

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

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-

ної особи, яка надає послуги з підбору потенційного персоналу або надає послуги з найму своїх працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні [1].

Як бачимо, у випадку надання послуг, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні «підприємство-користувач» – породжує тристоронні трудові відносини: АТЗ – працівник АТЗ – компанія-користувач.

Європейським Союзом було прийнято Директиву № 2008/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 19.11.2008 року про роботу в агентствах тимчасової зайнятості (далі – АТЗ), (далі – Директива), з метою покращення умов праці та усунення нестабільності. Директивою було внесено низку змін, спрямованих на регулювання кількості агентств, форми контракту, обмеження максимальної тривалості контракту та посилення захисту працівників агентств.

Метою Директиви є застосування принципу рівного ставлення (стаття 5) до працівників АТЗ. Відповідно до Директиви, основні умови праці та зайнятості працівників, нанятих через АТЗ, протягом терміну їхнього призначення на підприємстві-користувача повинні бути принаймні такими, які б застосовувалися, якби вони були найняті безпосередньо цим підприємством для виконання тієї самої роботи. Сфера дії Директиви поширюється на працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу та за строковим трудовим договором [2].

Україна все ще не ратифікувала Конвенцію. Статтею 39 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-V (далі – Закон) передбачено діяльність суб'єктів господарювання:

- які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця [3].

Згідно ч. 3 ст. 36 Закону, вищезазначені особи набувають правоздатності, як суб'єкта господарювання у сфері посередництва у працевлаштуванні, після внесення до реєстру, який формується та ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в установленому Кабінетом Міністрів України порядку.

Також у пп. 14.1.183 Податкового кодексу України передбачена послуга з надання персоналу, як господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій [4].

Таким чином, бачимо, що національне законодавство України регулює дані нестандартні тристоронні трудові відносини, відповідно до міжнародних стандартів, проте варто ознайомитися і з досвідом зарубіжних країн на початковому етапі законодавчого регулювання даних відносин.

Vesna Simovic – Zvicer зазначає, що в Чорногорії правовий механізм направлення працівників через агентства на тимчасову роботу не є досконалим. Адже значна кількість роботодавців користується послугами агентств, щоб уникнути юридичного зобов'язання трансформувати трудові договори працівників, які пропрацювали у них 24 місяці, у безстрокові контракти. Замість цього роботодавці використовують механізм, відомий як «відрядження працівників», таким чином, що після закінчення 24-місячного періоду вони повторно орендують того самого працівника через агентство, при цьому працівник агентства знову працевлаштовується на те саме робоче місце без будь-яких обмежень, передбачених трудовим законодавством [5].

Monika Martišková у своїх дослідження звертає увагу, що на етапі впровадження регулювання тимчасової зайнятості у Словаччині було виявлено низький ступінь гарантій зайнятості працівників – у вигляді звільнення після закінчення завдання у замовника. Тому в 2015 році у Словаччині було запроваджено регулювання щодо тривалості, строку та форми контракту між працівником АТЗ та АТЗ [6].

Максимальна тривалість тимчасового трудового договору про роботу за посередництвом наразі становить два роки (ч. 6 ст. 58 ТК). Крім того, має бути зазначена дата закінчення дії договору з користувачем, щоб працівник знав, до якого часу він/вона працюватиме на цього користувача.

Призначення до одного і того ж користувача не може бути продовжено більше чотирьох разів протягом 24-місячного періоду. Якщо період відрядження до одного і того ж користувача перевищує 24 місяці або якщо він був продовжений більше чотирьох разів, трудові відносини між агентством і працівником вважаються припиненими, і працівник стає найманим працівником користувача на умовах звичайної повної зайнятості. Таким чином, Трудовий кодекс Словаччини (ТК, стаття 58 (6, 7)) передбачає автоматичний перехід від агентської роботи до звичайного трудового договору на повний робочий день. Трудові відносини між агентством і працівником не можуть тривати більше 24 місяців, навіть у випадку, коли працівник агентства направляється до кількох користувачів [8].

Крім того, тимчасова агентська робота підлягає регулюванню з точки зору спільної відповідальності користувача (ч. 10 ст. 58 ТК). З 2015 року користувач несе відповідальність за виплату заробітної плати працівнику, якщо він/вона не отримує заробітну плату від свого агентства або отримана заробітна плата не є порівнянною із заробітною платою штатного працівника на аналогічній посаді, на вимогу працівника протягом 15 днів з моменту отримання вимоги (ч. 10 ст. 58 ТК). Таким чином, користувачі мають стимул залучати надійні агенції, щоб уникнути цього типу ризику [7].

Отже, послуги з посередництва у сфері працевлаштування – це одна з форм нестандартної форми зайнятості, що за своєю природою є тристоронніми трудовими правовідносинами: АТЗ – працівник АТЗ – компанія-користувач. В Україні дана діяльність тільки починає набирати обертів та популярності, тож необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 181 від 19.06.1997 року та гармонізувати національне законодавства в рамках євроінтеграційного курсу України.

Список використаних джерел

1. Про приватні агентства зайнятості : конвенція МОП № 181 від 19.06.1997 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
2. Про роботу в агентствах тимчасової зайнятості : директива № 2008/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 19.11.2008 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104>
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Голос України*. 2017. № 153–154.
4. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755 (зі змін. та допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
5. Atypical Employment Relationships: The Position in Montenegro / Vesna Simović-Zvicer. *Restatement of Labour Law in Europe* / ed. by Bernd Waas, Guus Heerma van Voss. 2019. P. 571–590.
6. Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09596801221140408>
7. *Zákonník práce* z 2. Jula 2001. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301>
8. Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe : A critical glance into regulation and implementation / ed. by C. Miheș ; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO-Budapest). Budapest:, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_793096.pdf

Ключові слова: послуги з посередництва, МОП, зайнятість, нестандартні форми зайнятості

Keywords: mediation services, ILO, employment, non-standard forms of employment