

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.

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

При цьому відповідно до частини п'ятої вказаної статті «протягом перших трьох місяців строку дії гіг-контракту будь-яка його сторона має право повідомити іншу сторону про односторонню відмову від гіг-контракту в письмовій (електронній) формі не пізніше як за три календарні дні до запланованої дати припинення, якщо більший строк повідомлення не встановлений гіг-контрактом».

Таких підстав у трудовому законодавстві немає. Тому може викликати низку запитань щодо незахищеності гіг-спеціалістів та стабільності їх праці. Проте якщо розглядати це питання з точки зору цивільно-правових відносин, то питань не виникає, адже відносини регулюються цивільним законодавством і характеризуються договірною свободою. Однак якщо Закон 1667 мав на меті надати ІТ спеціалістам трудові гарантії, то питання розірвання гіг-контрактів залишається відкритим.

Таким чином, спроба Законом 1667 врегулювати трудові відносини ІТ спеціалістів – це позитивна тенденція. Водночас, штучне виведення трудових відносин ІТ спеціалістів із під дії трудового законодавства негативно позначається на їх гарантіях і взагалі є негативною тенденцією. На наше переконання, необхідний комплексний підхід до реформування трудового законодавства і його тотального оновлення, а не виключення певної категорії працівників із під трудового законодавства і регулювання їх трудових відносин окремими законами.

Список використаних джерел:

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15 лип. 2021 р. № 1667-ІХ. Дата оновлення: 15 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 01.05.2023).
2. Вишновецька С. В., Артеменко Ю. О. Дистанційний режим роботи як одна з істотних умов праці. *Право і суспільство*. 2020. № 5. С. 49–54.

Ключові слова: гіг-контракт, гіг-спеціаліст, трудові відносини, цифровізація, трудовий договір, цивільно-правовий договір, трудові гарантії.

Key words: gig-contract, gig-specialist, labor relations, digitalization, employment contract, civil law contract, labor guarantees.

БОРИЧЕНКО КАТЕРИНА ВАЛЕРІЇВНА

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

ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЗУПИНЕННІ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Відповідно до ст. 43 Конституції України, «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

За приписами ст. 2 КЗпП України «право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективного зайнятості населення».

Саме з цією метою трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами регулює законодавство про працю, до якого у сучасних умовах належить й Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Статтею 1 названого Закону закріплено, що він «визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»».

Необхідність прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зумовлена введенням в Україні із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року воєнного стану указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII.

Так, одним з нововведень у сфері регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану стало запровадження інституту призупинення дії трудового договору.

За приписами ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», призупинення дії трудового договору – це «тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором».

І хоча, здавалось би, поява інституту призупинення дії трудового договору стала очікуваною відповідно на ті виклики, які постали перед Україною та безпосередньо роботодавцями у зв'язку з бойовими діями на території нашої держави, наслідками ракетних атак, особливостями зовнішньоекономічної діяльності в умовах воєнного стану і т. д., а поняття призупинення дії трудового договору детально визначає умови його застосування і Законом урегульована відповідна процедура, проте на практиці варто констатувати значну кількість порушень прав працівників, чиї трудові відносини «поставлені на паузу», попередити на недопустити які покликані гарантії прав працівників.

Важливе значення гарантій прав людини для механізму їх забезпечення констатується В. В. Копейчиковим, який стверджує, що «саме гарантії є основною складовою механізму реалізації прав, свобод та обов'язків» [1, с. 155]. При цьому варто зауважити, що гарантії прав людини, у будь-якому випадку, є складовою не лише механізму реалізації відповідних прав, але й неминуче забезпечують охорону та захист прав людини.

Саме таке розуміння у категорію «гарантії прав людини» вкладає О. Ф. Скакун, яка визначає їх як «систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, які забезпечують їхню фактичну реалізацію, охорону та надійний захист» [2, с. 203].

У правовій науці під юридичними гарантіями прав і свобод людини розуміють «сукупність спеціальних правових засобів та способів, за допомогою яких реалізуються, охороняються, захищаються права і свободи людини, запобігаються їх порушення, забезпечується поновлення порушених прав. Юридичні гарантії завжди виражаються в сфері правових норм, які або сприяють максимальній свободі дій (волевиявленню) уповноваженого суб'єкта щодо здійснення свого права, або впливають на зобов'язаних осіб шляхом встановлення необхідності дотримуватися вимог першого» [3, с. 268].

Однією з основних гарантій прав працівників при призупиненні дії трудового договору є те, що головною умовою для застосування цього інституту трудового права є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. І ці дві умови мають виконуватися одночасно.

