

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

### *Список використаних джерел*

1. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union (Brussels, 13 June 2023). URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf>
2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 25.
3. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text)

**Ключові слова:** соціальний діалог, держава, органи виконавчої влади, законодавство України.

**Keywords:** social dialogue, state, bodies of executive power, legislation of Ukraine.

***Oleh M. Yaroshenko***

*Yaroslav Mudryi National Law University*

*Vice-rector for educational and methodological work*

*Professor of the Department of Labor Law, Doctor of Law*

## **INTERNATIONAL TRENDS IN THE SPHERE OF FLEXIBLE WORKING HOURS**

In the European area and internationally, non-fixed working hours are a way of achieving goals. As companies strive to balance the needs of their employees with the needs of the market, flexible working hours are becoming the key to increasing productivity, achieving desired results and improving the quality of work and life of employees. Therefore, it is not surprising that one of the objectives of the European Employment Strategy is to reconcile the needs of organisations with those of employees by promoting greater internal flexibility and stimulating dialogue between all actors.

In 1993, the first EU Working Time Directive was adopted. This Directive outlined the first major step towards regulating the length of the working week. The purpose of this Directive was to define the requirements for ensuring the health and safety of people working in Europe.

Already in 2003, a new Directive 2003/88/EC was adopted, which actually replaced the previous one. As for the main provisions, they mainly set the length of the working week, which was a maximum of 48 hours, including overtime. They also established rules that defined the conditions for daily and weekly rest, holidays, rest breaks, etc. In recent years, the European Commission has been reviewing this Directive through a multi-stage consultation with the social partners at the EU level and a detailed impact assessment.

Some clauses of the Directive have been subject to extensive discussion, in particular the opt-out clause, which allows Member States not to apply the 48-hour working week if the employee voluntarily agrees to do so. Other items discussed included compensatory rest, work-life balance, and the reference period. It will take time to reach a full agreement on these issues, as they are quite complex in nature and require in-depth analysis. Many EU documents point to the possibility of finding mutually beneficial solutions, for example, the 1997 European Commission Green Paper on Partnerships for a New Work Organisation and the 2007 Commission Communication Towards a Common Framework for Flexibility.

The contribution of the International Labour Organisation is also worth exploring. Its activities are fully aligned with those of the EU and follow the belief in supporting productive working hours and work-life balance. In 1999, the ILO defined the concept of «decent work» as «expanding opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity». It also identified the following dimensions of adequate working time, with a

focus on health and safety, promoting gender equality, taking into account family interests, increasing enterprise productivity, and delegating to employees the right to influence their working time.

Based on these regulations, researchers clustered the variables and built a typology of working time flexibility with six types, such as: 1) High employee-oriented flexibility – employers combine timekeeping and overtime with flexible working, part-time work and long-term leave; 2) High company-oriented flexibility – employers in this case combine working outside normal working hours, part-time work, overtime and flexible contracts; 3) Medium level of life-cycle-oriented flexibility – generally, this combines long-term leave and pension programmes; 4) Daily intermediate flexibility – employers in this case combine non-fixed working hours with part-time work, time tracking and activities outside normal working hours; 5) Overtime work only; 6) Low flexibility – such employers do not have any flexibility measures.

One of the most recent innovations was the adoption by the Verkhovna Rada of Ukraine on 18 July 2022 of the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Regulation of Labour Relations with Non-fixed Working Hours». This Law actually regulated the issue of non-traditional labour. Moreover, the Labour Code of Ukraine separately distinguished the concept of an employment contract with non-fixed working hours.

An employment agreement with non-fixed working hours means a type of employment agreement that does not contain a provision on the specific time allocated for the performance of a particular job. The employee's main duty is to perform the work in question, and the employee performs the work when the employer provides it. There is also no guarantee on the part of the employer that this type of work will be provided on a permanent basis. However, despite this, labour remuneration must be paid on time and in a certain amount.

This newly adopted law is also called the Law on Freelancers. It details the terms and conditions of the contract defined in the Labor Code of Ukraine and provides for the creation of a sample contract that can be used by the employer in the future.

Under the Law, there is a limit on the number of such employment agreements and they may not exceed 10 per cent of the total number of employment agreements to which the employer is a party. An employer (an individual employer) employing less than 10 employees may enter into no more than one employment agreement with a non-fixed working time. Only one such employment contract is permitted for individual employers. The gap in the legislation in this case is the lack of control over the conclusion of such employment contracts, as the employer does not report to employees and does not provide information on the concluded contracts to the State Labour Service of Ukraine. The gap is the lack of specification of the legal fate of contracts concluded in excess of the permissible percentage.

Establishes basic requirements for an employment contract with non-fixed working hours: written form of the employment contract (after the end of martial law); remuneration for separate involvement of an employee in work outside of the basic time; the minimum notice period and method of notification of the start of the assigned work, which must be sufficient and adequate for the employee to start such work; the method and maximum period of notification by the employee of readiness to start work or refusal to perform it; the existence of defined time intervals during which the employee must perform work and be available, the so-called basic hours.

The above is necessary to avoid possible disagreements. It is important that the employee is not tied a work schedule and performs work when it is provided. The maximum time an employee can be engaged cannot exceed 40 hours per week or six days in accordance with labour law. The employer notifies the employee of the job offer, along with all the terms and conditions. All of this is outlined in the employment contract. The legislation does not contain specific requirements as to how the employee should be notified of the commencement of work. Such notification may be made in writing, by means of electronic communications, by signing work performance certificates, etc. There are also no special requirements regarding the specifics of setting deadlines. Such deadlines may be set in weeks, days or hours, depending on the content and specifics of the work performed. It should

be noted that such a notice period should be sufficient for the employee to start performing his or her duties in a timely manner.

