

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції



ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 16 травня 2025 року

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Одеська юридична академія»

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 16 травня 2025 року

Том 1

Одеса
2025

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 16.05.2025 р.)*

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

Є 24 **Європейські орієнтири розвитку України: нові виміри у воєнний час** : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травня 2025 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Фенікс, 2025. – Т. 1. – 772 с.
ISBN 978-617-8430-61-0

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час» містять результати наукових досліджень і практичних напрацювань вчених, фахівців і військовослужбовців, здійснені в умовах повномасштабної війни. У збірнику представлено як теоретичні, так і емпіричні дослідження у галузях філософії, загальної теорії держави і права, історії права, сучасних соціально-політичних процесів, соціології та психології.

Особливу увагу приділено аналізу загроз національній безпеці в конституційному, міжнародному та європейському правовому контекстах, а також питанням трудового, соціального, земельного, аграрного та екологічного права. Окремі розділи присвячено функціонуванню економіки та підприємництва в умовах євроінтеграції.

У збірнику також розглянуто проблематику цифрової трансформації, захисту інформації та кібербезпеки в умовах воєнного часу, методику викладання іноземних мов, перекладознавство, лінгвістику і журналістику. Висвітлено наукові здобутки в адміністративному, фінансовому, морському та митному праві, реформуванні судової системи, діяльності прокуратури, правоохоронних органів та адвокатури. Окремо проаналізовано питання кримінального права, кримінального процесу, кримінології, криміналістики, судової експертизи, медико-психологічного забезпечення правосуддя, а також аспекти цивільного, сімейного, господарського права, інтелектуальної власності та патентного судочинства. Розглянуто також актуальні питання діяльності бібліотек у закладах вищої освіти та фізичної підготовки здобувачів вищої освіти.

Збірник адресовано науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, а також практикам у галузях права, економіки, соціології, політології, психології, філології, журналістики та кібербезпеки.

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

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**

ISBN 978-617-8430-61-0

© НУ «Одеська юридична академія, 2025
© Автори статей, 2025

Зміст

ПРИВІТАННЯ ГОЛОВИ ВЧЕНОЇ РАДИ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ», АКАДЕМІКА С. В. КІВАЛОВА	17
---	----

СЕКЦІЯ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА ТА ПРОЦЕСУ, ФІНАНСОВОГО ПРАВА

<i>Ківалов Сергій Васильович</i> ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА ЯК ЗАСІБ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ	19
<i>Біла-Тіунова Любов Романівна</i> ОКРЕМІ НОТАТКИ ЩОДО «ПРИНЦИПУ РІВНОГО ДОСТУПУ» І «ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ» У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	22
<i>Білоус-Осінь Тетяна Ігорівна</i> ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕДУР ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТИ ТА НАУКИ	26
<i>Даниленко-Негара Юлія Сергіївна</i> ОКРЕМІ АСПЕКТИ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВИЛ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ	28
<i>Козачук Діана Анатоліївна</i> ЩОДО ОБСЯГУ ПРАВА НА АПЕЛЯЦІЙНЕ ОСКАРЖЕННЯ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ	32
<i>Негара Родіон Віталійович</i> УСНІЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ АКТ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ	35
<i>Осадчий Анатолій Юрійович, Закаленко Олена Василівна</i> СТАНДАРТИ ДОКАЗУВАННЯ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ	38
<i>Слободянюк Марина Анатоліївна</i> ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.	42
<i>Стрельников Андрій Вікторович</i> АНТИКОРУПЦІЙНА СУБ'ЄКТНІСТЬ ПАТРОНАТНИХ СЛУЖБОВЦІВ: РЕТРОСПЕКТИВА НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	44
<i>Фролова Євгенія Ігорівна</i> ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВ СУБ'ЄКТІВ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ.	48
<i>Чердинцев Юрій Герасимович</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ АТЕСТАЦІЇ СЛУЖБОВЦІВ МИТНИХ ОРГАНІВ	50
<i>Назарчук Анастасія Валеріївна</i> ЩОДО СУБ'ЄКТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	53
<i>Піть Ігор Юрійович</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ФІНАНСАМИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	56
<i>Бевзюк Ангеліна Костянтинівна</i> АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ	59
<i>Данілов Олександр Дмитрович</i> НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ СУДОВОЇ СИСТЕМИ	62

