

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

Список використаних джерел:

1. Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 від 16.06.2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників : Проект Закону України № 5695 від 23.06.2021 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72335

Ключові слова: домашні працівники, трудовий договір, гідні умови праці, час відпочинку, оплата праці, механізм захисту, дискримінація, Конвенція МОП № 189.

Key words: domestic workers, employment contract, decent working conditions, rest time, remuneration, protection mechanism, discrimination, ILO Convention No. 189.

ПОТОПАХІНА ОЛЬГА МИКОЛАЇВНА

*Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент*

ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

У чинному трудовому законодавстві спостерігається тенденція поступової заміни стандартної форми зайнятості, яка передбачала наявність безстрокового трудового договору, стабільного робочого часу і відпочинку, нормовану заробітну плату, участь працівників в управлінні підприємства тощо, на нестандартну зайнятість, яка характеризується динамічністю та непередбачуваністю відносин, насамперед, для найманого працівника.

Останнє десятиріччя вітчизняні науковці-трудовики активно досліджують проблемні питання комплексного реформування трудового законодавства щодо правової регламентації нестандартних форм зайнятості, такі, як: С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, В. В. Жернаков, О. О. Коваленко, Т. В. Колеснік, Л. В. Котова, В. П. Кохан, Г. В. Кузьменко, І. В. Лагутіна, Т. В. Парпан, П. Д. Пилипенко, О. С. Прилипка, О. М. Рим, Я. І. Свічкарьова, Я. В. Сімутіна, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило та ін.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. № 2421-IX (далі – Закон № 2421-IX) [1] врегульовано одну з нестандартних форм зайнятості, що є досить поширеною на практиці, але до прийняття цього Закону не мала належної нормативної основи.

Нормативне визначення трудового договору з нефіксованим робочим часом міститься у частині першій ст. 211 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП України) [2], згідно з якою «трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового

договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею. При укладанні трудового договору з нефіксованим робочим часом роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи, з обов'язковим дотриманням вимог законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку».

Міністерство економіки України звертає увагу на те, що у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом варто зазначати підстави, за якими постає питання щодо виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем за даним видом трудового договору, тобто зазначення таких обставин, за якими не є можливим укладення з відповідним працівником типового трудового договору у порядку ст. 21 КЗпП України. Наказ Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року № 4179 «Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом» [3] затверджує Примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом як рекомендацію для роботодавців для укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом із найманими працівниками. При укладенні такого трудового договору обов'язковою є його письмова форма (п. 6-2 ч. 1 ст. 24 КЗпП України). У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом зазначається робоче місце працівника, якщо це необхідно, та його трудова функція. Для працівника, який приймається на роботу на підставі укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом, може встановлюватися випробування та допускається робота за сумісництвом.

Слід зауважити, що КЗпП України не визначає поняття «зміст трудового договору», це питання вирішується у доктринальному порядку та є дуже багатоаспектним. Звісно, допустимо говорити про трудовий договір як про правостворюючий юридичний факт та як джерело прав та обов'язків сторін трудового правовідношення; можна говорити про зміст як про правовідношення, якщо трудовий договір розглядати як юридичну форму суспільного відношення. Також зміст трудового договору можна розглядати з точки зору його елементів, які в сукупності характеризують його як письмовий документ [4, с. 14]. Відповідно, слід виокремлювати зміст трудового договору в кожному із названих значеннях, застосовуючи цей алгоритм і до визначення змісту трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про: спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків; спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника

про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, коли працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом; інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Законодавець встановлює обмеження у кількості цього виду трудового договору, які становлять 10 % від загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Роботодавці (роботодавці – фізичні особи) з числом працівників менше ніж 10 осіб, можуть укладати лише один трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Також встановлюються обмеження щодо максимальної тривалості базових годин і базових днів. Так, кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Крім того, роботодавець не може забороняти, ставити умови про обмеження, а також перешкоджати працівнику виконувати роботу за іншими трудовими договорами, оскільки працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Безсумнівно, трудовий договір з нефіксованим робочим часом надає певні нові можливості як для роботодавців, так і для найманих працівників, це слід оцінити позитивно. Але укладення такого трудового договору має деякі недоліки для працівників, наприклад, щодо повноцінної участі працівника у професійній і громадській діяльності трудового колективу підприємства, установи, організації, щодо оплати праці, сфери застосування такого виду договору, підстав припинення, порядку залучення працівників до надурочної роботи тощо.

