

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЄВРОПЕЙСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА
ПРЕДСТАВНИЦТВО В УКРАЇНІ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН**

**СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ ТА
ПРАВОТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА
ПРАКТИКИ**

**Збірник матеріалів
X Міжнародної науково-практичної конференції**

23 червня 2022 року

*За загальною редакцією
кандидата політичних наук, доцента
М.В. Трофименко*

КИЇВ 2022

УДК 34(063)
ББК 67Я431

Сучасний розвиток державотворення та право творення в Україні: проблеми теорії та практики: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (23 червня 2022 року: Зб. тез наук. праць / за заг. редакцією М.В. Трофименко. Київ: МДУ, 2022. 346 с.

Рекомендовано до друку кафедрою публічно-правових дисциплін економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол засідання кафедри публічно-правових дисциплін економіко-правового факультету № 21 від 21.06.2022 р.)

Редакційна колегія:

Голова – Трофименко М.В., кандидат політичних наук, доцент

Члени колегії: Булатова О.В., д.е.н., проф. (заступник голови редакційної колегії); Толпежников Р.О., д.е.н., професор; Черних Є.М., к.ю.н., доцент; Політова А.С., к.ю.н., доцент

Збірник містить матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбудеться 23 червня 2022 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах висвітлено актуальні питання сучасного державотворення та правотворення в Україні в умовах становлення та розвитку національної правової системи в галузях конституційного, адміністративного, міжнародного, цивільного, кримінального, кримінально-процесуального, господарського, фінансового, екологічного, трудового права, а також загальної теорії та історії держави і права.

Видання адресоване науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться проблемами науки та освіти.

Редакція не несе відповідальності за зміст та авторський стиль праць, опублікованих у збірнику.

Маріупольський державний університет, 2022

довкілля та природних ресурсів України від 13 квітня 2022 р. № 175. *Офіційний вісник України*. 2022. № 33. ст. 1828.

14. Методика Habitat Equivalence Assessment для нарахування компенсаційних витрат на відновлення: загальний огляд. URL: <http://epl.org.ua/eco-analytics/metodyka-habitat-equivalence-assessment-dlya-parahuvannya-kompensatsijnyh-vytrat-na-vidnovlennya-zagalnyj-oglyad/> (дата звернення: 02.06.2022)

15. Польща надасть експертну допомогу у документуванні злочинів Росії проти довкілля України. URL: <https://mepr.gov.ua/news/39112.html> (дата звернення 03.06.2022)

РЕФОРМАЦІЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЯК УМОВИ ОСНОВНОЇ ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ: ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ПЕРІОД РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Коваленко О.О.

доктор юридичних наук, професор,
в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського,
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди

Дата 24 лютого 2022р. назавжди змінила життя українців, торкнувшись площини їх реальності і майбутнього. Для врегулювання нової дійсності та перспектив майбутнього вимушено було змінитись і право як регулятор, що впорядковує суспільні відносини. І правовим інструментом трансформації права мирного періоду у право військового періоду став режим воєнного стану, запроваджений на території України Указом Президента України 24 лютого 2022р. і продовжений до 23 серпня 2022 р.

Це стосується абсолютно усіх сфер правового регулювання, зокрема і площини реалізації права на працю. Зміни реформаційного характеру у цій сфері здійснив Закон України від 15 березня 2022 року N 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1].

Передбачуваний сталий розвиток України як перспектива успішного майбутнього нашої держави та її громадян через призму ефективної реалізації права на працю в одну мить були перекреслені військовою агресією російської федерації. Однак, як в мирний, так і у воєнний час, реалізація права на працю залишилася одним з основних шляхів забезпечення людини. Як в мирний, так і в воєнний час, реалізація права на працю потребувала чіткого правового забезпечення - чіткої правової бази регулювання трудових відносин, яка б відповідала запитам сучасної дійсності.

Доцільність окремого спеціального закону на час дії режиму воєнного стану не викликає заперечень. Дійсно, запровадження режиму воєнного стану докорінно змінило можливості та обов'язки громадян і держави; сфера реалізації права на праця – основного соціально-економічного права людини не могла залишитись без змін, адже війна змінила усталений порядок розстановки виробничих потужностей, людських ресурсів. Географія бойових дій, що поширювалась у геометричній прогресії, змушувала людей – і працівників, і роботодавців полишати свої місця перебування у пошуках мінімального захисту свого життя.

Відповідно, звичайно, на перший план у цій ситуації вийшов захист саме цього права. Саме останнє стало пріоритетним і право на працю природно йому мало поступитись, що і відбулося, згодом, в Законі України від 15 березня 2022 року N 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1].

