

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

УДК 005.332.2(4):316.42(477)“364”“20”(062.552)
Є 24

*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

ISBN 978-617-8430-05-4

© НУ «Одеська юридична академія, 2024
© Автори статей, 2024

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

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.

Розгляд трудових спорів у судах має значний вплив на динаміку розвитку регулювання трудових відносин в Україні, оскільки досить часто саме в судових рішеннях «створюються» цікаві та прогресивні підходи до забезпечення прав працівника та роботодавця. Саме таким прикладом є сформульовані судовою практикою правила застосування строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів у разі порушення законодавства про оплату праці.

Так, спеціальною нормою, яка визначає строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів є стаття 233 КЗпП України, якою фактично визначено три групи строків звернення до суду: загальний (3 місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права), у справах про звільнення (1 місяць з дня вручення працівникові копії наказу (розпорядження) про звільнення), у справах про притягнення працівника до матеріальної відповідальності (1 рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди). При цьому ч. 2 ст. 233 КЗпП України уточнено, що у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, останній зобов'язаний звернутися до суду за захистом своїх прав у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

Тобто, в сучасних умовах у разі порушення роботодавцем права на оплату праці працівник має можливість звернутися до суду для вирішення трудового спору у тримісячний строк, який обчислюється з різних моментів, залежно від обставин правопорушення та стабільності перебування працівника у трудових відносинах з роботодавцем.

Статтею 234 КЗпП України також закріплено, що суд може поновити строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, у разі їх пропуску з поважних причин, якщо, зокрема, з дня отримання письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року.

Проте такий підхід законодавця до визначення строків звернення працівника до суду у разі порушення законодавства про оплату праці був впроваджений у національну юридичну практику досить нещодавно – з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-ІХ, який набув чинності 19 липня 2022 року.

До цього моменту ст. 233 КЗпП України не передбачала строкових обмежень щодо реалізації права працівника на звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати.

І здавалось би внесення змін до КЗпП України щодо визначення строків звернення до суду у разі порушення законодавства про оплату праці та набрання ними чинності з липня 2022 року однозначно визначили момент, з якого починається перебіг відповідного строку та його тривалість, а відповідно мало б сприяти правовій визначеності у відносинах оплати праці між працівником та роботодавцем. Проте з огляду на військову агресію РФ проти України, значну кількість осіб, які набули статус внутрішньо переміщеної особи, змушені були рятуватися від негативних наслідків збройного конфлікту, окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини тощо та часті зловживання роботодавцями наданими їм законодавством правами щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану, існує надзвичайно велика кількість випадків, коли порушення права працівника на оплату праці відбулося до липня 2022 року, проте з об'єктивних причин він не зміг реалізувати своє право на справедливий суд для відновлення законності у сфері трудових відносин в тримісячний строк. У цьому сенсі надзвичайно важливо правильно встановити перебіг відповідного строку звернення до суду.

Так, у разі виникнення спірних правовідносин до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», перебіг строку звернення до суду розпочинається з дати набрання чинності цим Законом, тобто з 19 липня 2022 року.

Між тим, відповідно до пункту першого глави ХІХ «Прикінцеві положення» КЗпП України, під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання по-

ширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про відміну на всій території України карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 27 червня 2023 року № 651, карантин, який запроваджено з 19 грудня 2020 року відмінено на всій території України з 24 години 00 хвилин 30 червня 2023 року.

Таким чином, з урахуванням правил застосування правових норм, у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці у період до 30 червня 2023 року, працівник має можливість звернутися до суду за вирішенням трудового спору у тримісячний строк, як це визначено статтею 233 КЗпП України. Проте вказаний строк обчислюється не з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, чи з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116), а з огляду на положення п. 1 глави XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України з 01 липня 2023 року.

Список використаних джерел

1. З усім навантаженням, зокрема щодо трудових спорів, в умовах воєнного стану судова система впорається – Ольга Ступак. *Судова влада України : веб-портал*. 2022. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1345673/>.

Ключові слова: захист трудових прав, строк звернення до суду, оплата праці, порушення законодавства про оплату праці, карантин.

Keywords: protection of labor rights, term of appeal to court, wages, violation of legislation on wages, quarantine.

Венедіктов Сергій Валентинович

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, професор*

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОСУВАННЯ ПО РОБОТІ

За наявності вакантної посади роботодавець наділений правом вільного вибору серед кандидатів на її зайняття, що прямо передбачено ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Фактично зазначена стаття Кодексу обмежує це право лише заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, тобто відмови без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. О. І. Процевський доречно підкреслював, що обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу буде вважатися у тому випадку, коли професійні і ділові якості особи або стан її здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку вона претендує [1, с. 40]. В певній мірі впливати на право роботодавця здійснювати вільний вибір серед кандидатів на вакантну посаду може також й позитивна дискримінація. Частина 2 ст. 2¹ КЗпП, присвячена цьому явищу, наголошує, що не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Вибір роботодавцем кандидата на вакантну посаду безпосередньо зі штату працівників, у трудовому праві пов'язується з такою категорією, як просування по роботі. Трудове законодавство не надає визначення цій категорії, акцентуючи увагу здебільшого на праві