МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Одеська юридична академія»

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ XXI 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.

Є24 **Європейські** орієнтири розвитку України в умовах війни та 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 редакцією 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

вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб».

Окремо також слід звернути увагу на необхідність посилення значення актів соціального діалогу – колективних угод і договорів у забезпеченні ефективного здійснення права на зайнятість, враховуючи те, що до Закону України «Про зайнятість населення» вперше включено окремий розділ IX «Соціальний діалог на ринку праці». Роль цих актів також зростає у зв'язку з прийняттям нового «євроінтеграційного» Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX [7].

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
4. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Кодекс законів про працю України : Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
6. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. *Голос України*. 2012. С. 153–154.
7. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text

Ключові слова: зайнятість, право на зайнятість, міжнародно-правові акти, законодавство України.

Key words: employment, the right to employment, international legal acts, legislation of Ukraine.

ЛУЦИК ВОЛОДИМИР БОРИСОВИЧ

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

ДО ПИТАННЯ ПРО ОЗНАКИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРАЦЮ

Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю є одним із випадків матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України. Вона полягає

в накладенні на роботодавця обов'язку відшкодувати майнову шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення роботодавцем права працівника на працю.

Для цього випадку матеріальної відповідальності роботодавця є характерними як ознаки, властиві й іншим випадкам такої відповідальності, так і низка специфічних ознак. Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю, як і інші випадки, характеризується тим, що вона має трудоправову природу та реалізується в рамках окремого виду правовідносин, а саме індивідуальних трудових правовідносин із матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Виключеннями з цього положення є такі порушення, як необґрунтована відмова у прийнятті на роботу та фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), коли відсутні підстави виникнення зазначених правовідносин.

Норми, що регламентують цей випадок матеріальної відповідальності роботодавця, є складовою окремого правового інституту у складі Індивідуального трудового права – «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору».

Підставою матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю є трудове майнове правопорушення, у складі якого виокремлюються чотири елементи, що одночасно є й умовами цього випадку матеріальної відповідальності роботодавця.

Суб'єктом матеріальної відповідальності за порушення права працівника на працю є роботодавець, дефініція якого відсутня в чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [1]. Заміна в Кодексі слів «власник або уповноважений ним орган», «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», «власник підприємства», «власник» у всіх відмінках і числах словом «роботодавець» у відповідному відмінку і числі відбулася відповідно до абзацу першого п. 36 частини першої розділу І Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2023 року № 2215-IX [2]. Такі заміни не завжди слід визнати вдалими, оскільки у теперішній час сторонами трудового договору відповідно до частини першої ст. 21 КЗпП України є працівник і роботодавець (роботодавець – фізична особа). У такому випадку, за логікою речей, краще було б визначити і закріпити поняття роботодавця як роботодавця-юридичну особу і роботодавця-фізичну особу, оскільки щодо терміну «роботодавець (роботодавець – фізична особа)», що вживається у ст. 21 та інших статтях Кодексу, не можуть не виникнути питання. Отже, суб'єктом матеріальної відповідальності за порушення права працівника на працю є роботодавець, а саме роботодавець-юридична особа та роботодавець-фізична особа.

До специфічних ознак матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю, що відрізняють її від інших випадків матеріальної відповідальності роботодавця у трудових правовідносинах, варто віднести особливості протиправних дій (бездіяльності) роботодавця, наслідком яких є заподіяння майнової шкоди

працівникові. Ці протиправні дії виражаються в порушенні (невиконанні, неналежному виконанні) роботодавцем своїх трудових обов'язків, що призвело до порушення основного трудового права працівника – права на працю. Ідеться про такі порушення, як: необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту); оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві; звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України »Про запобігання корупції» іншою особою; неправильне формулювання причини звільнення, що перешкоджало працевлаштуванню працівника; затримка видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення з вини роботодавця; незаконне відсторонення працівника від роботи; затримка роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір, про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

Ще однією специфічною ознакою матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю є те, що деякі з перелічених вище порушень спричинюють вимушений прогул, протягом якого працівник не має можливості працювати і отримувати заробітну плату. У таких випадках заподіяна працівникові майнова шкода полягає у втраті ним заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку під час виконання нижчеоплачуваної роботи. Оплата вимушеного прогулу здійснюється відповідно до норм статей 235, 236 КЗпП України. При цьому перелік випадків вимушеного прогулу, закріплених у КЗпП України, є вичерпним.

Щодо матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю є підстави, виходячи з положень статей 235, 236 КЗпП України, виокремлювати обмежену і повну матеріальну відповідальністю. Якщо йдеться про оплату всього часу вимушеного прогулу, то така відповідальність є повною. Оплата вимушеного прогулу за певний час (протягом одного, двох років) може бути визнана обмеженою відповідальністю роботодавця за порушення права працівника на працю.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про дерадянізацію законодавства України : Закон України від 21 липня 2023 року № 2215-IX. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text

Ключові слова: матеріальна відповідальність, роботодавець, працівник, порушення права на працю, законодавство України.

Key words: material responsibility, employer, employee, violation of the right to work, legislation of Ukraine.

Тарасенко Вікторія Сергіївна
Особливості скорочення медичних працівників
під час воєнного часу 475

Трюхан Оксана Анатоліївна
До питання відшкодування моральної шкоди, завданої втратою
здоров'я працівників унаслідок нещасних випадків 479

Наньєва Марія Іванівна
Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану:
робочий час і час відпочинку 483

Щукін Олександр Сергійович
Деякі практичні питання захисту права працівника
на оплату періоду вимушеного прогулу 485

Менів Любов Дмитрівна,
Воробйов Кирило Денисович
До питання зайнятості молоді в Україні 490

Білик Олександр Сергійович
Перелік принципів правового регулювання індивідуальних
трудових відносин 493

Вереітін Сергій Володимирович
До проблеми правового регулювання змісту контракту про
проходження служби в Національній поліції України 496

Галузінський Назар Олександрович
Класифікація санкцій у праві соціального забезпечення 499

Гапочка Володимир Миколайович
До питання зарубіжного досвіду соціального страхування
на випадок безробіття 502

Горбаченко Ерік Сергійович
Основні трудові обов'язки роботодавця за законодавством України 504

Жученко Руслан Олегович
Особливості припинення трудового договору в умовах
воєнного стану 506

Казімирова Ольга Олегівна
Поняття «нетипові форми зайнятості» за законодавством України 509

Кіліміченко Анна Олегівна
Нормативна основа права на зайнятість 511

Луцик Володимир Борисович
До питання про ознаки матеріальної відповідальності
роботодавця за порушення права працівника на працю 513

Мензатул Дмитро Володимирович
Право на справедливі та сприятливі умови праці
у системі трудових прав 516

Мульгіна Оксана Володимирівна
Щодо законодавчого регулювання соціального захисту
самозайнятих в Україні 518