Воєнне реформування законодавства про праця України внесло суттєві корективи у вже, здавалося б, стає правове регулювання трудових відносин. І мова тут не тільки про наслідки цих змін, що відображаються у встановленні іншого механізму правового регулювання зазначених відносин, а про принципові вихідні позиції, які стрижнем проходять крізь норми галузі трудового права та зачіпають одвічні проблеми співвідношення свободи волі сторін трудових правовідносин, балансу інтересів сторін трудового договору.

Зокрема, це стосується випробування при прийнятті на роботу, яке зазнало істотних змін, що стосуються конкретизації правового статусу працівника й роботодавця як суб'єктів, що проявляють свою волю у трудових правовідносинах та можуть виявляти свою волю щодо майбутнього трудових відносин та мають чи не мають певний простір свободи для цього..

Взагалі-то, випробування при прийнятті на роботу можна стовідсотково назвати правовою конструкцією, яка найбільш наочно демонструє поєднання свободи волі сторін трудових правовідносин, бо воно об'єднує в собі, хоча і, деяким чином, різні, але такі, які перехрещуються, інтереси останніх.

І варто також наголосити на тому, що випробування при прийнятті на роботу, виявилось найбільш чутливою категорією до реформаційних змін. Бо у питанні припинення трудових відносин у разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі протягом періоду випробування, бачення законодавця до механізму правового врегулювання було вже суттєво змінено у 2016 р. І вже тоді, ці зміни були революційними, вони призвели до зміни суб'єкта волевиявлення на припинення трудового договору з групи підстав «за угодою сторін» до групи розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

До внесення змін у КЗпП України у 2016 р., припинення трудового договору відбувалось за ст.28 КЗпП України і для нього застосовувались правила, які притаманні припиненню трудового договору за угодою сторін. Колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України відмічала наступне: «під час випробування працівник вважається прийнятим на роботу, але з умовою, що укладений з ним трудовий договір буде розірвано, якщо він не витримає випробування. Тому згідно зі ст. 28 КЗпП розірвання трудового договору з працівником під час терміну випробування не можна визнати таким, що провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, оскільки працівник при прийнятті на роботу, даючи згоду на випробування, фактично дає згоду і на можливість розірвання з ним трудового договору, якщо протягом строку випробування буде встановлено невідповідність його роботі, на яку його прийнято. За таких обставин звільнення працівника під час терміну випробування не можна вважати таким, що проводиться лише з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» [2].

Варто наголосити, що така доволі цікава думка поважної судової інстанції відображувала дещо спрощене уявлення про джерело волевиявлення. У цій правовій формулі за ширмою волевиявлення начебто обох сторін трудового договору насправді «ховалась» воля роботодавця – адже саме він вирішував подальшу долю працівника: чи відповідають ділові якості працівника для виконання певної роботи, чи відповідає він за професійними якостями посаді, щ обіймає.

Так, справді, на момент укладення трудового договору обидві сторони погоджувались на умову про випробування, і що роботодавець зможе сам вирішити чи підходить працівник для цієї роботи чи ні. Але ж це попереднє погодження стосувалось згоди на майбутнє щодо віддання права вирішувати чи відповідає працівник чи ні виконуваний роботі одній стороні трудового договору – роботодавцю. Не обом сторонам. Тому, звичайно, у даному випадку ініціатор прийняття рішення і його реалізації – це роботодавець.

Крім того, Верховний Суд України, акцентувавши увагу на припиненні договору за угодою сторін, тоді допустив термінологічну помилку – бо в теорії трудового права, термін «розірвання» застосовується тільки у випадку, коли вказується його ініціатор, а коли мова йде про угоду сторін, доречно застосовувати термін «припинення трудового договору [3, с.261].

На разі зараз, за чинним законодавством, припинення трудового договору у випадку непроходження випробування перенесено до групи підстав розірвання трудового договору – тобто припинення трудового договору за ініціативою роботодавця. Для цього є самостійна підстава, передбачена п.11 ст.40 КЗпП України [4].

Однак, у воєнний період, правове регулювання випробування також зазнало суттєвих реформацій. Насамперед, мова йде про те, що «при укладенні трудового договору в період дії режиму воєнного стану умова

про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників» [1, абз.1 ч.2 ст.2]. Тобто норма, яка визначає перелік осіб, для яких КЗпП України у ч.3 ст.26 встановлює заборону на внесення випробування як умови трудового договору, на період дії режиму воєнного стану не діє. Мова йде про цю норму: «Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством» [4, ч.3 ст.26].

