

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції



ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 16 травня 2025 року

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Одеська юридична академія»

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 16 травня 2025 року

Том 1

Одеса
2025

УДК 005.332.2(4):316.42(477)“364”“20”(062.552)
Є 24

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 8 від 16.05.2025 р.)*

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

Є 24 **Європейські орієнтири розвитку України: нові виміри у воєнний час** : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травня 2025 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Фенікс, 2025. – Т. 1. – 772 с.
ISBN 978-617-8430-61-0

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час» містять результати наукових досліджень і практичних напрацювань вчених, фахівців і військовослужбовців, здійснені в умовах повномасштабної війни. У збірнику представлено як теоретичні, так і емпіричні дослідження у галузях філософії, загальної теорії держави і права, історії права, сучасних соціально-політичних процесів, соціології та психології.

Особливу увагу приділено аналізу загроз національній безпеці в конституційному, міжнародному та європейському правовому контекстах, а також питанням трудового, соціального, земельного, аграрного та екологічного права. Окремі розділи присвячено функціонуванню економіки та підприємництва в умовах євроінтеграції.

У збірнику також розглянуто проблематику цифрової трансформації, захисту інформації та кібербезпеки в умовах воєнного часу, методику викладання іноземних мов, перекладознавство, лінгвістику і журналістику. Висвітлено наукові здобутки в адміністративному, фінансовому, морському та митному праві, реформуванні судової системи, діяльності прокуратури, правоохоронних органів та адвокатури. Окремо проаналізовано питання кримінального права, кримінального процесу, кримінології, криміналістики, судової експертизи, медико-психологічного забезпечення правосуддя, а також аспекти цивільного, сімейного, господарського права, інтелектуальної власності та патентного судочинства. Розглянуто також актуальні питання діяльності бібліотек у закладах вищої освіти та фізичної підготовки здобувачів вищої освіти.

Збірник адресовано науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, а також практикам у галузях права, економіки, соціології, політології, психології, філології, журналістики та кібербезпеки.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)“364”“20”(062.552)

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**

ISBN 978-617-8430-61-0

© НУ «Одеська юридична академія, 2025
© Автори статей, 2025

Зміст

ПРИВІТАННЯ ГОЛОВИ ВЧЕНОЇ РАДИ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ», АКАДЕМІКА С. В. КІВАЛОВА	17
---	----

СЕКЦІЯ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА ТА ПРОЦЕСУ, ФІНАНСОВОГО ПРАВА

<i>Ківалов Сергій Васильович</i> ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА ЯК ЗАСІБ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ	19
<i>Біла-Тіунова Любов Романівна</i> ОКРЕМІ НОТАТКИ ЩОДО «ПРИНЦИПУ РІВНОГО ДОСТУПУ» І «ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ» У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	22
<i>Білоус-Осінь Тетяна Ігорівна</i> ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕДУР ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТИ ТА НАУКИ	26
<i>Даниленко-Негара Юлія Сергіївна</i> ОКРЕМІ АСПЕКТИ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВИЛ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ	28
<i>Козачук Діана Анатоліївна</i> ЩОДО ОБСЯГУ ПРАВА НА АПЕЛЯЦІЙНЕ ОСКАРЖЕННЯ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ	32
<i>Негара Родіон Віталійович</i> УСНІЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ АКТ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ	35
<i>Осадчий Анатолій Юрійович, Закаленко Олена Василівна</i> СТАНДАРТИ ДОКАЗУВАННЯ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ	38
<i>Слободянюк Марина Анатоліївна</i> ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.	42
<i>Стрельников Андрій Вікторович</i> АНТИКОРУПЦІЙНА СУБ'ЄКТНІСТЬ ПАТРОНАТНИХ СЛУЖБОВЦІВ: РЕТРОСПЕКТИВА НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	44
<i>Фролова Євгенія Ігорівна</i> ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВ СУБ'ЄКТІВ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ.	48
<i>Чердинцев Юрій Герасимович</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ АТЕСТАЦІЇ СЛУЖБОВЦІВ МИТНИХ ОРГАНІВ	50
<i>Назарчук Анастасія Валеріївна</i> ЩОДО СУБ'ЄКТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	53
<i>Піть Ігор Юрійович</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ФІНАНСАМИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	56
<i>Бевзюк Ангеліна Костянтинівна</i> АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ	59
<i>Данілов Олександр Дмитрович</i> НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ СУДОВОЇ СИСТЕМИ	62

