

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

припинення або скасування воєнного стану [1]. Тобто, у даному випадку, таке обмеження є правом роботодавця і не обов'язково на цей період будуть обмежуватися відпустки. Якщо роботодавець буде вважати, що не має необхідності обмежувати цю тривалість вона може не обмежуватись, а залишатись тією самою якою була до початку воєнного стану.

Можливість надання інших видів відпусток, які передбачені КЗпП і Законом України «Про відпустки» [5] залишилась і не зазнала змін. Було запроваджено обмеження для працівників, зайнятих до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури. Таким категоріям працівників передбачили обов'язкове надання лише двох видів відпусток: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустка по догляду за дитиною. Щодо надання інших видів відпусток, то роботодавець може відмовити таким працівникам до закінчення воєнного стану.

### **Список використаних джерел:**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 року. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Ст. 3434.
2. Про критичну інфраструктуру : Закон України від 16.11.2021 року. *Офіційний вісник України*. 2021. № 98. Ст. 6341.
3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 року. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
5. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 року. *Відомості Верховної ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

**Ключові слова:** трудове законодавство, зміни трудового законодавства під час воєнного стану, робочий час, час відпочинку.

**Key words:** labor legislation, changes in labor legislation during martial law, working hours, rest time.

## **ЩУКІН ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ**

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

### **ДЕЯКІ ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПЕРІОДУ ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ**

Належна реалізація в Україні конституційного права людини на працю забезпечується цілою системою гарантій, передбачених трудовим та іншим законодавством України. Одна з найважливіших юридичних гарантій права на працю встановлена у ч. 6 ст. 43 Конституції України [1], яка проголосила, що громадянам України гарантується захист від незаконного звільнення, що у тому числі передбачає збереження за незаконно звільненим працівником середнього

заробітку за весь період його вимушеного прогулу – як на стадії вирішення спору про поновлення на роботі, так і на стадії виконання рішення про поновлення працівника на роботі.

Розглянемо у даних тезах нижче окремі дискусійні практичні питання, що виникають у правозастосовній діяльності при зверненні незаконно звільнених працівників до суду за захистом права на оплату періоду вимушеного прогулу.

Згідно ст. 236 Кодексу законів про працю України (надалі – «КЗпП України») [2] у разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган вносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Така гарантія дієво впливає на сумлінне виконання роботодавцем рішення суду про поновлення працівника на роботі. Зазначимо, що згідно п. 2 ч. 1 ст. 232 КЗпП України [2] переважна більшість трудових спорів про поновлення на роботі розглядається саме місцевими загальними судами. Особливо ефективним способом стимулювання роботодавця до добровільного виконання судового рішення про поновлення працівника на роботі є надане суду право встановлення негайного виконання такого рішення згідно п. 4 ч. 1 ст. 430 Цивільного процесуального кодексу України (надалі – «ЦПК України») [3].

Згідно підпункту 4 пункту 3 Розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про деєрадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX [4] Кабінету Міністрів України було доручено до 07 травня 2023 року внести на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України. На даний час таке доручення з боку Кабінету Міністрів України не виконане. Проте положення, тотожні гарантіям, наданим працівникам у ст. 236 чинного КЗпП України, збережено у ст. 384 останнього за часом проекту Трудового кодексу України від 08 листопада 2019 року № 2410 [5], що був поданий не Кабінетом Міністрів України, а окремими депутатами на розгляд Верховної Ради України та навіть включений до Порядку денного дев'ятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання згідно Постанови Верховної Ради України від 7 лютого 2023 року № 2911-IX, та у ст. 107 проекту Закону України «Про працю» [6], що 23 вересня 2022 року був повторно розроблений Міністерством економіки України й скоріше за все буде поданий Кабінетом Міністрів України на розгляд Верховної Ради України замість Трудового кодексу України (до речі не вважаємо таку позицію доцільною та виваженою).

Таким чином, законодавець принципово заявляє, що гарантія збереження за працівником середнього заробітку за час затримки виконання роботодавцем рішення суду про поновлення працівника на роботі у будь-якому випадку буде збережена й питання, порушені у даних тезах, будуть актуальні й на майбутнє.

