 25, N 12. P. 1476–1483.
7. Greer T. W., Payne S. C. Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*. 2014. Vol. 17. № 2. P. 87–111.
8. Kurland N. B., Cooper C. D. Manager control and employee isolation in telecommuting environments. *The Journal of High Technology Management Research*. 2002. Vol. 13. № 1. P. 107–126.

Keywords: decent work, digital technologies, labour market, labour rights, human resources.

Ключові слова: гідна праця, цифрові технології, ринок праці, трудові права, людські ресурси.

Мельник Костянтин Юрійович

*Харківський національний університет внутрішніх справ,
завідувач кафедри трудового та господарського права,
доктор юридичних наук, професор*

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

Під час процесу праці виникають ситуації, коли для запобігання негативним наслідкам, є необхідність тимчасово усунути працівника від виконання трудової функції. Загальне трудове законодавство та наука трудового права такий захід називає відстороненням від роботи.

У Кодексі законів про працю України відстороненню від роботи присвячена одна стаття (ст. 46 «Відсторонення від роботи»), яка міститься у главі III «Трудовий договір» після статей, присвячених припиненню трудового договору. Відповідно до цієї статті відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медич-