Кісліцина Ірина Олександрівна УЧАСТЬ ПРОКУРОРА В УКЛАДЕННІ УГОД ПРО ВИЗНАННЯ ВИНУВАТОСТІ У КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ ЩОДО КОРУПЦІЙНИХ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ: ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ТА ЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.	351
Ковальчук Інна Сергіївна ПІДТРИМАННЯ ПУБЛІЧНОГО ОБВИНУВАЧЕННЯ ПРОКУРОРОМ : ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ ПІДХІД.	355
Кравченко Марина Олександрівна ЛЕГІТИМНІСТЬ ЯК ОДНА З ОЗНАК СУДОВОЇ ВЛАДИ.	357
Кубасенко Андрій Володимирович КРИТЕРІЙ ТА ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ: ДОСВІД АЗІЙСЬКИХ КРАЇН	359
Храпенко Олена Олегівна ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТАЦІЇ ТА ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ: НОВА ЕРА НАДАННЯ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ	362
Нестерчук Лілія Петрівна НАЦІОНАЛЬНЕ АНТИКОРУПЦІЙНЕ БЮРО УКРАЇНИ У СИСТЕМІ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ІНСТИТУТІВ: ІСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ	366
Гривенко Владлен Вікторович ЩОДО ВПЛИВУ ВОЄННОГО СТАНУ НА ІНСТИТУТ АДВОКАТУРИ	370
Зубрицький Олександр Олександрович ЗМІНИ В ДИСЦИПЛІНАРНОМУ ПРОВАДЖЕННІ: ДОСВІД ВКДКА	372
Мозгалюв Віктор Юрійович ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ПРИ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕДАЧАХ ТОВАРІВ ВІЙСЬКОВОГО ТА ЦИВІЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ.	375
Чорний Максим Михайлович ЩОДО ЗОВНІШНЬОГО ВИГЛЯДУ ПРОКУРОРА	379
Шербатий Роман Романович ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ У КОНТЕКСТІ ДОБОРУ ДО МІСЦЕВОГО СУДУ	381
СЕКЦІЯ 8. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ	
Чанишева Галія Інсафівна ПРАВО НА СТРАЙК ЗА ПРОЄКТОМ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ»	386
Бориченко Катерина Валеріївна ЩОДО ПРАКТИКИ ІНДЕКСАЦІЇ ПЕНСІЙ В УКРАЇНІ	390
Бурак Володимир Ярославич ПРО ПОШУК НОВОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.	393
Венедіктов Сергій Валентинович ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.	396
Вишинецька Світлана Василівна ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ДИРЕКТИВИ 2019/1152 ПРО ПРОЗОРИ ТА ПЕРЕДБАЧУВАНІ УМОВИ ПРАЦІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ.	399
Lagutina Iryna Victorivna ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND SAFETY AND HEALTH AT WORK.	401

Гаращенко Людмила Петрівна

ОСОБЛИВОСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ПРАЦІВНИКАМ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 404

Краснов Єгор Володимирович

СУДОВИЙ І ПОЗАСУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. 407

Наньєва Марія Іванівна

ЗАХИСТ ПРАВ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. 410

Панченко Анна Олександрівна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РЕСПУБЛІЦІ КАЗАХСТАН: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ. 413

Пожарова Оксана Вікторівна

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕВЕДЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. 416

Шукін Олександр Сергійович

ЩОДО ПЕРЕБІГУ ОКРЕМИХ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО СУДУ ЗА ЗАХИСТОМ ТРУДОВИХ ПРАВ 419

Білик Олександр Сергійович

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА: СУЧАСНИЙ СТАН І НАПРЯМИ РОЗВИТКУ 423

Горбаченко Ерік Сергійович

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА 425

Жученко Руслан Олегович

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 427

Калиновський Роман Михайлович

ГАРАНТІЇ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ. 430

Карпенко Олександр Олександрович

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ОРГАНІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ КРАЇН ЄС 433

Краснова Анастасія Валеріївна

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 436

Мелешко Олексій Андрійович

ВИДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ЇХ СПІВВІДНОШЕННЯ ІЗ ФОРМАМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ 439

Мензатул Дмитро Володимирович

ЮРИДИЧНІ ОЗНАКИ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВІ ТА СПРИЯТЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ. 442

Мирончук Владислав Володимирович

СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ. 445

Онуфрієнко Дар'я Віталіївна

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ 448

Сітніков Микита Романович

ПРИНЦИПИ ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ 451

Соколов Дмитро Сергійович

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ СЛУЖБОВОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 454

Важливим обов'язком роботодавця є забезпечення захисту всіх учасників трудових відносин від дискримінації та мобінгу. Відповідно до польського законодавства, роботодавець має забезпечити рівне ставлення до всіх працівників незалежно від статі, віку, національності чи інших характеристик. Стаття 11³ Кодексу праці встановлює заборону дискримінації у трудових відносинах, а стаття 94³ акцентує увагу на запобіганні мобінгу (психологічному тиску) в робочому колективі [1].