Оскільки порушення прав працівників за зазначених вище обставин відбувається на стадії виконання рішення, то при вирішенні процесуальних питань слід керуватися Розділом VI «Процесуальні

питання, пов'язані з виконанням судових рішень у цивільних справах та рішень інших органів (посадових осіб) ЦПК України [3]. Проте положення останнього не передбачають процесуальної можливості подання заяв про стягнення середнього заробітку за період вимушеного прогулу, обумовленого затримкою виконання роботодавцями рішень про поновлення на роботі. Також ст. 258 ЦПК України не допускає матеріальне стягнення на стадії виконання судового рішення на підставі такого окремого судового рішення, як ухвала. Це обумовлює наступну позицію деяких суддів – для захисту такого порушеного права працівника як неотримання заробітної плати через затримку виконання судового рішення про поновлення на роботі слід подавати окремий позов та порушувати окреме позовне провадження. Проте така позиція не відповідає процесуальним гарантіям, які надані працівникам чинним трудовим законодавством (ст. 236 КЗпП України) [2]. Також звернення із окремим позовом призведе до зайвого витрачання часу (зокрема через необхідність ознайомлення можливим новим суддею з обставинами справи), а також оплати судового збору, несення витрат на професійну допомогу, тощо, що не є ефективним.

Також у такому контексті слід врахувати, що відповідачами (боржниками) у виконавчому провадженні можуть бути порушені питання про пропуск строку звернення до суду за захистом трудових прав, встановлених ст. 233 КЗпП України [2] або навпаки про передчасне подання позову, оскільки правопорушення є триваючим, та встановити конкретний період оплати вимушеного прогулу на стадії виконання рішення є можливим тільки після належного виконання судового рішення та поновлення працівника на роботі. Тільки з цього моменту порушене право працівника є повністю сформованим (визначеним).

На підставі ст. 65 Закону України «Про виконавче провадження» від 2 червня 2016 року № 1404-VIII вважаємо, що належним виконанням судового рішення про поновлення працівника на роботі є видання роботодавцем відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення працівника на роботі та фактичний допуск працівника до виконання трудових обов'язків.

Погодимося, що існує практика, згідно з якою суди захищають права працівників саме шляхом задоволення заяв працівників у процесі виконання судових рішень із посиланням виключно на ст. 236 КЗпП України [2] (дивись, наприклад рішення судів у справі № 565/378/22) [8]. Проте вона не є системною.

В частині тез вище вважаємо, що необхідно отримати більш чіткі та однозначні правові висновки Верховного Суду, що у працівників є два способи захисту прав при затримці виконання роботодавцем рішень про поновлення на роботі – звернення з окремим позовом та звернення із заявою в порядку реалізації ст. 236 КЗпП України [2], і обидва такі способи захисту прав працівників є рівнозначними та право вибору будь-якого з них належить лише працівникові.

При поданні працівниками до суду заяв в порядку реалізації права, наданого ст. 236 КЗпП України, та подальшого розгляду таких заяв слід враховувати наступне.

Перебіг періоду вимушеного прогулу при затримці виконання роботодавцем рішення суду про поновлення працівника на роботі починається саме з набранням законної сили рішенням суду, оскільки існує презумпція обов'язковості та добровільності виконання судових рішень, а не з початку процедури примусового виконання такого рішення суду. Ще раз зазначимо, що у переважній більшості випадків при прийнятті рішень про поновлення на роботі суди за окремою заявою працівників допускають негайне виконання таких рішень (п. 4 ч. 1 ст. 430 ЦПК України) [3].

Незважаючи на те, що процедура стягнення, передбачена ст. 236 КЗпП України [2], є окремою процедурою, що не має усіх ознак процедури вирішення спору між працівником та роботодавцем, вважаємо, що при поданні до суду заяв про стягнення середнього заробітку за час затримки виконання роботодавцем рішення суду про поновлення на роботі слід дотримуватися строків, передбачених ст. 233 КЗпП України – не пізніше трьох місяців з моменту належного виконання роботодавцем рішення про поновлення працівника на роботі.