Отже, наймані працівники за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, яких ще називають фрілансерами, мають такі самі права та гарантії, які визначені у трудовому законодавстві України для найманих працівників за типовим трудовим договором. Законодавче визначення змісту трудового договору у КЗпП України, за великим рахунком, дозволило би чітко встановлювати і зміст прав та обов'язків сторін трудового договору з нефіксованим робочим часом з метою своєчасного попередження виникнення трудових спорів, забезпечувати ефективне функціонування трудового договору з нефіксованим робочим часом.

В цілому, законодавче визначення трудового договору з нефіксованим робочим часом у національному трудовому законодавстві відповідає основним положенням Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, метою якої є покращення умов праці шляхом заохочення більш прозорої і передбачуваної зайнятості із забезпеченням гнучкості ринку праці і безперечно має позитивне

значення для правового регулювання трудових відносин у нестандартних умовах зайнятості в Україні.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
2. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII від 10.12.71 (поточна редакція від 27.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
3. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом : наказ Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року № 4179. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220244> (дата звернення: 08.05.2023).
4. Потопахіна О. М. Зміст трудового договору за проектом Трудового кодексу України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. Одеса. № 18. 2015. С. 13–16. URL: https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc18/part_2/6.pdf
5. Директива (Європейський Союз) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради ЄС від 20 червня 2019 р. про створення прозорих та передбачуваних умов праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/budapest/whatwedo/projects/declaredworkukraine/WCMS_748901/lang--uk/index.htm (дата звернення: 05.05.2023).

Ключові слова: законодавство про працю України, нестандартна зайнятість, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом, умови праці в Європейському Союзі.

Key words: labor legislation of Ukraine, non-standard employment, employment contract with non-fixed working hours, content of the employment contract with non-fixed working hours, working conditions in the European Union.

ТАРАСЕНКО ВІКТОРІЯ СЕРГІЇВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук, доцент*

ОСОБЛИВОСТІ СКОРОЧЕННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО ЧАСУ

Указом Президента України з 24 лютого 2023 року на території України був запроваджений воєнний стан [1].

Чинне законодавство України не встановлює заборони на проведення скорочення чисельності або штату працівників у період воєнного стану. Процедура скорочення переважно залишилась без змін, хоча воєнний стан вніс свої корективи та з'явилися певні особливості його проведення.

Корнілова Олеся Володимирівна, Калмикова Наталя Юрійівна	
Поняття та ознаки людського капіталу	432
Примаченко Іван Федорович	
Джерела відновлення зруйнованого економічного потенціалу України в повоєнний період	434
Лешанич Світлана Євгеніївна	
Підприємство в умовах європейського вибору та війни в Україні	436

СЕКЦІЯ 10

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

Чанишева Галія Інсафівна	
Щодо законодавчого визначення понять колективної угоди та колективного договору	440
Yaroshenko Oleg	
The role of trade unions in resolving labour disputes	443
Вавженчук Сергій Ярославович	
До питання про ефективність способів захисту трудових прав	446
Вишинецька Світлана Василівна	
Європейські орієнтири розвитку науки трудового права у викликах сьогодення	449
Lagutina Iryna	
Right to strike and collective bargaining	452
Мельник Костянтин Юрійович	
До проблеми централізованого правового регулювання трудова і пов'язаних з ними відносин	454
Пижова Марина Олександрівна	
Щодо питання застосування гіг-контрактів	457
Бориченко Катерина Валеріївна	
Гарантії прав працівників при призупиненні дії трудова угоди	460
Краснов Єгор Володимирович	
Система органів із захисту прав у сфері соціального забезпечення	464
Гудзь Анна Олександрівна	
Суб'єкти правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення	467
Пожарова Оксана Вікторівна	
Законодавче забезпечення праці домашніх працівників: сучасний стан	470
Потопахіна Ольга Миколаївна	
Поняття та зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом	472