

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
Факультет цивільної та господарської юстиції
Кафедра приватного права
Кафедра права інтелектуальної власності та патентної юстиції**

ІТ-ПРАВО, КІБЕРБЕЗПЕКА ТА ШІ В УМОВАХ ГІБРИДНОЇ ВІЙНИ

**МАТЕРІАЛИ
Всеукраїнської наукової конференції**

28 березня 2026 р.

Одеса
Фенікс
2026

За загальною редакцією

доктора юридичних наук, професора **Є. О. Харитонова**,
докторки юридичних наук, професорки **І. В. Давидової**

Упорядники-укладачі:

Давидова І. В. — доктор юридичних наук, професор, професор кафедри приватного права Національного університету «Одеська юридична академія»;

Калітенко О. М. — кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри приватного права Національного університету «Одеська юридична академія»;

Бобейко Н. І. — лаборантка кафедри приватного права Національного університету «Одеська юридична академія».

ІТ-право, кібербезпека та ШІ в умовах гібридної війни :
I-92 матеріали Всеукр. наук. конф. (Одеса, 28 берез. 2026 р.) / за заг. ред.: д-ра юрид. наук, проф. Є. О. Харитонова, д-ра юрид. наук, проф. І. В. Давидової. Одеса : Фенікс, 2026. 300 с. DOI: <https://doi.org/10.32837/11300.33701>

ISBN 978-617-8763-22-0

Збірник містить матеріали доповідей, присвячені актуальним проблемам ІТ-права, кібербезпеки, цифрової трансформації суспільних відносин, правового регулювання штучного інтелекту та захисту інформації в умовах гібридної війни, які були оприлюднені на Всеукраїнській науковій конференції 26 березня 2026 року в Національному університеті «Одеська юридична академія».

Збірник спрямований на ознайомлення науковців, викладачів, здобувачів освіти, практикуючих юристів, фахівців у сфері інформаційних технологій і кібербезпеки з результатами сучасних досліджень щодо правових, організаційних і технологічних аспектів функціонування цифрового середовища в умовах сучасних викликів. Матеріали видання можуть бути використані в науковій, освітній і практичній діяльності, а також під час подальшого вдосконалення правового регулювання цифрових відносин і забезпечення кібербезпеки України.

342.95 : 343.32 (477) : 351.863

Матеріали видано за авторською редакцією.

Повну відповідальність за достовірність і якість поданого матеріалу несуть учасники Всеукраїнської наукової конференції, їхні наукові керівники, рецензенти і структурні підрозділи вищих навчальних закладів та установ, які рекомендували ці матеріали до друку.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Всеукраїнської наукової конференції

Харитонов Є. О. – завідувач кафедри приватного права Національного університету «Одеська юридична академія», д-р юрид. наук, проф. (голова);

Федотов О. П. – начальник науково-дослідної частини, професор кафедри морського, митного та інформаційного права, д-р юрид. наук, проф. (заступник голови);

Харитонova О. І. – завідувачка кафедри права інтелектуальної власності і патентної юстиції, д-р юрид. наук, проф.;

Галупова Л. І. – доцентка кафедри права інтелектуальної власності і патентної юстиції, канд. юрид. наук, доц.;

Зубар В. М. – професор кафедри приватного права, канд. юрид. наук, проф.;

Калітенко О. М. – професорка кафедри приватного права, канд. юрид. наук, доц.;

Кривенко Ю. В. – доцентка кафедри приватного права, канд. юрид. наук, доц.;

Токарева В. О. – доцентка кафедри приватного права, д-р юрид. наук, доц.;

Бобейко Н. І. – лаборантка кафедри приватного права.

Таким чином, класифікація способів маніпуляції інформацією повинна бути багатошаровою і відображати її багатофакторну природу: вона має враховувати не лише змістові та формальні параметри інформаційного впливу, а й психологічні, технологічні та правові аспекти. Саме такий підхід дає змогу комплексно осмислити феномен маніпуляції та забезпечити належне правове реагування у цивільному праві, де захист інформаційної автономії особи стає одним з основних викликів цифрової доби.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Самагальська Ю.Я., Шпуганич І.І. Право на інформацію в цифровому середовищі. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. С. 65-70. <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/01/12-3.pdf>
2. Маніпуляція: визначення, підходи до вивчення. <https://socio.karazin.ua/resources/941ddffc75adf9fd96411cc79168a381.pdf>
3. Сугестивні технології маніпулятивного впливу : навч. посіб. За заг. ред. Є.Д.Скулиша. 2-ге вид. К.: ЗАТ “ВІПОЛ”, 2011. 248 с. https://duikt.edu.ua/uploads/1_1353_77641912.pdf
4. Брижко В.М., Дзьобань О.П. Дезінформація як фактор маніпулювання свідомістю. *Інформація і право*. 2023. № 2(45). С. 50-63.

Товт Тинде Олександрівна

*аспірантка кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

ПРАВО НА ВІДПУСТКИ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА УГОРЩИНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

Актуальність дослідження правового регулювання відпусток неповнолітніх в Україні та Угорщині зумовлюється потребою забезпечення належного рівня соціального захисту працюючої молоді в умовах змін сучасного ринку праці. Неповнолітні працівники належать до категорії, яка потребує підвищених гарантій щодо збереження здоров'я, можливості поєднання трудової діяльності з навчанням і забезпечення повноцінного відпочинку. У цьому зв'язку інститут відпусток набуває значення

не лише як складова трудових прав, а й як важливий механізм підтримки фізичного та психічного розвитку молоді. Порівняння підходів України та Угорщини дає змогу оцінити ефективність національного регулювання та визначити напрями його вдосконалення з урахуванням європейських стандартів у сфері праці неповнолітніх працівників.

