

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

У ТКУ передбачена відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику внаслідок мобінгу. Роботодавець може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання своїх обов'язків щодо запобігання та протидії мобінгу. Роботодавець може бути притягнутий до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику внаслідок мобінгу [2].

У ТКУ перелічені права працівника, який став жертвою мобінгу. Він має право звернутися до роботодавця з заявою про розслідування випадку мобінгу. Також працівник має право на захист від мобінгу з боку роботодавця, та має право розірвати трудовий договір у зв'язку з мобінгом [2].

У ТКУ також передбачені інші положення, які можуть бути застосовані до випадків мобінгу, наприклад, положення про захист персональних даних, про охорону праці, про відповідальність за шкоду, заподіяну працівнику.

Мобінг може порушувати право працівника на безпечні та здорові умови праці, якщо він спричиняє психологічний стрес, тривогу, депресію, зниження самооцінки, погіршення здоров'я, створює атмосферу страху та ворожості в колективі, змушує працівника змінити місце роботи або звільнитися.

Список використаних джерел

1. Волошина О. В. Захист прав працівників від мобінгу: сучасні правові аспекти. *Юридичний вісник*. 2022. № 6. С. 12–18.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
3. Савченко О. В. Мобінг як форма психологічного насильства в трудових відносинах: правовий аналіз. *Науковий вісник Університету Державної фіскальної служби України*. 2022. № 1 (89). С. 115–122.

Ключові слова: мобінг, психологічний тиск, цькування, дискримінація, ізоляція.

Keywords: mobbing, psychological pressure, harassment, discrimination, isolation.

Шукін Олександр Сергійович

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

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СВОЄЧАСНИЙ РОЗРАХУНОК ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ

Основний Закон України у статтях 1 та 3 проголошує Державу Україна одночасно правовою та соціальною державою, чим визначає зміст і спрямованість її діяльності, зокрема, її обов'язок щодо утвердження, забезпечення й гарантування прав і свобод людини [1]. Вагомим складником цього обов'язку є забезпечення державою соціальної спрямованості її економіки, створення умов і гарантування можливостей для громадян заробляти собі на життя працюю і своєчасно одержувати винагороду за неї (ч. 4 ст. 13, частини 1, 2 і 7 ст. 43 Конституції України).

Погодимося, що право на оплату праці є конституційним соціально-економічним правом людини і громадянина, яке є невіддільним від права на працю і характеризує сутнісну мету останнього. Належна і своєчасна оплата праці – це прояв одного з принципів здійснення

трудових правовідносин – відплатності праці, згідно з яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить їм достатній життєвий рівень [2].

Відповідно до ч. 1 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору [3]. У розвиток зазначених вище приписів у ст. 47 Кодексу законів про працю України (надалі – «КЗпП України») [4] встановлено, що роботодавець зобов'язаний у день звільнення працівника провести з ним розрахунок у строки, визначені ст. 116 КЗпП України [4]. У свою чергу, у відповідності до ч. 1 ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Щодо аналізу змісту ч. 1 ст. 116 КЗпП України, то первісно зазначаємо, що вона не повністю корелюється зі змістом ст. 47 КЗпП України, оскільки формально звужує склад роботодавців, які мають обов'язок проводити розрахунок з працівниками при звільненні у терміни, визначені ч. 1 ст. 116 КЗпП України, тільки певними видами юридичних осіб. Таким чином фізичні особи, фізичні особи-підприємці, відокремлені структурні підрозділи юридичних осіб, представництва іноземних суб'єктів господарської діяльності та інші категорії роботодавців, що здійснюють діяльність в Україні, формально можуть не виконувати приписи ч. 1 ст. 116 КЗпП України.

Також зазначаємо, що друге речення ч. 1 ст. 116 КЗпП України по цей час жодного разу не змінювалася та відповідне правоположення застосовується у первинній редакції, що існувала ще станом на 1971 рік. Проте, зараз вже XXI століття та абсолютна більшість розрахунків у сфері найманої праці в Україні здійснюється у безготівковій формі шляхом перерахування сум, що належать найманому працівникові за трудовим договором, на його банківські поточні рахунки у гривні.