An employee has the right to refuse to perform work in accordance with the terms of the agreement in the following circumstances: 1) if the term of work specified in the contract differs from the actual term announced by the employer; 2) if the employer did not notify the employee of the start of work in time. In other cases, the employee may be disciplined for refusing to perform work.

The law establishes a minimum working time of 32 hours per week for employees. If the number of actual hours is less, the employer is obliged to pay the amount corresponding to the calculation for 32 hours. If the work was carried out over a longer period of time, payment is made for the actual time worked.

The law does not impose restrictions on an employee's ability to combine one such employment contract with other employment contracts. In turn, the employer has no right to prevent the employee from engaging in other work and projects on a paid or unpaid basis. Thus, an employment contract with non-fixed working hours is prohibited from stipulating a condition prohibiting an employee from performing work under other employment contracts.

It is important to note that an employment agreement may contain additional grounds for termination that are directly related to the employee's failure to meet the required abilities, behaviour, etc.

Globalisation and the development of information technologies have had and continue to have a significant impact on the development of the labour market, transforming and modifying its traditional form. Thanks to globalisation and the penetration of information technology into the labour market, the workplace is becoming more flexible for employees, and working hours are no longer fixed. In turn, this frees employees from being tied to a workplace, as advanced computer technology has eliminated the need for geographic proximity. Non-standard labour relations are increasingly preferred by employees. Non-fixed working hours or flexible working arrangements are a certain condition that gives employees a direct opportunity to gain control over their work process, which is manifested in the direct planning of the working day and the number of hours worked.

The very concept of time-fixed work includes several aspects: flexible working arrangements; shortened working week; part-time work; seasonal working hours; and breaks during the working day. The peculiarity of non-fixed working hours is the ability of both the employer and the employee, or both of them together, to influence the distribution of working hours or to change the work schedule completely. It is appropriate to consider non-fixed working time through the prism of the employee's and employer's capabilities separately, since the favourable forms of flexibility for both of them differ.

The main benefits of non-fixed working hours for employers are: increased productivity; increased employee loyalty; wider employment opportunities; reduced absenteeism and slower staff turnover; customer satisfaction; and savings in rent and utility costs. As for the benefits of non-fixed working hours for employees, the following are worth noting: increased energy and creativity; no conflict between family and work; more women in leadership positions; reduced business trips and commuting time; increased motivation; improved mental health, reduced burnout and improved overall well-being; and open opportunities for inclusivity.

However, alongside these benefits, there are a number of challenges faced by all parties to labour relations. This is manifested on the part of employers in the following: fear of change, lack of trust in employees, difficulties in the financial sector, and loss of control over subordinates. On the part of employees, the challenges are manifested in the following: lack of proper support and guidance, without which adapting to new conditions may pose a number of problems for some employees; personal beliefs – for many, the image of the manager and physical interaction and communication with the management are a prerequisite for positive changes at work and achieving the results.

In the European area and internationally, non-fixed working hours are a way of achieving goals. As companies strive to balance the needs of their employees with the needs of the market, working time flexibility is becoming the key to increasing productivity, achieving desired results and improving the

quality of work and life of employees. In 1993, the first EU Working Time Directive was adopted. The purpose of this Directive was to define the requirements for ensuring the health and safety of people working in Europe.

In 2003, a new Directive 2003/88/EC was adopted. As for the main provisions, they mainly set the length of the working week, which was a maximum of 48 hours, including overtime. It also set out the rules governing daily and weekly rest, holidays, rest breaks, etc. In recent years, this Directive has been under review by the European Commission through a multi-stage consultation with the social partners at EU level and a detailed impact assessment.

The contribution of the International Labour Organisation is also worth exploring. Its activities are fully aligned with those of the EU and follow the belief in supporting productive working time and work-life balance. In 1999, the ILO defined the concept of «decent work» as «expanding opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity». It also defined the dimensions of adequate working time, with a focus on health and safety, promoting gender equality, taking into account family interests, increasing enterprise productivity, and delegating to employees the right to influence their working time.

The impact of the legal regulation of non-fixed working hours is monitored at the level of national law in Ukraine. Despite the full-scale intrusion, the legislation continues to improve and adapt to changes related to new technologies and globalisation.

One of the most recent innovations was the adoption by the Verkhovna Rada of Ukraine on 18 July 2022 of the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Regulation of Labour Relations with Flexible Working Hours». This Law actually regulated the issue of non-traditional labour. Moreover, the Labour Code of Ukraine separately defined the concept of an employment contract with non-fixed working hours.

**Ключові слова:** міжнародні тенденції, гідна праця, робочий час, гнучкий графік, режим роботи, нефіксований робочий час.

**Keywords:** international trends, decent work, working hours, flexible working hours, work mode, non-fixed working hours.

**Бориченко Катерина Валеріївна**

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

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

Не дивлячись на сучасні виклики, які стоять перед нашою державою, захист прав людини був та залишається основним напрямком її діяльності, який реалізується, зокрема, у процесі здійснення правосуддя. Трудові спори чотири роки поспіль займають третє місце за їх кількістю серед усіх категорій розглянутих судом справ, поступаючи лише договірним спорам та спорам про відшкодування шкоди. Так, «у 2019 році Касаційний цивільний суд Верховного Суду розглянув 2853 трудових спори, у 2020 році – 2459, у 2021 – 2135, у 2022 – 1801» [1]. Тобто не дивлячись на те, що спори, які виникають з трудових правовідносин, ст. 274 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) віднесено до категорії справ, які розглядаються у порядку спрощеного позовного провадження, що обмежує можливість оскарження у касаційному порядку прийнятого судового рішення, відповідні справи все ж таки розглядаються й Верховним Судом.