Кісліцина Ірина Олександрівна УЧАСТЬ ПРОКУРОРА В УКЛАДЕННІ УГОД ПРО ВИЗНАННЯ ВИНУВАТОСТІ У КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ ЩОДО КОРУПЦІЙНИХ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ: ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ТА ЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.	351
Ковальчук Інна Сергіївна ПІДТРИМАННЯ ПУБЛІЧНОГО ОБВИНУВАЧЕННЯ ПРОКУРОРОМ : ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ ПІДХІД.	355
Кравченко Марина Олександрівна ЛЕГІТИМНІСТЬ ЯК ОДНА З ОЗНАК СУДОВОЇ ВЛАДИ.	357
Кубасенко Андрій Володимирович КРИТЕРІЙ ТА ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ: ДОСВІД АЗІЙСЬКИХ КРАЇН	359
Храпенко Олена Олегівна ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТАЦІЇ ТА ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ: НОВА ЕРА НАДАННЯ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ	362
Нестерчук Лілія Петрівна НАЦІОНАЛЬНЕ АНТИКОРУПЦІЙНЕ БЮРО УКРАЇНИ У СИСТЕМІ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ІНСТИТУТІВ: ІСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ	366
Гривенко Владлен Вікторович ЩОДО ВПЛИВУ ВОЄННОГО СТАНУ НА ІНСТИТУТ АДВОКАТУРИ	370
Зубрицький Олександр Олександрович ЗМІНИ В ДИСЦИПЛІНАРНОМУ ПРОВАДЖЕННІ: ДОСВІД ВКДКА	372
Мозгалюв Віктор Юрійович ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ПРИ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕДАЧАХ ТОВАРІВ ВІЙСЬКОВОГО ТА ЦИВІЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ.	375
Чорний Максим Михайлович ЩОДО ЗОВНІШНЬОГО ВИГЛЯДУ ПРОКУРОРА	379
Шербатий Роман Романович ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ У КОНТЕКСТІ ДОБОРУ ДО МІСЦЕВОГО СУДУ	381
СЕКЦІЯ 8. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ	
Чанишева Галія Інсафівна ПРАВО НА СТРАЙК ЗА ПРОЄКТОМ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ»	386
Бориченко Катерина Валеріївна ЩОДО ПРАКТИКИ ІНДЕКСАЦІЇ ПЕНСІЙ В УКРАЇНІ	390
Бурак Володимир Ярославич ПРО ПОШУК НОВОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.	393
Венедіктов Сергій Валентинович ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.	396
Вишинецька Світлана Василівна ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ДИРЕКТИВИ 2019/1152 ПРО ПРОЗОРИ ТА ПЕРЕДБАЧУВАНІ УМОВИ ПРАЦІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ.	399
Lagutina Iryna Victorivna ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND SAFETY AND HEALTH AT WORK.	401

Гарашенко Людмила Петрівна

ОСОБЛИВОСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ПРАЦІВНИКАМ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 404

Краснов Єгор Володимирович

СУДОВИЙ І ПОЗАСУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. 407

Наньєва Марія Іванівна

ЗАХИСТ ПРАВ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. 410

Панченко Анна Олександрівна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РЕСПУБЛІЦІ КАЗАХСТАН: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ. 413

Пожарова Оксана Вікторівна

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕВЕДЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. 416

Шукін Олександр Сергійович

ЩОДО ПЕРЕБІГУ ОКРЕМИХ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО СУДУ ЗА ЗАХИСТОМ ТРУДОВИХ ПРАВ 419

Білик Олександр Сергійович

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА: СУЧАСНИЙ СТАН І НАПРЯМИ РОЗВИТКУ 423

Горбаченко Ерік Сергійович

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА 425

Жученко Руслан Олегович

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 427

Калиновський Роман Михайлович

ГАРАНТІЇ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ. 430

Карпенко Олександр Олександрович

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ОРГАНІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ КРАЇН ЄС 433

Краснова Анастасія Валеріївна

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 436

Мелешко Олексій Андрійович

ВИДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ЇХ СПІВВІДНОШЕННЯ ІЗ ФОРМАМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ 439

Мензатул Дмитро Володимирович

ЮРИДИЧНІ ОЗНАКИ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВІ ТА СПРИЯТЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ. 442

Мирончук Владислав Володимирович

СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ. 445

Онуфрієнко Дар'я Віталіївна

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ 448

Сітніков Микита Романович

ПРИНЦИПИ ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ 451

Соколов Дмитро Сергійович

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ СЛУЖБОВОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 454

СЕКЦІЯ 8.

