

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

4. Пащенко А. Фактичні та юридичні підстави конституційної відповідальності. *Право України*. 2002. № 5. С. 126–130.

5. Устименко Є. В. Поняття та ознаки санкцій в адміністративному праві. *Право і суспільство*. 2017. № 2, ч. 2. С. 116–120.

Ключові слова: санкції, санкції у праві соціального забезпечення, загальні ознаки.

Keywords: sanctions, sanctions in social security law, general features.

Горбаченко Ерік Сергійович

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

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ РОБОТОДАВЦЯ

Тенденції розвитку сучасних суспільних цінностей свідчать про важливість встановлення, забезпечення належної реалізації прав людини, а також функціонування ефективного механізму їхнього захисту. Такий підхід уже протягом тривалого часу є визначальним у формуванні вектору реформування правової системи України та багатьох інших країн. Як наслідок, законодавець закріплює різні правові статуси осіб, визначає їх права та обов'язки, міру юридичної відповідальності тощо. При цьому фундаментом належної реалізації прав людини є закріплення гарантій її прав.

Гарантії прав людини досліджувалися багатьма науковцями, серед яких О. А. Ситницька, В. С. Пересунько, Т. М. Заворотченко, О. Ф. Скакун, В. Ф. Погорілко, В. О. Міхальов, С. Г. Стеценко, Н. В. Кохан та ін.

На думку В. О. Міхальова, гарантії прав людини слід розуміти як «умови та засоби, що забезпечують можливість користуватися правами, які встановлені в конституції та законах держави» [1, с. 288]. В широкому розумінні гарантії прав людини визначаються вченим як «сукупність об'єктивних та суб'єктивних факторів, які спрямовані на повну реалізацію та всебічну охорону прав і свобод особистості, на усунення можливих причин і обставин перешкоджання їхнього здійснення» [1, с. 288].

Гарантії прав людини диференціюють на загально-соціальні (загальні) та юридичні (спеціальні). Загально-соціальні гарантії включають сукупність соціальних, економічних, політичних, правових та інших умов, способів та засобів, спрямованих на забезпечення реалізації, охорони, та відновлення порушених прав людини в належній мірі. Юридичні гарантії, на нашу думку, варто розглядати як систему формально визначених, встановлених та охоронюваних державою способів та засобів реалізації і захисту прав фізичних та юридичних осіб, а також умов, що цьому сприяють. К. В. Бориченко вважає, що «юридичні гарантії завжди виражаються в сфері правових норм, які або сприяють максимальній свободі дій (волевиявленню) уповноваженого суб'єкта щодо здійснення свого права, або впливають на зобов'язаних осіб шляхом встановлення необхідності дотримуватися вимог першого» [2, с. 268], з чим важко не погодитись.

У галузі трудового права ключовими суб'єктами є працівники та роботодавці. Правового статусу працівника може набути особа, яка реалізує своє право на працю, передбачене ст. 43 Конституції України та іншими актами чинного законодавства України. Для набуття правового статусу роботодавця юридична особа чи фізична особа повинні володіти трудовою правосуб'єктністю роботодавця. Гарантії трудових прав працівників та роботодавців є невід'ємним елементом їх правових статусів.

Важливо відзначити, що укладення трудового договору є однією з найважливіших гарантій захисту прав усіх сторін трудових відносин, оскільки він узаконює такі відносини та ро-

бить можливим набуття особами правових статусів сторін трудових відносин. А це відкриває їм можливість користуватися правами та гарантіями таких прав, що є невід'ємними елементами відповідних правових статусів.

В юридичній літературі є чимало робіт, у яких науковці досліджують гарантії трудових прав працівників і роботодавців. Цій проблематиці присвячені наукові праці В. М. Андріїва, Н. Б. Болотіної, О. С. Щукіна, Д. В. Онуфрієнко, І. М. Кравченко, І. А. Римаря та ін. Водночас у роботах цих та інших науковців в основному увага приділяється дослідженню юридичних гарантій трудових прав працівників, а стосовно гарантій трудових прав роботодавців ситуація дещо інша. Як зазначає І. А. Римар, «питання юридичних гарантій трудових прав роботодавця до цього часу ще не були предметом спеціального дослідження в науці трудового права» [3, с. 137].

У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [4] закріплені окремі трудові права роботодавця. Так, у частині першій ст. 22 КЗпП України закріплено право власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). Таке право роботодавця по суті є гарантією, що дозволяє йому самостійно проводити кадрову політику та комплектувати штат.

Також у частині четвертій цієї статті закріплено заборону будь-якого обмеження трудових прав при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору. А це є гарантією, що захищає не лише права працівника, але і роботодавця.

У ст. 25¹ КЗпП України закріплено, за якими роботодавець може реалізувати своє право обмеження спільної роботи на підприємстві, установі чи організації певного кола осіб. Першою умовою є родинна спорідненість таких осіб, а саме якщо вони «є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя)» [4]. Друга умова – безпосередня підпорядкованість чи підконтрольність таких осіб один одному при виконанні ними трудових обов'язків. При цьому реалізувати таке право роботодавець може лише при одночасному виконанні двох зазначених умов.

У ст. 46 КЗпП України закріплено право роботодавця на відсторонення працівника від роботи, а також умови відсторонення, за якими це можливо: якщо працівник з'явився на роботу в стані токсичного чи наркотичного сп'яніння, якщо він відмовляється від обов'язкових інструктажів, навчання, перевірки знань з протипожежної охорони чи охорони праці, медичних оглядів та в інших передбачених законодавством випадках.

У чинному КЗпП України закріплені й інші окремі трудові права роботодавця. Крім того, у ст. 13 КЗпП України зазначається, що колективним договором може бути встановлено додаткові гарантії, порівняно з чинним законодавством. Таке положення по суті є одним із способів захисту всіх сторін трудових відносин, у тому числі й роботодавця.

КЗпП України – не єдиний нормативно-правовий акт, яким закріплюються трудові права роботодавця. Крім них, у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [5] закріплено гарантії прав роботодавця в особливий період щодо особливостей укладення трудового договору, переведення працівників та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку, оплати праці та деяких інших аспектів організації трудових відносин.

Отже, сучасний стан закріплення гарантій трудових прав роботодавця не є системним. Вони розпорошені у величезному масиві актів трудового законодавства України. При цьому в основному кодифікованому законодавчому акті до теперішнього часу відсутні спеціальні норми про основні трудові права роботодавця та гарантії цих прав як елементи його трудового правового статусу. У науці трудового права також недостатньо приділено уваги дослідженню цієї проблематики, яка потребує спеціального комплексного дослідження.

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