Більше того, Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР у частині п'ятій статті 24 прямо встановив загальнодержавний пріоритет виплати заробітної плати у безготівковій формі, зазначивши, що за особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через банки/небанківських надавачів платіжних послуг, які отримали право на відкриття і ведення обслуговування рахунків відповідно до Закону України «Про платіжні послуги», поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Таким чином, наявність чи відсутність працівника на роботі у день звільнення у випадку якщо працівник отримує заробітну плату у безготівковій формі ніяким чином не впливає і не унеможливорює виконання роботодавцем обов'язку здійснити розрахунок при звільненні з таким працівником та об'єктивно не перешкоджає роботодавцю здійснити такий розрахунок.

Виходячи з системного аналізу чинного законодавства України вважаємо, що реалізація права працівника на своєчасний розрахунок при звільненні має бути у пріоритеті над необхідністю формального дотримання роботодавцем встановленої у ч. 1 ст. 116 КЗпП України функціонально застарілої процедури проведення розрахунку при звільненні працівника.

Проте на практиці чинна редакція ч. 1 ст. 116 КЗпП України надає роботодавцю фактично необмежені можливості для зловживання наданими йому правами у сфері оплати праці, через що істотно страждають майнові права працівників.

Так, вже у 2024 році за професійною правничою допомогою звернувся звільнений працівник, який зазначив наступне: його було звільнено за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (прогул без поважних причин); у день звільнення його на роботі не було; заробітна плата виплачується йому у безготівковій формі; на день звільнення та по останню дату розрахунок при звільненні з ним проведено не було; він неодноразово усно звертався до керівника роботодавця із вимогою провести з ним розрахунок при звільненні; з моменту звільнення пройшов вже місяць проте розрахунок при звільненні так й не проведено.

Попередньо було прийнято рішення здійснити захист клієнта у позасудовому порядку шляхом звернення до повноважного територіального підрозділу Державної служби України з питань праці зі скаргою на протиправні дії роботодавця. Було велике здивування, коли за результатами проведення позапланового заходу (контролю) за діяльністю роботодавця з боку посадових осіб територіального підрозділу Державної служби України було письмово повідомлено про відсутність порушень чинного трудового законодавства України в частині дотримання роботодавцем термінів проведення розрахунків при звільненні, оскільки звільнений працівник у день звільнення на роботі не перебував, а у подальшому не звертався до роботодавця з вимогою про проведення розрахунку при звільненні.

Окремо слід зазначити, що подальший місяць було витрачено на безрезультатні спроби вручити посадовим особам роботодавця вимогу звільненого працівника про проведення розрахунку при звільненні (відповідні особи просто ухилялися від отримання відповідного листування, при цьому не заявляючи відмову від отримання такого листування).

Таким чином, з метою дотримання процесуальних строків, передбачених ч. 2 ст. 233 КЗпП України, звільнений працівник був змушений звернутися за захистом своїх прав до суду. Окремо зазначаємо, що згідно сталої судової практики подання таких позовів вже однозначно визнається висуванням працівником до роботодавця вимоги про здійснення розрахунку при звільненні у розумінні ч. 1 ст. 116 КЗпП України (дивись, наприклад, Постанову Верховного Суду від 27 січня 2020 року у справі № 682/3060/16-ц) [5]. Але при цьому порушення базового конституційного права звільненого працівника на оплату праці та своєчасність розрахунку при звільненні продовжують тривати.

Вважаємо, що такої ситуації можна було б уникнути, якщо б законодавець не пов'язував виплату працівникові, що був відсутній на роботі у день звільнення, з поданням таким працівником окремої заяви про виплату про здійснення розрахунку при звільненні.

