

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. Міхальов В. О. Класифікація юридичних гарантій прав і свобод особистості в Україні. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) : у 2 т. / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса, 2021. Т. 1. С. 288–290.
2. Бориченко К. В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2020. 452 с.
3. Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 210 с.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
5. Про організацію трудових відносин в умовах військового стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

Ключові слова: роботодавець, трудові права, гарантії трудових прав, трудове законодавство України.

Keywords: employer, labor rights, guarantees of labor rights, labor legislation of Ukraine.

Жученко Руслан Олегович

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

УСНИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ

Поняття трудового договору не викликає багато дискусій у теперішній час. Проте так і не дістало однозначного вирішення питання визначення трудового договору, укладеного в усній формі.

Згідно ст. 24 Кодексу законів про працю України «трудова угода укладається, як правило, в письмовій формі».

Відповідно до ч.1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору».

Зі змісту цитованих правових норм можна зробити висновок, що діюче законодавство фактично не забороняє укладення трудових договорів в усній формі.

Але чи можна вважати змістовним закріплене ст. 21 КЗпП України поняття трудового договору, якщо мова йде про усний трудовий договір? Якими будуть наслідки для учасників трудових правовідносин у разі недодержання письмової форми при укладенні певних видів трудового договору? Доречно зазначити у такому випадку про відсутність трудового договору взагалі?

Перш за все необхідно звернути увагу, що поняття «усний трудовий договір» взагалі не застосовується у чинному трудовому законодавстві. Кодекс законів про працю України закріплює можливість укладення трудового договору в усній формі, але визначення йому не надає.

У проєкті Трудового кодексу України, який розроблений Міністерством економіки України на виконання підп. 4 п. 3 розділу II Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX та розміщений для обговорення на веб-сайті спільного представницького органу об'єднань профспілок у січні 2024 року, взагалі передбачена можливість існування лише письмової форми трудового договору. Так, згідно ч. 2 ст. 32

проекту Кодексу, трудовий договір є укладеним з моменту його підписання. Проте згідно ч. 5 ст. 30 проекту ТК України, до відносин, за якими робота виконувалась без укладення трудового договору та які у встановленому порядку визнано трудовими, застосовуються норми трудового законодавства [1].

Цитовані вище положення як діючого трудового законодавства, так і проекту ТК України свідчать про те, що законодавець при їх формулюванні не враховує концепції науки трудового права щодо змісту категорій «трудові відносини» та «трудовий договір», їх співвідношення. Законодавцем не враховано, що існування будь яких трудових відносин обумовлено перш за все наявністю трудового договору.

Дослідження положень п. 6 ч. 1 ст. 232 КЗпП України настановляє на висновок про можливість існування трудових відносин без укладеного трудового договору. Виходячи з буквального тлумачення змісту названої норми виходить, що трудові відносини існували автономно, оскільки про трудовий договір мова йде до моменту вирішення відповідного трудового спору судом.

Видається законодавець мав на увазі можливість застосування такого способу захисту працівником порушеного права, як підтвердження факту вже безумовно існуючих трудових відносин між сторонами, адже допустити перебування працівника та роботодавця у трудових відносинах без укладеного трудового договору неможливо оскільки:

- єдиною підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір;
- зазначається про можливість застосування норм трудового законодавства до відносини, які визнані в порядку визначеному законом, трудовими, але при фактичній відсутності укладеного трудового договору.

Вище зазначена правова невизначеність окремих положень чинного трудового законодавства України та неякісний зміст проекту ТК України 2024 року є наслідком ігнорування концепцій науки трудового права, її досягнень, зокрема щодо необхідності легального визначення трудового договору, укладеного в усній формі, як угоди між працівником та роботодавцем, втіленої в їх взаємних діях.

Дуже цікаву думку з цього приводу можна знайти у практиці Верховного Суду. Так, у постанові Верховного Суду від 13.04.2020 р. у цивільній справі № 344/2293/19 суд зазначив, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота проводилася за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу [2]. Тобто, на думку суду, про укладення трудового договору може свідчити факт допуску роботодавцем працівника до виконання певної роботи.

Така позиція є цілком логічною та знаходить своє відображення й у трудовому законодавстві Європейського Союзу.

Наприклад, зі змісту Директиви 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. «Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин» вбачається, що роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж через два місяці після початку роботи надати працівнику інформацію у формі письмового договору про працевлаштування, або листа про домовленість, або іншого письмового документу, що повинен містити наступну інформацію: особистості сторін; місце роботи; посада, ступень, характер або категорія роботи; дата початку трудового договору; початкова основна кількість, інші складові елементи та частота оплата праці; колективні трудові угоди, що визнають умови роботи працівника [3].

Фактично мова йде про обов'язок роботодавця визначити дату початку дії трудового договору не пізніше ніж протягом двох місяців з дня допуску працівника до роботи. Тобто, незважаючи на те, що письмовий трудовий договір не був укладений у письмовій формі у день початку виконання працівником роботи, вважається, що він існує по факту.

Вище зазначений підхід застосовується й у Великобританії, де якщо трудовий договір було укладений усно, роботодавець зобов'язаний надати працівнику впродовж двох місяців

після початку роботи письмове підтвердження особливостей трудової діяльності, що не є тожним письмовій формі трудового договору [4, с. 56].

Таким чином, є доречним зазначити, що досвід Європейського Союзу та Великобританії у правовому регулюванні практики застосування усного трудового договору можна б було запозичити під час розроблення проекту Трудового кодексу України. Замість того, щоб замовчувати або заперечувати існування такого виду трудового договору, як фактичний трудовий договір, – в інтересах працівників необхідно законодавчо визначити його значення.

Для цього перш за все необхідно виправити законодавчу помилку, яка дозволяє розуміти трудовий договір та трудові відносини як автономні явища.

Визнання на законодавчому рівні існування усного трудового договору буде важливим кроком на шляху ефективного забезпечення прав та законних інтересів працівника і не дасть можливості роботодавцю аргументувати відсутність трудових відносин відсутністю підписаного трудового договору.

Список використаних джерел

1. Проект Трудового кодексу України № 4706-02/2838-03 від 12.01.2024 р. URL: https://spofpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf.
2. Постанова Верховного Суду від 13.04.2020 р. по справі № 344/2293/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88790705>.
3. Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин : директиви 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77791
4. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ : Ніка-Центр, 2017. 74 с.

Ключові слова: трудовий договір, форма трудового договору, усний трудовий договір, укладення трудового договору.

Keywords: employment contract, form of employment contract, oral employment contract, conclusion of employment contract.

Казімирова Ольга Олегівна

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

ПОСЛУГИ З ПОСЕРЕДНИЦТВА ЯК ВИД НЕСТАНДАРТНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ

З кожним днем нестандартні форми зайнятості і різноманітність видів зайнятості, які вони охоплюють, стають невід'ємною частиною на ринках праці по всьому світу.

Нестандартні форми зайнятості можуть допомогти як підприємствам адаптувати трудові ресурси до будь-яких нестабільних ситуацій, так і дозволити працівникам краще поєднувати свою зайнятість із сімейними та особистими потребами. Однак, нерідко нестандартні форми зайнятості використовують і як засіб скорочення витрат на робочу силу за рахунок порушення основоположних трудових прав, що в свою чергу породжує нестабільність на ринку праці та доходів.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) слідкує як трудові відносини набувають гнучкості в сучасних умовах та розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав.

Конвенція МОП № 181 про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 року (далі – Конвенція) надає визначення терміну «приватне агентство зайнятості» як фізичної або юридич-