У межах традиційного підходу до тлумачення поняття «час відпочинку» науковці звертають увагу на те, що не всі його види фактично відображають відпочинок як процес відновлення працездатності. Окрім цього, існують ситуації, які не охоплюються ані робочим часом, ані часом відпочинку, коли працівник тимчасово звільняється від виконання трудових обов'язків, але водночас не використовує цей період для відпочинку у звичному розумінні. Йдеться, зокрема, про виконання процесуальних функцій як свідка, експерта чи перекладача, а також участь у діяльності примирних органів.

З огляду на це обґрунтовується доцільність удосконалення підходу до структурування часу працівника шляхом запровадження дворівневої моделі: на першому рівні він поділяється на робочий і позаробочий, а на другому – позаробочий час розмежовується на час відпочинку та інші випадки звільнення від виконання трудових обов'язків. При цьому час відпочинку пропонується визначати як передбачене законодавством або договірними актами тимчасове звільнення від роботи, спрямоване на відновлення працездатності. Відпустка ж розглядається як окрема форма такого звільнення, що має визначену тривалість у календарних днях і надається відповідно до встановленого правового регулювання [1, с. 6-7]. Запропонований підхід видається достатньо аргументованим і логічно вмотивованим.

Директива Європейського Союзу 2003/88/ЄС, що регулює організацію робочого часу, визначає базові стандарти для держав-членів. Зокрема, документ встановлює максимальну тривалість робочого тижня, яка не може перевищувати 48 годин, а також гарантує щорічну оплачувану відпустку тривалістю щонайменше

20 днів [2]. Ці мінімальні вимоги відображені й у законодавстві України, тоді як у низці держав ЄС вони фактично перевищені.

В Україні відповідно до статті 75 КЗпП України та частини восьмої статті 6 Закону України «Про відпустки», тривалість щорічної основної відпустки для неповнолітніх становить 31 календарний день. Згідно зі статтею 195 КЗпП України та статтею 10 зазначеного Закону, така відпустка надається у зручний для неповнолітнього час і може бути використана у повному обсязі вже у перший рік роботи, незалежно від тривалості безперервного стажу, за умови подання відповідної заяви.

Надання відпусток неповнолітнім в Угорщині регулюється на рівні національного трудового законодавства, передусім Трудовим кодексом Угорщини. Відповідно до Кодексу базова щорічна оплачувана відпустка становить 20 робочих днів, а додаткові дні відпустки надаються залежно від віку працівника. Відпустка має надаватися щорічно, і працівник не може відмовитися від неї. Угорське законодавство передбачає підвищений рівень захисту осіб до 18 років: додаткова відпустка для неповнолітніх (5 робочих днів щорічної відпустки, ст. 118 Трудового кодексу Угорщини); право на цю відпустку є безумовним і не може бути замінене грошовою компенсацією (крім випадків припинення трудових відносин). Відпустка повинна надаватися з урахуванням інтересів неповнолітнього. Закон встановлює обов'язок роботодавця забезпечити фактичне використання відпустки, а частина відпустки (зазвичай не менше 14 днів) має бути надана безперервно [3].

Умови воєнного стану суттєво вплинули на розвиток української правової науки та зумовили необхідність переосмислення змісту низки трудових прав, у тому числі права на відпочинок, складовою якого є право на різні види відпусток. Після початку повномасштабної агресії російської федерації законодавець оперативно відреагував на нові виклики, ухваливши 15 березня 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Його прийняття мало на меті забезпечити правову визначеність у сфері праці в особливий період,

зокрема шляхом тимчасового обмеження окремих конституційних гарантій. Попри швидкість реагування, відповідне правове регулювання не позбавлене недоліків і продовжує потребувати вдосконалення, що особливо відчутно у сфері реалізації права на відпочинок. В умовах воєнного стану працівникам гарантовано базову тривалість щорічної відпустки (24 календарні дні), тоді як надання більш тривалих чи додаткових відпусток часто залежить від рішення роботодавця і може бути обмеженим. Для неповнолітніх працівників така ситуація є особливо чутливою, оскільки вони потребують підвищених гарантій для збереження здоров'я, поєднання праці з навчанням і повноцінного розвитку.

Отже, аналіз правового регулювання відпусток неповнолітніх в Україні та Угорщині показує, що обидві країни орієнтовані на забезпечення підвищених соціально-трудоових гарантій для цієї категорії працівників. В Україні неповнолітнім надається триваліша щорічна відпустка (31 календарний день), яку можна використати вже в перший рік роботи, тоді як в Угорщині базова щорічна відпустка для молодих працівників становить 20 робочих днів, а додаткові дні надаються залежно від віку, із обов'язковим забезпеченням фактичного використання відпустки. Нагальним для України є вдосконалення національного законодавства для забезпечення реальної можливості неповнолітніх працівників користуватися відпусткою, що є важливим засобом збереження їхнього здоров'я, розвитку та соціального захисту.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 19 с.
2. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng>
3. Labor Code, 13 December 2011. URL: <https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf>