

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ
ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ХХІ СТОЛІТТЯ:
СИНЕРГІЯ НАУКОВИХ, ОСВІТНІХ
ТА ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної
конференції

19 травня 2023 року

У двох томах

Том 1



Видавництво
«Юридика»
2023

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)
Є24

Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 3 від 16.06.2023 р.)

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

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**.
Матеріали видано в авторській редакції.

Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та
Є24 глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх
та технологічних рішень : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-
практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редак-
цією С. В. Ківалова. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. –
Т. 1. – 790 с.

ISBN 978-617-8263-39-3

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень». У першому томі збірника містяться наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині в умовах повномасштабного військового вторгнення у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їхньому 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.

Збірник розраховано на наукових та 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)

ISBN 978-617-8263-37-9 (у 2 т.)
ISBN 978-617-8263-39-3 (т. 1)

© Національний університет
«Одеська юридична академія», 2023

Онуфрієнко Дар'я Віталіївна	
До питання про умови праці педагогічних працівників	520
Опара Наталія Геннадіївна	
Особливості правового регулювання заробітної плати журналістів . . .	523
Сидоренко Анатолій Олександрович	
Щодо сутності соціального захисту членів сімей військовослужбовців	525
Соколов Дмитро Сергійович	
Щодо перерахунку пенсій осіб, звільнених з військової служби	527
Ступакова Інна Гаврилівна	
Нормативне закріплення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів	530
Тішко Дмитро Анатолійович	
Акти МОП про викорінення насильства та домагань у сфері праці: зміст і значення	532
Тодоріка Костянтин Володимирович	
Ознаки соціального захисту людей, які живуть з ВІЛ	534
Точило Катерина Сергіївна	
Щодо необхідності законодавчого врегулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків	538
Циганок Володимир Миколайович	
Грошове забезпечення – базис матеріального забезпечення військовослужбовців	541
Юзишен Максим Сергійович	
Служба у Службі безпеки України як різновид найманої праці	543

СЕКЦІЯ 11

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗЕМЕЛЬНОГО, АГРАРНОГО ТА ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА

Харитоновна Тетяна Євгенівна,	
Григор'єва Христина Антонівна	
Юридичні трансформації публічного адміністрування агробізнесу в Україні: еволюція чи проблема?	547
Гавриш Наталя Степанівна	
Правові питання охорони ґрунтового покриву України в умовах збройної агресії Російської Федерації	550
Годованюк Андрій Йосипович	
Європейські орієнтири розвитку бджільництва	553
Канівець Людмила Анатоліївна	
Здійснення екологічних прав в умовах глобальних викликів	556
Платонова Євгенія Олегівна	
Правові новели припинення права власності на землю іноземних суб'єктів	560

4. Синчук С. М. Правові ознаки соціальних пільг у сфері соціального забезпечення. *Держава і право. Юридичні і політичні науки* : зб. наук. пр. 2012. Вип. 56. С. 301–306.

Ключові слова: соціальний захист, поняття соціального захисту, ознаки соціального захисту, люди, які живуть з ВІЛ, ВІЛ-позитивний статус особи.

Key words: social protection, concept of social protection, signs of social protection, people living with HIV, HIV-positive status of a person.

ТОЧИЛО КАТЕРИНА СЕРГІЇВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ЗАКОНОДАВЧОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНТРОЛЮ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Трудові правовідносини за своєю природою передбачають керівництво та контроль зі сторони роботодавця, проте таке твердження наразі не знаходить безпосереднього відображення у нормах національного законодавства.

Зокрема в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) відсутня дефініція «трудові відносини», на відміну від терміну «трудовий договір». Наразі у визначенні трудового договору міститься посилення на обов'язок працівника виконувати роботу, визначену трудовим договором, та на обов'язок роботодавця – виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати відповідними умовами праці. Тоді як про контроль взагалі тут не йдеться.

Також про обов'язок працівника чесно, сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна йдеться у статті 139 КЗпП України.

При цьому статтями 140 та 141 КЗпП України передбачається опосередкована можливість використання роботодавцем методів переконання, виховання та заохочення для досягнення високої продуктивності роботи. Для роботодавця встановлені обов'язки, серед іншого «створити умови для зростання продуктивності праці та забезпечити трудову дисципліну».

Зазначене неможливо реалізувати без достеменного аналізу робітничої спроможності працівника як в процесі виконання поставлених завдань, так і за результатами оцінки отриманих показників.

Впровадження положень щодо контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків за своєю сутністю має бути механізмом його відтворення, що зачіпатиме умови трудового договору, зокрема умови праці.

Не можна залишити також поза увагою положення КЗпП України, які стосуються нетипових форм організації праці, оскільки саме у нормах, які стосуються механізму їх використання, зачіпається порядок здійснення контролю за працівниками.

Зокрема для гнучкого режиму робочого часу, який характеризується встановленням іншого часового графіку для працівника, законодавець дає вказівку на необхідність роботодавця ефективно здійснювати контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Це положення не встановлює для роботодавця безпосереднього обов'язку контролю, воно передбачає обов'язок щодо ефективності його здійснення, реалізація якого заснована на об'єктивній дійсності.

Також законодавець для роботодавців, які мають серед підлеглих надомних працівників, робота якими виконується за місцем проживання, закріпив норму щодо самостійного вирішення способу доручення роботи таким працівникам, а також методів контролю її виконання, при цьому в межах її достовірного обліку.

Тобто, зважаючи на відсутність однієї спеціальної норми щодо контролю, створено декілька уточнених, які наділяють роботодавця відповідним правом контролювати, але в межах ефективності та достовірності, хоча цей аспект міг би охоплюватися встановленими у трудовому договорі положеннями (тобто бути передчасно передбаченим).

Слід також зауважити на відсутність норм щодо контролю за дистанційними працівниками. У такому випадку роботодавцю треба про це подбати завчасно в трудовому договорі. Показниками моніторингу контролю при цьому могли б слугувати попередньо узгоджені аспекти механізму його здійснення, регулярна звітність, відтворювана в процесі перебування працівника в комунікаційних онлайн-сервісах роботодавця, фіксований облік робочого часу, як це встановлено у нормах Трудового кодексу Республіки Казахстан для такої форми організації праці [2].

Варто також зауважити, що починаючи з 2002 року, законодавцем було здійснено декілька спроб всеосяжно кодифікувати та удосконалити норми трудового права. Кожна законодавча спроба передбачала впровадження новацій, які, серед іншого, стосувалися конкретизації ходу особистого виконання працівником трудової функції, зокрема під керівництвом та контролем роботодавця. Між іншим, були спроби сформулювати окрему статтю, яка містила спеціальну норму щодо контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Окремо слід звернути увагу на положення проекту Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1 від 08.11.2019), поданого народним депутатом України Ю. В. Тимошенко [3].

Доопрацьована редакція цього проекту від 27.11.2019 містила definiцію «трудо́ві відно́сини», у якій було прописано, що це відно́сини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особисто працівником роботи (трудо́вої функції) в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця за оплату, визначену трудовим договором, з обов'язковим додержанням працівником правил внутрішнього

трудового розпорядку при забезпечені роботодавцем належних, безпечних та здорових умов праці.

Поряд з цим визначенням у статті 30 проекту перелічувались ознаки наявності таких відносин. Однією з перших було: особисте виконання працівником трудової функції за вказівкою та під контролем роботодавця.

Статтею 31 проекту було запропоновано нову редакцію терміну «трудоий договір», яка налічувала вираз «працівник зобов'язується особисто виконувати роботу... в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця».

Також у пропонованій статті 42 проекту містилось визначення «дистанційна (надомна) робота», у якому йшлося про пряме або побічне перебування працівника під контролем роботодавця.

Також у зазначеному проекті Трудового кодексу України було запропоновано впровадити окрему статтю під назвою «Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків».

Цими спеціальними нормами для роботодавця встановлювалось право контролю. Для позначення критеріїв його здійснення було встановлено умови та межі.

Окремо слід зосередитись на положенні, що стосувалось використання технічних засобів та обов'язкового письмового попередження про їх застосування працівника. Ця позиція є доволі влучною, оскільки згідно з рішенням Європейського суду з прав людини у справі «Лопез Рібалда та інші проти Іспанії» (рішення Великої палати від 17.10.2019) задля з'ясування обґрунтованості відеоспостереження національні суди мали б з'ясувати, серед іншого, чи були працівники поінформовані про відеоспостереження та, відповідно, визначити ступінь контролю та втручання.

У справі «Барбулеску проти Румунії» (рішення Великої Палати від 05.09.2017) було навіть встановлено порушення статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, з огляду на неможливість визначити факт повідомлення працівника про ступінь та характер спостереження [4].

Варто зауважити, що інформація про особисте та сімейне життя особи (персональні дані про неї) – «це будь-які відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. Така інформація про фізичну особу та членів її сім'ї є конфіденційною і може бути поширена тільки за їх згодою, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини» [5].

Зважаючи на зазначене та на положення Закону України «Про захист персональних даних», коректнішим було б прописати не механізм попередження працівника, а надання ним відповідної згоди.

Отже, законодавцю варто зосередити увагу на законодавчій регламентації застосування роботодавцем контролю за виконанням працівниками своїх трудових обов'язків, вирізнити можливі форми такого контролю, а також чітко прописати межі його охоплення та механізм здійснення.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (гл. XV). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Файзуллаєва А., Туганбаєв Х. Як регулюється дистанційна робота в Казахстані. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://kz.kursiv.media/2021-02-15/kak-reguliruyetsya-distancionnaya-rabota-v-kazakhstane/>
3. Проект Кодексу України про працю № 2410-1 від 08.11.2019. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334
4. Рішення Бериславського районного суду Херсонської області від 15.03.2021 у справі № 647/2563/20. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95600271>
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України від 20.01.2012 у справі № 1-9/2012. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://ips.ligazakon.net/document/KS12002?an=1&ed=2012_01_20

Ключові слова: роботодавець, працівник, контроль за виконанням працівником трудових обов'язків, відповідальність, законодавство України, досвід зарубіжних країн.

Key words: employer, employee, control over the performance of labor duties, liability, legislative of Ukraine, experience of foreign countries.

ЦИГАНОК ВОЛОДИМИР МИКОЛАЙОВИЧ

Харківський національний педагогічний університет

імені Г. С. Сковороди,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О. І. Процевського

ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ – БАЗИС МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Грошове забезпечення виступає базисом матеріального забезпечення військовослужбовців, оскільки воно «дозволяє посилити матеріальну зацікавленість у досягненні високих показників бойової підготовки, а недооцінка достатнього рівня грошового забезпечення військовослужбовців веде до негативних явищ у житті ЗСУ в цілому» [1, с. 198]. Для військовослужбовців грошове забезпечення є основним джерелом доходу, за допомогою якого вони можуть задовольняти свої потреби, утримувати власну сім'ю тощо. За своїм сутнісним змістом грошове забезпечення військовослужбовців є особливим виявом винагороди працівника за виконувану ним трудову функцію у відповідності до вимог чинного законодавства, а саме – заробітної плати, що регулюється нормами спеціального законодавства.