

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

значення для правового регулювання трудових відносин у нестандартних умовах зайнятості в Україні.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
2. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII від 10.12.71 (поточна редакція від 27.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
3. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом : наказ Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року № 4179. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220244> (дата звернення: 08.05.2023).
4. Потопахіна О. М. Зміст трудового договору за проектом Трудового кодексу України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. Одеса. № 18. 2015. С. 13–16. URL: https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc18/part_2/6.pdf
5. Директива (Європейський Союз) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради ЄС від 20 червня 2019 р. про створення прозорих та передбачуваних умов праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/budapest/whatwedo/projects/declaredworkukraine/WCMS_748901/lang--uk/index.htm (дата звернення: 05.05.2023).

Ключові слова: законодавство про працю України, нестандартна зайнятість, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом, умови праці в Європейському Союзі.

Key words: labor legislation of Ukraine, non-standard employment, employment contract with non-fixed working hours, content of the employment contract with non-fixed working hours, working conditions in the European Union.

ТАРАСЕНКО ВІКТОРІЯ СЕРГІЇВНА

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

ОСОБЛИВОСТІ СКОРОЧЕННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО ЧАСУ

Указом Президента України з 24 лютого 2023 року на території України був запроваджений воєнний стан [1].

Чинне законодавство України не встановлює заборони на проведення скорочення чисельності або штату працівників у період воєнного стану. Процедура скорочення переважно залишилась без змін, хоча воєнний стан вніс свої корективи та з'явилися певні особливості його проведення.

Згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем, зокрема у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників [2, ст. 40]. Таким чином, провести скорочення працівників можна лише у разі, якщо будуть зміни в організації виробництва і праці в закладі охорони здоров'я.

Для підтвердження змін в організації виробництва і праці роботодавець повинен розробити техніко-економічне обґрунтування, в якому зазначити підстави для прийняття рішення про проведення скорочення чисельності або штату працівників. В іншому випадку, у разі виникнення спору з працівником щодо його звільнення, роботодавцю доведеться доводити в суді, що у нього дійсно мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, скорочення чисельності або штату працівників, які наявні докази щодо проведення таких змін.

Чинне законодавство не містить чіткого визначення або переліку змін в організації виробництва і праці. Втім, судово практика зазначає до таких змін раціоналізацію робочих місць, запровадження нових форм організації праці, у тому числі перехід на її бригадну форму, або ж впровадження передових методів, технологій тощо (п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»), а також ліквідацію, реорганізацію, банкрутство чи перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України).

Як свідчить практика роботи закладів охорони здоров'я, до змін в організації виробництва і праці цих закладів можна віднести наступні: укладення або розірвання договорів із НСЗУ; зменшення обсягу фінансування закладів; необхідність проведення оптимізації чисельності або штату працівників внаслідок об'єднання декількох закладів або структурних підрозділів; оптимізація ліжкового фонду стаціонарних закладів; зменшення кількості лікарів закладу, що тягне за собою необхідність скорочення середнього та молодшого медичного персоналу; застосування в діяльності закладів електронної системи охорони здоров'я та медичних інформаційних систем, внаслідок чого розширюється трудові обов'язки працівника тощо.

Отже першим кроком проведення скорочення чисельності або штату працівників є видання роботодавцем наказу (розпорядження) на підставі розробленого техніко-економічного обґрунтування. У цьому наказі необхідно зазначити передумови для скорочення, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, строки звільнення, відповідальних осіб за кожен етап скорочення.

Згідно зі ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією,

зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будьяких звільнень [4, ст. 22].

Таким чином, законодавча норма щодо необхідності подання повідомлення профспілкам та проведення з ними консультацій про заплановане вивільнення працівників у зв'язку зі скороченням, у період воєнного стану залишилась чинною. У свою чергу професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із вивільненням працівників.

Отже, наступним етапом процедури скорочення працівників, зокрема і медичного персоналу, є проведення консультацій з профспілками. Однак, як свідчить практика, в переважній більшості закладів охорони здоров'я Одеської області цей етап роботодавцем ігнорується.

Наступним кроком проведення скорочення чисельності або штату працівників є повідомлення власником або уповноваженим ним органом, фізичною особою, яка використовує найману працю, державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників у разі, якщо вивільнення є масовим, відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення».

Згідно зі ст. 49-2 КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяця. У період воєнного стану правило щодо повідомлення працівників про майбутнє вивільнення у зв'язку із скороченням не змінилось.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці роботодавець має запропонувати працівнику іншу наявну роботу в закладі охорони здоров'я, яку той може виконувати, враховуючи його кваліфікацію, незалежно від того, у якому структурному підрозділі працівник працює. При цьому, за змістом ч. 3 ст. 49-2 КЗпП та чисельною судовою практикою, роботодавець має запропонувати й усі інші вакантні посади, які з'являються в закладі протягом усього періоду й існували на день звільнення. У разі відсутності такої роботи або у разі, якщо працівник відмовляється від запропонованої роботи, він може працевлаштовуватися самостійно або за сприянням Державної служби зайнятості України.

