

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

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 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

ISBN 978-617-8430-05-4

© НУ «Одеська юридична академія, 2024
© Автори статей, 2024

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

ширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про відміну на всій території України карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 27 червня 2023 року № 651, карантин, який запроваджено з 19 грудня 2020 року відмінено на всій території України з 24 години 00 хвилин 30 червня 2023 року.

Таким чином, з урахуванням правил застосування правових норм, у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці у період до 30 червня 2023 року, працівник має можливість звернутися до суду за вирішенням трудового спору у тримісячний строк, як це визначено статтею 233 КЗпП України. Проте вказаний строк обчислюється не з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, чи з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116), а з огляду на положення п. 1 глави XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України з 01 липня 2023 року.

Список використаних джерел

1. З усім навантаженням, зокрема щодо трудових спорів, в умовах воєнного стану судова система впорається – Ольга Ступак. *Судова влада України : веб-портал*. 2022. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1345673/>.

Ключові слова: захист трудових прав, строк звернення до суду, оплата праці, порушення законодавства про оплату праці, карантин.

Keywords: protection of labor rights, term of appeal to court, wages, violation of legislation on wages, quarantine.

Венедіктов Сергій Валентинович

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, професор*

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОСУВАННЯ ПО РОБОТІ

За наявності вакантної посади роботодавець наділений правом вільного вибору серед кандидатів на її зайняття, що прямо передбачено ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Фактично зазначена стаття Кодексу обмежує це право лише заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, тобто відмови без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. О. І. Процевський доречно підкреслював, що обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу буде вважатися у тому випадку, коли професійні і ділові якості особи або стан її здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку вона претендує [1, с. 40]. В певній мірі впливати на право роботодавця здійснювати вільний вибір серед кандидатів на вакантну посаду може також й позитивна дискримінація. Частина 2 ст. 2¹ КЗпП, присвячена цьому явищу, наголошує, що не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Вибір роботодавцем кандидата на вакантну посаду безпосередньо зі штату працівників, у трудовому праві пов'язується з такою категорією, як просування по роботі. Трудове законодавство не надає визначення цій категорії, акцентуючи увагу здебільшого на праві

працівника на просування по роботі. В цьому випадку доречно навести положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, що був схвалений Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 році і як багатостороння міжнародна угода ратифікований більшістю держав-членів ООН, у тому числі й Україною. Стаття 7 наведеного Міжнародного пакту визначає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема право на однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації. Пункт 31 Загального коментаря № 23 (2016) до ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права конкретизує, що усі працівники мають право на однакову можливість для просування по роботі на основі справедливих, таких, що враховують досягнення, та транспарентних процесів, які поважають права людини [2].

Положення, присвячені наведеній категорії, закріплені також в КЗпП. Так, згідно зі ст. 145 Кодексу, працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надається перевага при просуванні по роботі. Окрім КЗпП, просування по роботі знаходить своє відображення й в інших актах трудового законодавства України. Наприклад, ст. 13 Закону України «Про професійний розвиток працівників», присвячена результатам атестації, встановлює, що у разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваний роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі.

Слід зазначити, що порівняно з безпосередньо трудовими правовідносинами питання кар'єрного розвитку у відносинах державної служби та державної служби особливого характеру вирізняються більш глибоким ступенем урегульованості. Так, ст. 7 Закону України «Про державну службу» закріплює, що державний службовець має право на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків. Відповідно до ст. 40 цього Закону просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу. Як приклад правого регулювання просування по роботі у відносинах державної служби особливого характеру доречно навести положення Закону України «Про Національну поліцію». Зокрема, ст. 51 наведеного Закону присвячена регулюванню діяльності постійних поліцейських комісій, які утворюються для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції.

