

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ
ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ХХІ СТОЛІТТЯ:
СИНЕРГІЯ НАУКОВИХ, ОСВІТНІХ
ТА ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної
конференції

19 травня 2023 року

У двох томах

Том 1



Видавництво
«Юридика»
2023

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)
Є24

Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 3 від 16.06.2023 р.)

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

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**.
Матеріали видано в авторській редакції.

Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та
Є24 глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх
та технологічних рішень : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-
практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редак-
цією С. В. Ківалова. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. –
Т. 1. – 790 с.

ISBN 978-617-8263-39-3

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень». У першому томі збірника містяться наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині в умовах повномасштабного військового вторгнення у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їхньому 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.

Збірник розраховано на наукових та 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)

ISBN 978-617-8263-37-9 (у 2 т.)
ISBN 978-617-8263-39-3 (т. 1)

© Національний університет
«Одеська юридична академія», 2023

Об'єднання досвіду суб'єктів правотворчої діяльності, вчених та спеціалістів у галузі трудового права допоможе усунути зазначені прогалини, що створюють низку проблем при реалізації правового статусу роботодавця на практиці.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.
3. Костюк В. Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗПП України та проектом Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз. *Наукові записки НАУКМА*. 2009. Т. 90: Юридичні науки. С. 87–90.
4. Попович Т. П. Юридичний обов'язок як правова цінність. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 43–47.
5. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 року № 2410-1. www.rada.gov.ua
6. Проект Закону України «Про працю» від 23 вересня 2022 року. <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>
7. Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 210 с.
8. Словник української мови : в 11 т. / за ред. В. О. Винник, Л. А. Юрчук. Київ : Наук. думка, 1974. Т. 5. 840 с.

Ключові слова: трудові відносини, юридичний обов'язок, трудове законодавство, правовий статус роботодавця, основні трудові обов'язки роботодавця.

Key words: labor relations, legal obligation, labor legislation, labor relations, legal status of the employer, the main labor duties of the employer., labor legislation.

ЖУЧЕНКО РУСЛАН ОЛЕГОВИЧ

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

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України указом Президента України № 64/2022 від 24 лютого 2022 року в нашій державі введено воєнний стан, який продовжується та впливає майже на всі сфери суспільних відносин, у тому числі й ті, що становлять предмет трудового права.

У відповідь на нові виклики сучасності 15 березня 2022 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, який, серед іншого, визначив особливості припинення трудових відносин як за

ініціативою працівника, так і за ініціативою роботодавця, що в більшості випадків спрощують відповідну процедуру та фактично нівелюють значення окремих визначених Кодексом законів про працю України гарантій прав сторін трудового договору при звільненні.

Так, статтею 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріплені особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Вказаною нормою передбачено, що «у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)» [1].

Не дивлячись на важливе значення для працівників наданої законодавством можливості припинити трудові відносини без дотримання двотижневого строку попередження про наступне звільнення, варто зауважити, що конструкція ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» за своєю суттю має правообмежувачий характер для роботодавців.

Так, два тижні, за які працівник має попередити роботодавця про намір розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, відповідно до ст. 38 КЗпП України, забезпечують можливість останнього підшукати заміну людині, яка має намір звільнитися. Відповідна гарантія покликана забезпечити ефективність діяльності підприємства, установи, організації та стабільність трудових відносин з іншими працівниками, зокрема й з огляду на відсутність потреби в організації переведень, переміщень, зміни істотних умов праці тощо.

Своєю чергою, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачені певні особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в умовах воєнного стану, що можуть негативно вплинути на правовий статус працівника.

Так, відповідно до ст. 5 Закону, «допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки».

Також у частині другій статті 5 аналізованого нормативно-правового акту йдеться, що «у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів».

За приписами частини першої статті 43 КЗпП України «розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку

ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник» [2].

Надання професійною спілкою (профспілковим представником) у визначених законом випадках згоди на розірвання трудового договору є проявом визнання державою названих суб'єктів повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцем, а також з іншими об'єднаннями громадян. Така згода (відмова у наданні згоди) є засобом захисту прав працівників, і це право на захист зазвичай не може бути обмежено.

Дійсно, варто констатувати, що аналізованими положеннями Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» трудові права як працівників, так і роботодавців істотно обмежені. Підґрунтям такого обмеження є положення ст. 64 Конституції України, за приписами яких «в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод», зокрема й тих, що закріплені ст. 43 Конституції України.

Разом з тим процедура припинення трудового договору, визначена чинним новітнім законодавством про працю, хоч і встановлює обмеження конституційного права на працю та трудових прав роботодавців, проте цілком очевидно, що її трансформація викликана обставинами активних бойових дій та необхідністю вжиття заходів для захисту держави, забезпечення захисту життя, здоров'я, недоторканості і безпеки людини в умовах воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових правовідносин в умовах військового часу : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
2. Кодекс законів про працю України : Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Ключові слова: трудовий договір, припинення трудового договору, воєнний стан, законодавство України.

Key words: employment contract, termination of the employment contract, martial law, legislation of Ukraine.

Тарасенко Вікторія Сергіївна

Особливості скорочення медичних працівників
під час воєнного часу. 475

Трюхан Оксана Анатоліївна

До питання відшкодування моральної шкоди, завданої втратою
здоров'я працівників унаслідок нещасних випадків. 479

Наньєва Марія Іванівна

Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану:
робочий час і час відпочинку. 483

Щукін Олександр Сергійович

Деякі практичні питання захисту права працівника
на оплату періоду вимушеного прогулу. 485

Менів Любов Дмитрівна,

Воробйов Кирило Денисович

До питання зайнятості молоді в Україні 490

Білик Олександр Сергійович

Перелік принципів правового регулювання індивідуальних
трудових відносин 493

Вереїтін Сергій Володимирович

До проблеми правового регулювання змісту контракту про
проходження служби в Національній поліції України 496

Галузінський Назар Олександрович

Класифікація санкцій у праві соціального забезпечення 499

Гапочка Володимир Миколайович

До питання зарубіжного досвіду соціального страхування
на випадок безробіття 502

Горбаченко Ерік Сергійович

Основні трудові обов'язки роботодавця за законодавством України . 504

Жученко Руслан Олегович

Особливості припинення трудового договору в умовах
воєнного стану. 506

Казімирова Ольга Олегівна

Поняття «нетипові форми зайнятості» за законодавством України . . 509

Кіліміченко Анна Олегівна

Нормативна основа права на зайнятість 511

Луцик Володимир Борисович

До питання про ознаки матеріальної відповідальності
роботодавця за порушення права працівника на працю. 513

Мензатул Дмитро Володимирович

Право на справедливі та сприятливі умови праці
у системі трудових прав. 516

Мульгіна Оксана Володимирівна

Щодо законодавчого регулювання соціального захисту
самозайнятих в Україні 518