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

***Керівник секції:** завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення, доктор юридичних наук, професор Чанишева Галія Інсафівна*
***Секретар секції:** асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Кіліміченко Анна Олегівна*

Чанишева Галія Інсафівна

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

ПРАВО НА СТРАЙК ЗА ПРОЄКТОМ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ»

Юридичне забезпечення права на страйк здійснюється нормами розділу VI «Страйки та локаути» проекту Закону України «Про колективні трудові спори» (далі – законопроект) [1]. Зазначений проєкт у цій частині характеризується низкою переваг і новел порівняно з чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР [2].

По-перше, варто відзначити більш повне визначення поняття страйку в абзаці восьмому частини першої ст. 2 законопроекту порівняно з аналогічним визначенням у частині першій ст. 17 чинного Закону. Ідеться про суб'єктів здійснення права на страйк: у законопроекті до таких, крім працівників підприємства, установи, організації, слушно віднесено працівників відокремленого підрозділу юридичної особи, фізичної особи-роботодавця. Водночас якщо в чинному Законі зазначаються працівники «підприємства, установи, організації (структурного підрозділу)», то останні два слова виключено з поняття страйку в законопроекті. Ця новела заслуговує на підтримку, оскільки незважаючи на наявність цих слів у понятті страйку за чинним Законом, фактично його нормами регламентується здійснення права на страйк працівниками саме підприємства, установи, організації, а не його структурного підрозділу.

По-друге, позитивною рисою законопроекту є включення до нього окремої ст. 38 про проведення попереджувального страйку. Чинним Законом такий страйк не передбачений, хоча проведення таких страйків регламентується трудовими кодексами окремих країн ЄС. Зокрема, попереджувальний страйк, який триває не більше двох годин, як один із видів страйку закріплений у п. 1 частини другої ст. 244 Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [3].

Можливості проведення попереджувального страйку передбачені ст. 38 законопроекту як у спорах про права, так і у спорах про інтереси. Такий страйк можна оголошувати одноразового під час розгляду колективного трудового спору з дотриманням загальних правил проведення страйку та урахуванням особливостей, зазначених у ст. 38 законопроекту.

По-третє, процеси цифровізації трудових відносин знайшли відображення у нормах ст. 39 законопроекту щодо рішення про оголошення та висунення вимог страйку, частиною першої якої передбачається прийняття такого рішення шляхом голосування та /або шляхом збору підписів працівників, у тому числі електронних підписів з використанням засобів електронної комунікації з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

Частиною другої ст. 39 законопроекту також спрощено порядок прийняття рішення про оголошення та висунення вимог страйку, що вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало не менше половини працівників (делегатів конференції) підприємства, установи, організації (їх відокремленого підрозділу юридичної особи), фізичної особи – роботодавця. Відповідно до частини першої ст. 19 чинного Закону рішення про проведення страйку на підприємстві вважається прийнятим, «якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції». При цьому йдеться про більшість працівників, які беруть участь у загальних зборах, хоча при цьому не зазначається про те, яка більшість повинна бути – проста чи кваліфікована.

Заслужують на підтримку й інші норми ст. 39 законопроекту щодо більш докладного врегулювання порядку прийняття рішення про оголошення та висунення вимог страйку.

По-четверте, більш розлогими та чіткими порівняно з нормами чинного Закону є закріплені у ст. ст. 40, 41 законопроекту норми про керівництво страйком і можливість створення страйкового фонду та порядок його використання, оперативне інформування працівників про хід вирішення колективного трудового спору, місце страйку, строки повідомлення органом (особою), уповноваженим (ою) на керівництво страйком, роботодавця та Національну службу посередництва і примирення про затверджені учасниками страйку вимоги та про оголошення (початок) страйку тощо.

По-п'яте, потрібно звернути увагу на закріплення у законопроекті більш високого рівня гарантій прав працівників, які беруть участь у страйку (учасників страйку) (ст. 42), прав працівників, які не беруть участь у страйку (ст. 43), а також нову норму про права роботодавців під час страйку (ст. 44).

По-шосте, новелою законопроекту є норми, закріплені в частині четвертій ст. 37 законопроекту, щодо застосування страйку як засобу вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених цим Законом) «без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу у разі не реагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення

простроченої заборгованості із виплати заробітної плати» за умов, зазначених у цій частині. Водночас потрібно враховувати, що у таких випадках, враховуючи положення абзацу першого частини шостої ст. 15 законопроекту, обов'язковим є проведення переговорів як способу вирішення колективного трудового спору.