Повертаючись власне до відносин, що становлять предмет трудового права, слід зауважити, що за відсутності належного законодавчого регулювання, забезпечення комплексного механізму реалізації права працівників на просування по роботі є можливим шляхом його закріплення в положеннях колективного договору або локального нормативного акта роботодавця (наприклад, правил внутрішнього трудового розпорядку або спеціального акта, присвяченого кар'єрному розвитку працівників). Важливим в цьому випадку вбачається: а) акцентування уваги на необхідності залучення первинної профспілкової організацій, а в разі її відсутності – вільно обраного працівниками представника до розроблення процедур просування по роботі; б) визначення чітких та прозорих критеріїв, які надають право на просування по роботі (такі критерії мають ґрунтуватися на трудовому стажі працівників, їх кваліфікації, наявності заохочень за успішне та сумлінне виконання трудових обов'язків тощо); в) відхід від одноосібності в прийнятті рішень про просування по роботі в бік утворення конкурсної комісії, до складу якої має входити представник первинної профспілкової організацій, а в разі її відсутності – вільно обраний працівниками представник; г) належне інформування працівників про існуючі процедури реалізації їхнього права на просування по роботі.

Створення чітких механізмів просування по роботі на локальному рівні має важливе значення не лише для працівників, а й буде корисним роботодавцям. Для працівників належна регламентація просування по роботі посилює відчуття матеріальної, соціальної та психологічної стабільності. Так, у особи існуватиме чітке розуміння того, що успішно й сумлінно виконуючи свої трудові обов'язки вона здатна піднятися службовими сходами на більш високі і відповідно оплачувані позиції в межах вже знайомого їй робочого середовища. Для роботодавця просування по роботі працівників надає можливість обирати з тих, у чийй кваліфікаційній та особистісній компетенції він вже впевнений. Забезпечення власних кадрових потреб у висококваліфікованих працівниках за рахунок внутрішніх джерел дозволить також скоротити часові та економічні витрати, зумовлені пошуком таких осіб на ринку праці. І зрештою, просування по роботі сумлінного та досвідченого працівника надасть можливість йому й в подальшому покращувати свої професійні навички та перетворюватися на ще більш фахового спеціаліста, що безперечно позитивно позначиться на господарській діяльності роботодавця.

Список використаних джерел

1. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. *Збірник наукових робіт ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія : Право.* Харків, 2008. № 10. С. 37–46.
2. General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work : (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). URL: <https://digitallibrary.un.org/record/1312521?ln=en&v=pdf>

Ключові слова: працівник, право працівника, просування по роботі, законодавство України.

Keywords: employee, right of employee, promotion, legislation of Ukraine.

Lagutina Iryna

National University «Odessa Law Academy»

Professor of Labour Law and Social Security Law Department, Doctor of Legal Sciences, Professor

HYBRID WORK AS A TYPE OF «FLEXIBLE WORK»

Human rights are, in fact, an interpretation of the ideals of humanism: freedom, equality, solidarity, justice, but the interpretation of a special kind – ethical-political-legal. This has caused the complex nature of human rights, which are an integral phenomenon without the quiet tasks, in the name of which they appeared – the protection of the present and future of man.

In recent years, a rapid change not only in equipment and technology, but also in labour relations are observed. In these conditions, it is necessary to pay attention to trends that affect and will affect labour legislation in the future. The introduction of new technologies, «cloud work» requires daily acquisition of new knowledge, development of new competencies by employees. In addition, new technologies contribute to the fact that we have not been working 40 hours a week for a long time, and are in touch with the employer almost all the time. Although this problem is not new, the first convention of the International Labour Organisation was Convention № 1 «On Working Time in Industry» (1919), today it receives a different expression. Some of the main problems in this area have remained important since the beginning of the industrial era. For instance, too long working hours. However, many factors in recent years have led to new trends and changes in both working hours.

Involvement of employees and employers to work on «cloud platforms» not only in the service sector, but also in various sectors of gignomy. Creation of so-called ecosystems for interaction between employees and employers, training, additional education, professional development, job