Спостерігаються непоодинокі випадки, коли роботодавці приймають рішення про скорочення чисельності або штату працівників, втім попередити працівників про таке звільнення виявляється складним процесом у зв'язку з відсутністю працівників на роботі через

воєнні дії та перебуванням їх за кордоном. Без належного та своєчасного попередження працівників процедура скорочення не буде вважатися дотриманою.

Також за загальним правилом, у випадку звільнення працівника за п. 1 ст. 40 КЗпП роботодавець повинен отримати згоду профспілки на розірвання трудового договору з працівником – членом цієї профспілки відповідно до ст. 43 КЗпП. Разом з тим, у період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів [5, ст. 5]. Таким чином, цей крок вчиняється роботодавцем тільки у разі, якщо за п. 1 ст. 40 КЗпП звільняється працівник, обраний до профспілкового органу (профкому). Незважаючи на звільнення роботодавця від виконання цього етапу, направлення роботодавцем подання про надання профспілкою згоди на розірвання трудового договору з працівником – членом цієї профспілки не заборонено. Непоодинокі випадки, коли керівники закладів охорони здоров'я Одеси та Одеської області продовжують у період воєнного стану плідно співпрацювати з профспілкою, зокрема і під час скорочення чисельності або штату працівників та отримують згоду на звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП.

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Підсумовуючи вищевикладене, можна констатувати, що проведення скорочення чисельності або штату працівників, зокрема у закладах охорони здоров'я, у період воєнного стану не заборонено. Така процедура повинна бути проведена з дотриманням визначених законом етапів, однак з врахуванням особливостей, встановлених на період воєнного стану. Втім, видається доцільним посилити роль первинних профспілкових організацій, що існують в закладах охорони здоров'я, щодо контролю за дотриманням проведення процедури скорочення працівників.

Список використаних джерел:

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 року № 64/2022. *Офіційний вісник України*. 2022. № 46. Ст. 2497.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6.11.1992 року № 9. *Дебет-Кредит*. 2008. № 29. С. 279.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 року № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

Ключові слова: медичні працівники, скорочення медичних працівників, воєнний стан, законодавство України.

Key words: medical workers, reduction of medical workers, martial law, legislation of Ukraine.

ТРЮХАН ОКСАНА АНАТОЛІВНА

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

ДО ПИТАННЯ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ВТРАТОЮ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ УНАСЛІДОК НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

Згідно з Конституцією України найвищою соціальною цінністю є людина, її життя, здоров'я і безпека (ст.3). Крім того, ст.43 Основного Закону гарантує право не тільки на працю, а й на належні, безпечні і здорові умови праці [1].

Важливим теоретичним і практичним питанням є питання відшкодування моральної шкоди, завданої втратою здоров'я працівників унаслідок нещасних випадків. Доцільно наголосити, що одна з найсерйозніших проблем, яка постійно знаходиться в центрі уваги уряду, – це не тільки запобігання інвалідизації, надання у разі необхідності медичної і трудової реабілітації, а й зниження нещасних випадків.

Охорона праці є однією з найважливіших умов праці, що забезпечують стабільну та безпечну трудову діяльність. Так, за даними ВООЗ, смерть від нещасних випадків на сьогодні посідає третє місце після серцево-судинних і онкологічних захворювань.

Під час дії правового режиму воєнного стану, введеного Указом Президента України № 64/2022 від 24.02.2022 року у зв'язку з повномасштабним вторгненням Російської Федерації в Україну, питання охорони праці постають особливо гостро, адже підприємства, установи, організації, незважаючи на безпекові ризики, продовжують працювати у надважких умовах. Тому праця під час дії воєнного стану пов'язана з великою кількістю нових, смертельно небезпечних ризиків, зокрема внаслідок загибелі працівників на робочих місцях [2]. Так, реалії сьогодення дозволяють констатувати, що за час збройної агресії, а саме з 24.02.2022 року по 01.01.2023 рік, робочими органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України зареєстровано 392 повідомлення про нещасні випадки на виробництві, що сталися під час виконання трудових обов'язків і пов'язані з веденням бойових дій. Важливо зазначити, що при виконанні трудових обов'язків

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
Нацьєва 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, Воробійов Кирило Денисович До питання зайнятості молоді в Україні	490
Білик Олександр Сергійович Перелік принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин	493
Верейтін 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 Олегівич 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