Щодо перспективного правового врегулювання відносин з проведення розрахунків з працівниками при звільненні, то ситуація також не є визначеною, оскільки на даний час не є достеменно відомим, який саме проект кодифікованого акту у сфері найманої праці буде прийнято.

Перший за часом змістовний проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 [6], що 24 липня 2017 року пройшов у Верховній Раді України друге читання та вже очікувався до найближчого прийняття, мав статтю 119, у якій фактично дублювались положення чинної редакції ст. 166 КЗпП України – роботодавець зобов'язаний провести з працівником, з яким припинено трудові відносини, у день звільнення розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Тотожна редакція статті 119 була збережена й у наступному за хронологією подання на розгляд Верховної Ради України проекті Трудового кодексу України від 08 листопада 2019 року № 2410 [7].

«Револьюційний» проект Закону України «Про працю» від 23 вересня 2022 року [8] вже відійшов від зазначеної вище концепції розбудови статті щодо здійснення розрахунків при звільненні та вже у частині першій статті 87 зазначив, що роботодавець зобов'язаний не пізніше дня припинення трудового договору провести з працівником розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник не зміг отримати належні йому суми у зазначений строк, вони мають бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення цим працівником вимоги про розрахунок.

Незважаючи на всі недоліки зазначеного вище законопроекту, що так і не був навіть концептуально сприйнятий позитивно науковою та професійною спільнотою, саме зазначена вище редакція врегулювання відносин з розрахунку при звільненні була повністю запозичена у статті 122 останнього за часом проекту Трудового кодексу України, який 12 січня 2024 року [9] було подано Міністерством економіки України на обговорення та узгодження зі сторонами соціального діалогу на національному рівні.

Таким чином, на даний час на розгляді Верховної Ради України знаходиться ціла низка кодифікованих нормативних актів, що мають встановити загальні засади врегулювання трудових відносин, і який саме з них буде прийнятий, є питанням більш політичним.

При цьому формулювання, що використовується у статті 122 найбільш вірогідного до прийняття проекту Трудового кодексу України від 12 січня 2024 року «якщо працівник не зміг отримати належні йому суми» не є конкретним та, навпаки, є таким, що допускає його подвійне тлумачення та не сприяє визначеності подальшого правозастосування.

Звідси, у будь-якому випадку, пропонуємо наступним чином у перспективі врегулювати відносини при здійсненні розрахунку при звільненні, що дозволить мінімізувати можливі порушення прав та законних інтересів працівника у процедурі його звільнення:

«Роботодавець зобов'язаний не пізніше дня припинення трудового договору провести з працівником розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат. Якщо працівник не зміг **з залежних від нього причин** отримати належні йому суми у зазначений строк, вони мають бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення цим працівником вимоги про розрахунок.»

При цьому слід на правозастосовному рівні встановити, що у випадку здійснення з працівником розрахунків з оплати його праці у період дії трудового договору у безготівковому порядку, то:

- повний розрахунок при звільненні працівника має бути проведений у день звільнення такого працівника (в останній день його роботи);
- тягар доказування неможливості проведення розрахунку з працівником при його звільненні у день звільнення має бути покладений на роботодавця.

Список використаних джерел

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Райко М. С. Право на оплату праці – одне з важливих конституційних прав людини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2020. Вип. 61 (1). С. 111–115. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2020_61\(1\)__27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2020_61(1)__27)
3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/ed20240308#Text>
4. Кодекс законів про працю : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Постанова Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 27 січня 2020 року у справі № 682/3060/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87334250>
6. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27.12.2014 р. № 1658. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
7. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 08.11.2019 р. № 2410. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/441>
8. Про працю : проект Закону України від 23.09.2022 р. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>
9. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 12.01.2024 р. № 4706-02/2838-03. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf

Ключові слова: severance pay, timelines for dismissal calculation, protection of the right to labor remuneration, labor payment.

Keywords: human rights protection, human rights activities, law enforcement activities, police, measures of legal protection.