Вважаємо, що для задоволення заяви працівника про стягнення середнього заробітку за час затримки виконання роботодавцем рішення суду про поновлення на роботі, суду необхідно встановити лише єдину передумову такого стягнення – фактичне невиконання роботодавцем відповідного рішення суду. Вважаємо, що конструкція ст. 236 КЗпП України [2] не встановлює можливості врахування судом якихось поважних для роботодавця обставин невиконання рішення про поновлення на роботі (такі обставини мали бути досліджені та оцінені судом на стадії розгляду спору по суті) та протилежна позиція буде мати наслідком порушення ст. 129-1 Конституції України [1] щодо обов'язковості судових рішень до виконання.

Розглянемо ще одну типову ситуацію, що складається у правозастосовній практиці на стадії виконання судового рішення. Суд першої інстанції поновив працівника на роботі та стягнув визначену суму за період вимушеного прогулу. Після цього роботодавець подав апеляцію та після тривалого розгляду справи (за мою практикою не менш ніж 6 місяців) суд апеляційної інстанції залишає у силі рішення суду першої інстанції. У такому випадку у працівника виникає право на оплату вимушеного прогулу за період апеляційного розгляду справи згідно ч. 2 ст. 235 КЗпП України [2] – якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, вносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. Проте з системного аналізу ст. 374 ЦПК України [3] та ст. 235 КЗпП України [2], випливає, що апеляційний суд не має повноважень стягувати середній заробіток за період вимушеного прогулу за час апеляційного розгляду справи про поновлення працівника на роботі. У працівника у такому випадку залишається єдиний найбільш ефективний крок – звернутися з окремим позовом про стягнення середнього заробітку за період вимушеного прогулу за час апеляційного розгляду справи. А це знову значне витрачання часових та інших ресурсів.

Найбільш простим виходом з ситуації я вважаю внесення змін до ст. 265 ЦПК України[3] з використанням правової конструкції, врегульованої у ЦПК України щодо спорів, де предметом є стягнення боргу, на який нараховуються відсотки або пеня (п. 10 ст. 265 ЦПК України) – суд, приймаючи рішення про стягнення боргу, на який нараховуються відсотки або пеня, може зазначити в рішенні про нарахування відповідних відсотків або пені до моменту виконання рішення з урахуванням приписів законодавства України, що регулюють таке нарахування.

Із врахуванням зазначеного вище, вважаємо за можливе:

– доповнити п. 10 ст. 265 ЦПК України [3] другим абзацом наступного змісту: «Суд, приймаючи рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу, може зазначити в рішенні про стягнення відповідного середньоденного заробітку за кожен робочий день до моменту належного виконання рішення»;

– викласти п. 11 ст. 265 ЦПК України [3] у наступній редакції: «Остаточна сума відсотків (пені) або середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу у таких випадках розраховується за правилами, визначеними у рішенні суду, органом (особою), який здійснює примусове виконання рішення суду і відповідні дії (рішення) якого можуть бути оскаржені в порядку, передбаченому розділом VII цього Кодексу»;

– внести зміни до ч. 11 ст. 26 Закону України «Про виконавче провадження» від 2 червня 2016 року № 1404-VIII [7] виклавши її у наступній редакції: «Якщо у виконавчому документі про стягнення боргу зазначено про нарахування відсотків, пені або середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу до моменту належного виконання рішення, виконавець у постанові про відкриття виконавчого провадження розраховує остаточну суму таких платежів за правилами, визначеними у виконавчому документі»;

– внести зміни до ч. 12 ст. 26 Закону України «Про виконавче провадження» від 2 червня 2016 року № 1404-VIII [7] виклавши її у наступній редакції: «До закінчення виконавчого провадження виконавець за заявою стягувача перераховує розмір остаточної суми відсотків (пені) або середнього заробітку за час вимушеного прогулу, які підлягають стягненню з боржника, не пізніше наступного дня з дня надходження заяви стягувача про такий перерахунок, про що повідомляє боржника не пізніше наступного дня після здійснення перерахунку».

### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

4. Про дерадянізацію законодавства України : Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>
5. Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 8 листопада 2019 року № 2410 // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/441>
6. Про працю : Проект Закону України від 23 вересня 2022 року // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonUkrainiproPratsiu>
7. Про виконавче провадження : Закон України від 2 червня 2016 року № 1404-VIII // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19/ed20230506>
8. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 10 квітня 2023 року у справі № 565/378/22 // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110208051>

**Ключові слова:** права працівників, вимушений прогул, оплата вимушеного прогулу, законодавство України.

**Key words:** workers' rights, forced absenteeism, payment of forced absenteeism, legislation of Ukraine.

### **МЕНІВ ЛЮБОВ ДМИТРІВНА**

*Державний податковий університет,  
доцент кафедри приватного права  
Навчально-наукового інституту права,  
кандидат юридичних наук*

### **ВОРОБІЙОВ КИРИЛО ДЕНИСОВИЧ**

*Державний податковий університет,  
здобувач вищої освіти Навчально-наукового інституту права*

## **ДО ПИТАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ**

Безробіття молоді є однією з найбільш гострих соціальних проблем не тільки в Україні, а й в усьому світі, адже вона пов'язана з початком становлення молоді людини. У зв'язку з цим постає питання про державну політику зайнятості молоді, яка була б спрямована на забезпечення ефективних правових та економічних інструментів для забезпечення працевлаштування якомога більшої частини працездатної молоді.

Проблеми зайнятості молоді досліджувалося такими науковцями як, І. Бондар, І. Демченко, М. Т. Заяць, Л. Лісогор, Н. Лук'яненко, О. Яременко та інші. Водночас, ці питання є настільки актуальними, що потребують нових сучасних досліджень, особливо в умовах воєнного стану.



<b>Тарасенко Вікторія Сергіївна</b> Особливості скорочення медичних працівників під час воєнного часу . . . . .	475
<b>Трюхан Оксана Анатоліївна</b> До питання відшкодування моральної шкоди, завданої втратою здоров'я працівників унаслідок нещасних випадків . . . . .	479
<b>Нацьєва Марія Іванівна</b> Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану: робочий час і час відпочинку . . . . .	483
<b>Щукін Олександр Сергійович</b> Деякі практичні питання захисту права працівника на оплату періоду вимушеного прогулу . . . . .	485
<b>Менів Любов Дмитрівна, Воробійов Кирило Денисович</b> До питання зайнятості молоді в Україні . . . . .	490
<b>Білик Олександр Сергійович</b> Перелік принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин . . . . .	493
<b>Верейтін Сергій Володимирович</b> До проблеми правового регулювання змісту контракту про проходження служби в Національній поліції України . . . . .	496
<b>Галузінський Назар Олександрович</b> Класифікація санкцій у праві соціального забезпечення . . . . .	499
<b>Гапочка Володимир Миколайович</b> До питання зарубіжного досвіду соціального страхування на випадок безробіття . . . . .	502
<b>Горбаченко Ерік Сергійович</b> Основні трудові обов'язки роботодавця за законодавством України . . . . .	504
<b>Жученко Руслан Олегівич</b> Особливості припинення трудового договору в умовах воєнного стану . . . . .	506
<b>Казімирова Ольга Олегівна</b> Поняття «нетипові форми зайнятості» за законодавством України . . . . .	509
<b>Кіліміченко Анна Олегівна</b> Нормативна основа права на зайнятість . . . . .	511
<b>Луцик Володимир Борисович</b> До питання про ознаки матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю . . . . .	513
<b>Мензатул Дмитро Володимирович</b> Право на справедливі та сприятливі умови праці у системі трудових прав . . . . .	516
<b>Мульгіна Оксана Володимирівна</b> Щодо законодавчого регулювання соціального захисту самозайнятих в Україні . . . . .	518