Отже, обов'язки роботодавця за законодавством Республіки Польща є комплексними та охоплюють різні аспекти трудових відносин. Дотримання цих обов'язків сприяє створенню безпечного та справедливого робочого середовища, яке відповідає міжнародним стандартам. В умовах євроінтеграційних процесів на світовій арені Республіка Польща демонструє приклад вдалої практики прийняття єдиного кодифікованого акту в галузі трудового права, та цілісний і системний спосіб закріплення окремих елементів правового статусу учасників трудових відносин, зокрема основних трудових обов'язків роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. URL: <https://poland-consult.com/wp-content/uploads/2022/07/kodeks-pracy-2023.pdf> (дата звернення: 10.04.2025).
2. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
3. Осадчук О. В. Застосування положень теорій мотивації для формування мотиваційних систем на українських підприємствах. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 14. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-10>

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

Keywords: labor relations, labor legislation, legal status of the employer, the main labor duties of the employer.

Жученко Руслан Олегович

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

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Підставами припинення трудового договору є юридичні факти, тобто конкретні життєві обставини (дії та події), з якими норми права пов'язують припинення трудових правовідносин. Норми про припинення трудового договору закріплені в главі 5 «Припинення трудового договору» розділу I «Трудові відно-

сини і трудовий договір» Книги другої «Індивідуальні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України [1].

У доктрині трудового права є загальноновизнаним, що трудовий договір може бути припинений на підставах і в порядку, передбачених законодавством. Ці важливі гарантії трудових прав працівників при припиненні трудового договору не передбачені в чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [2]. Цю прогалину частково усунуто у ст. 62 «Умови припинення трудового договору» проекту Трудового кодексу України. Хоча зміст частини першої зазначеної статті істотно змінює підхід до закріплення підстав припинення трудового договору. У законопроекті йдеться про можливість припинення трудового договору тільки за однією з підстав, передбачених «цим Кодексом або іншими законами України». Тобто за законопроектом підстави припинення трудового договору вже не встановлюються законодавством і контрактом (у разі укладення його згідно із законом відповідно до частини третьої ст. 21 КЗпП України), а визначаються на законодавчому рівні – Кодексом або іншими законами України.

За п. 8 частини першої ст. 36 КЗпП України допускається встановлення підстав припинення трудового договору з нефіксованим робочим часом і контракту. На відміну від чинного Кодексу договірний рівень закріплення підстав припинення трудового договору у законопроекті є значно вужчим. Виключення із проекту контрактної форми трудового договору унеможливорює встановлення за угодою сторін умов розірвання договору, в тому числі дострокового, що передбачено частиною третьою ст. 21 КЗпП України.

Потрібно відзначити, що виключення контрактної форми трудового договору із законопроекту видається досить дискусійним. На нашу думку, заслуговує на підтримку точка зору тих науковців, які вважають необхідним збереження контракту або можливість його укладання з окремими категоріями працівників, враховуючи специфіку їх професійної діяльності. Так, варто погодитися з Н. Г. Опарою, яка доводить доцільність і необхідність укладення контракту при прийнятті на роботу журналіста та пропонує внесення відповідних змін до Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» [3, с. 77-78].

Договірний рівень визначення підстав припинення трудового договору у законопроекті встановлений у випадках, передбачених ст. 80. Ідеться про встановлення додаткових (порівняно з Кодексом) підстав припинення трудового договору та порядку їх застосування у трудовому договорі, укладеному з «керівником юридичної особи, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу, з керівником представництва іноземної юридичної особи, а також з будь-якими іншими працівниками, якщо припинення з ними трудового договору належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця» [1]. Варто зауважити, що у статті йдеться тільки про можливість встановлення додаткових підстав припинення трудового договору порівняно «з цим Кодексом», хоча за логікою речей

та з урахуванням положень частини першої ст. 62 законопроекту доцільно було зазначити «порівняно з цим Кодексом або іншими законами України».