У роз'ясненнях Міністерства економіки України від 09 травня 2022 року № 4712-06/22838-09 йдеться, що «під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії» [4].

Ще однією гарантією прав працівників при призупиненні дії трудового договору є те, що застосування досліджуваного інституту трудового права не може бути прихованим покаранням.

Окремо варто наголосити на тому, що відповідно до ч. 2 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається:

- інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки,
- спосіб обміну інформацією,

- строк призупинення дії трудового договору,
- кількість, категорії і прізвиська, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників,
- умови відновлення дії трудового договору.

Цікаво наголосити, що призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі створення передумов для відновлення дії трудового договору раніше, ніж буде припинено або скасовано воєнний стан, роботодавець зобов'язаний за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Важливою гарантією прав працівника при зупиненні дії трудового договору є можливість оскарження прийняття роботодавцем такого рішення до Державної служби України з питань праці або її територіального органу, яка вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

І здавалось би можливість оскарження наказу про призупинення дії трудового договору в адміністративному порядку має бути найдієвішою гарантією прав працівників у відповідному інституті трудового права, проте на практиці Державна служба служби України з питань праці та її територіальні підрозділи у відповідь на скарги працівників зазначають, що «орган не наділений повноваженнями щодо поновлення порушених прав та інтересів працівників шляхом скасування наказу про призупинення трудового договору, які мають виключно роботодавець та суд». А тому все ж таки найбільш ефективною гарантією прав працівників при призупиненні дії трудового договору залишається можливість звернення до суду з метою захисту порушеного права працівника на працю, підґрунтя якої закладено ст. 55 Конституції України, ст. 2 КЗпП України.

Підсумовуючи вищевказане, можна сформулювати перелік гарантій прав працівників при призупиненні дії трудового договору, якими є сукупність спеціальних правових засобів та способів, за допомогою яких реалізується, охороняється, захищається право людини на працю, запобігається його порушення у процесі тимчасового припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасового припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором, забезпечується поновлення порушених прав. Такими гарантіями є: закріплення умов застосування інституту призупинення дії трудового договору, неможливість у сучасних умовах застосування призупинення дії трудового договору після припинення або скасування

воєнного стану, закріплення законодавчих вимог щодо змісту наказу про застосування призупинення дії трудового договору, які забезпечують юридичну визначеність становища працівника, а також можливість оскарження відповідного наказу у адміністративному і судовому порядку.

Список використаних джерел:

1. Правознавство : Навчальний посібник / В. І. Бобир, С. Е. Демський, А. М. Колодій (кер. авт. кол.) та ін. ; за ред. В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 1998. 480 с.
2. Скакун О. Ф. Теорія держави і права. Харків : Консум, 2005. 656 с.
3. Бориченко К. В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2020. 452 с.
4. Про надання роз'яснення : Лист Мінекономіки від 09.05.2022 № 4712-06/22838-09. URL: <https://document.vobu.ua/doc/13144>

Ключові слова: інститут трудового права, призупинення дії трудового договору, воєнний стан, гарантії прав працівників.

Key words: institution of labor law, suspension of the employment contract, martial law, guarantees of workers' rights.

КРАСНОВ ЄГОР ВОЛОДИМИРОВИЧ

*Верховний Суд,
суддя, кандидат юридичних наук, доцент*

СИСТЕМА ОРГАНІВ ІЗ ЗАХИСТУ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Питання про чітке визначення системи органів на національному рівні, уповноважених на здійснення захисту прав у сфері соціального забезпечення, має важливе теоретичне та практичне значення. Особливої актуальності це питання набуває в умовах воєнного стану, оскільки кількість громадян України, які потребують соціального захисту, останнім часом значно збільшилася.

За відсутності єдиного кодифікованого законодавчого акту у сфері соціального забезпечення, в якому мали б бути закріплені норми про систему зазначених органів, форми та способи захисту прав у цій сфері, пересічному громадянину важко зорієнтуватися у великому законодавчому масиві та проаналізувати ефективність можливих правових засобів захисту своїх прав та законних інтересів.

У спеціальних законах про призначення певних видів соціального забезпечення не завжди закріплюються норми про органи, до яких слід звертатися зі скаргою на рішення про призначення цих видів соціального забезпечення або відмову в їх наданні. Такі норми, наприклад, відсутні в Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV (в редакції

Корнілова Олеся Володимирівна, Калмикова Наталія 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
Вишновецька 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