Ці та деякі інші новели законопроекту заслуговують на позитивну оцінку і свідчать про подальший розвиток національного законодавства в частині юридичного забезпечення конституційного права на страйк.

Водночас щодо норм розділу VI видається доцільним висловити низку конкретних зауважень і пропозицій з метою вдосконалення їх змісту. По-перше, ст. 37 законопроекту називається «Право на страйк», утім саме право в цій статті не закріплене. У зв'язку з цим варто викласти частину першу цієї статті в такій редакції:

«Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом, актами Національної служби посередництва і примирення, колективною угодою (договором)».

По-друге, у законопроекті відсутня окрема спеціальна норма про види страйку. З визначення поняття страйку в абзаці восьмому частини першої ст. 2 випливає, що такими видами є невихід на роботу, невиконання працівниками своїх трудових обов'язків. У ст. 38 передбачений такий вид страйку, як попереджувальний страйк. Водночас в абзаці першому частини шостої ст. 40 законопроекту зазначається про «форми страйку», до яких віднесено «повне або часткове припинення роботи».

У зв'язку з цим видається доцільним виокремлювати види та форми страйку. Що стосується видів страйку, то, виходячи зі змісту норм розділу VI законопроекту, варто передбачити такі види, як попереджувальний страйк, який триває не більше двох годин, і справжній страйк. Саме такі види страйку залежно від його тривалості закріплені в частині другій ст. 244 Трудового кодексу Литовської Республіки.

Як видається, класифікацію видів страйку можливо здійснювати, крім критерію тривалості, також за таким критерієм, як форма страйку. У такому розумінні якщо страйк у частині першій ст. 17 чинного Закону та в абзаці восьмому частини першої ст. 2 законопроекту визначається як «тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання працівниками своїх трудових обов'язків)», доцільно виділяти такі форми страйку, як невихід на роботу, повне або часткове припинення роботи. Зазначення в дужках у визначенні поняття страйку про «невихід на роботу, невиконання працівниками своїх трудових обов'язків» видається невдалим, оскільки при невиході на роботу працівники також не виконують свої трудові обов'язки». Мається на увазі припинення роботи при виході працівника на роботу, що може бути повним або частковим. У зв'язку з цим доцільно абзац перший частини

шостої ст. 40 законопроекту доповнити такою формою страйку, як «невихід на роботу» і відповідно у дужках після слів «форми страйку» зазначити «(невихід на роботу, повне або часткове припинення роботи)».

По-третє, вище вже відзначалося про можливість застосування страйку згідно з частиною четвертою ст. 37 законопроекту без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу. Водночас, як видається, положення цієї частини щодо «нереагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати» є нечітким і невизначеним у часі. Доцільно було б у такому випадку врахувати положення абзацу першого частини шостої ст. 15 законопроекту про те, що «способами вирішення колективних трудових спорів про права є переговори, трудова медіація, трудовий арбітраж. Послідовність розгляду спорів про права (крім переговорів, які є обов'язковими) визначається сторонами колективного трудового спору». У зв'язку з цим пропонується замінити в цьому абзаці слова «у разі нереагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати» словами «у разі якщо спір щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати не було вирішено шляхом переговорів».

По-четверте, виникає питання щодо змісту частини другої ст. 47 законопроекту, в якій закріплені норми про особливості права на страйк, стосовно рішення суду про обмеження судом проведення страйку у передбачених в цій частині випадках. Якщо із зупиненням судом проведення страйку в таких випадках все зрозуміло, то питання якими мають бути межі обмеження, встановлені судом, залишається невизначеним. Як видається, правильною варто було б вважати норму про зупинення проведення страйку судом на наявності обставин, зазначених у частині другій ст. 47 законопроекту.

Список використаних джерел:

1. Проект Закону України «Про колективні трудові спори» № 12034 від 16.09.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/743b903a-5e57-42a3-b488-981264dc70d9>
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 – 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolx.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#

Ключові слова: страйк, право на страйк, законодавство України, проект Закону України «Про колективні трудові спори».

Keywords: strike, right to strike, legislation of Ukraine, Draft Law of Ukraine “On Settlement of Collective Labor Disputes”.