На нашу думку, встановлення можливості визначення додаткових підстав припинення трудового договору тільки у випадках, передбачених ст. 80 законопроекту, обмежує договірні засади регулювання трудових відносин, самостійність та ініціативу сторін трудового договору, зумовлені необхідністю врахування низки об'єктивних і суб'єктивних факторів, зокрема значимості та специфіки трудової функції, особливих умов праці та характеру роботи і т. ін. Нерідко конкретизація трудових обов'язків сторін потребує встановлення додаткових підстав припинення трудового договору, в тому числі дострокового, проте ця обставина не врахована в законопроекті. У випадку виключення контрактної форми трудового договору ті переваги, що властиві цій формі, доцільно було б передбачити для трудового договору, включаючи й можливість встановлення в ньому додаткових підстав припинення порівняно з Кодексом або іншими законами України.

Аналіз змісту глави 5 «Припинення трудового договору» законопроекту свідчить про те, що в ньому збережена класифікація зазначених підстав на загальні та спеціальні. Якщо вважається, що в чинному КЗпП України загальні підстави припинення трудового договору закріплені в ст. 36, а додаткові – статтях 7 і 41, то в законопроекті перші передбачені ст. 63, а другі – ст. 80.

Потрібно звернути увагу на відмінності у змісті статей 36 КЗпП України і ст. 63 законопроекту насамперед в аспекті кількості передбачених підстав припинення трудового договору. Якщо в частині першій ст. 36 закріплені фактично 14 підстав, а в п. 9 зазначається про підстави, передбачені іншими законами, то в ст. 63 законопроекту – тільки 6 підстав (пункт 7 дублює пункт 9 ст. 36 КЗпП України). При цьому норми, закріплені в пунктах 3, 4, 5 і 6 є бланкетними, оскільки відсилають до інших відповідних статей. Так, розірвання трудового договору з ініціативи працівника відбуватиметься за статтями 64, 65 цього Кодексу, а розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – за статтями 66-72. Припинення трудового договору з незалежних від сторін трудового договору обставин передбачається за статтями 75-79 Кодексу. Зазначене свідчить про прагнення розробників законопроекту оптимізувати законодавчу основу припинення трудового договору, що відповідає законодавству окремих країн ЄС, зокрема, ст. 53 Трудового кодексу Литовської Республіки [4].

Водночас варто зауважити про необхідність коректування пункту 2 частини першої ст. 63 законопроекту, в якому зазначається про припинення трудового договору за згодою сторін. У цьому випадку доцільно передбачити не згоду, а угоду сторін, за якою припиняється зазначений договір.

Новелою законопроекту є припинення трудового договору шляхом укладення додаткової угоди, що передбачене частиною третьою ст. 62 «Умови припинення трудового договору». Як видається, зазначена норма є недосконалою і потребує доопрацювання. По-перше, виникає питання взагалі щодо доцільності її законодавчого закріплення, адже частиною першою ст. 62 законопроекту чіт-

ко передбачається можливість припинення трудового договору за однією з підстав, визначених цим Кодексом або іншими законами. Тобто наявність певного юридичного факту є підставою припинення трудового договору, що не потребує укладання додаткової угоди. Працівник може погодитися з припинення за відповідною підставою або оскаржити звільнення у встановленому порядку. По-друге, у частини третій ст. 62 законопроекту не передбачені наслідки не укладення такої додаткової угоди про припинення трудового договору, якщо працівник, не згодний зі звільненням, має намір його оскаржити. Укладення такої додаткової угоди фактично засвідчує згоду працівника на звільнення, що не завжди відповідає реальному стану речей. Тому частину третю ст. 62 законопроекту варто було б доповнити нормою про наслідки не укладення додаткової угоди про припинення трудового договору, зокрема, у випадку не згоди працівника зі звільнення, або виключити її зі ст. 62 через незрозумілість її мети, а саме відсутності відповіді на питання яким чином вона захищає інтереси сторін трудового договору.

Список використаних джерел:

4. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
5. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
6. Опара Н. Г. Особливості правового регулювання трудових відносин журналістів : дис. ...д-ра філософії : 081 «Право». Одеса, 2023. 190 с.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 – 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#

Ключові слова: трудовий договір, припинення трудового договору, підстави припинення трудового договору, законодавство України, проект Трудового кодексу України.

Keywords: employment contract, termination of an employment contract, grounds for termination of an employment contract, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine.

Калиновський Роман Михайлович

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
аспірант кафедри соціального права*

ГАРАНТІЇ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ

Демократичний курс розвитку України зумовив необхідність переосмислення та актуалізації проблеми забезпечення рівних прав та можливостей для всіх і кожного за допомогою, серед іншого, розробки та закріплення на законодавчому рівні ефективних правових засад недопущення та подолання дискри-