Як бачимо – у даному випадку законодавець пішов на поступки і віддав перевагу захисту інтересів роботодавця, а не працівника, значно порушивши баланс інтересів сторін трудового договору.

Також спеціальним законом було дозволено на час режиму воєнного стану розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у період тимчасової непрацездатності працівника, а також перебування працівника у відпустці [1, ст.5]. І даний припис законодавця також, як бачимо, свідчить про надану очевидну перевагу інтересам роботодавця.

З одного боку, варто відзначити, що на деякий нетривалий час, такі непопулярні заходи мали певну мету: зберегти виробництво, дати більше можливостей роботодавцю знайти робочі руки, зменшити шанси на простій виробництва, зупинення тощо. Однак з іншого боку – як довго можуть витримати ваги у випадку очевидного перевантаження однієї шальки? Ким будуть заповнені робочі місця, коли у законодавстві відстоюється, переважно, воля роботодавця?

Зараз, в умовах, коли вже проголошено курс на відновлення економіки країни, зруйнованої війною, привабливі умови мають бути не тільки для роботодавців, але й для працівників, багато з яких виїхали за кордон у інші країни.

На думку директорки Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України Елли Лібанової «ймовірність повернення воєнних мігрантів тісно пов'язана з тривалістю гарячої фази війни. Що довше вона триватиме, то менше українців повернеться на Батьківщину. Якщо війна закінчиться швидко, то говоримо про 500-600 тисяч. Якщо

триватиме довго, то це може бути й 5 мільйонів... Є дві групи тих, хто виїздить. Перша – це ті, що реально втікають від війни, захищаючи своє життя та життя своїх дітей, і такі люди більш налаштовані на повернення. Таких 85-90%. 10-15% намагаються скористатися ліберальними умовами перебування українців у цих країнах, отримати легальний статус там, знайти роботу і далі вже діяти за стандартною процедурою. Зрозуміло, що ці люди не повернуться. Ми маємо боротися за повернення тієї основної групи, і тут є інший ризик, – звертає увагу Елла Лібанова. – Якщо ці жінки (а виїжджають головним чином жінки) приймуть рішення залишитися за кордоном, а заборону на виїзд чоловіків призовного віку скасують, родини возз'єднаються, проте не в Україні. Експертка проводить простий підрахунок: «Якщо українців – 38 мільйонів, до повномасштабної війни за кордоном перебувало 3,5 мільйона плюс зараз 2,8 виїхало, то ми не дорахуємося 6,3 мільйона. Треба розуміти, що це люди молодого, працездатного віку та діти. З тих, що виїхали після 24 лютого, за даними Держприкордонслужби, діти віком до 18 років становлять приблизно третину» [5].

Такі цифри вражають, адже країну відновлювати буде нікому і працювати у тих роботодавців, за правовими нормами, що відстоюють його волю на шкоду волі працівника, також буде нікому – бо немає стимулу повертатись у ту країну, яка не створює умов для реалізації права на працю, де пріоритетне положення на ринку праці має роботодавець...

Тому на теперішній час, ефективність дії Закону України від 15 березня 2022 року N 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] у частині непопулярних заходів для працівників, зокрема щодо відсутності заборони на встановлення випробування, дозволу звільняти за ініціативою роботодавця під час відпустки або відсутності внаслідок тимчасової непрацездатності є негативною, і, вочевидь, зміст даного закону має бути змінено на користь переходу до заходів, які б відновлювали баланс інтересів сторін трудового договору і не забували про волю працівника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року N 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Рішення колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23.01.2008р. URL: <http://kotsan.com.ua/2008/01/zvilnennya-pid-chas-vyprobuvanno-terminu-mozhlyve-i-pid-chas-tymchasovoji-nepratsezdattiv/>
3. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Х. : ХНАДУ, 2015. 362 с.

4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

5. Через війну з України назавжди може емігрувати до 5 мільйонів людей, – Елла Лібанова. Еспресо. 09.06.2022. URL: <https://espreso.tv/cherez-viynu-z-ukraini-nazavzhdi-mozhe-emigruvati-do-5-milyoniv-lyudey-ella-libanova>.

КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ШАХРАЙСТВО ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ КРАЇН МУСУЛЬМАНСЬКОЇ ПРАВОВОЇ СІМ'Ї

Кришевич О.В.

кандидат юридичних наук, професор
професор кафедри кримінального права
Національна академія внутрішніх справ

Кожна країна світу має певні особливості в правовій сфері. За загальними, основоположними особливостями країни об'єднуються в правові системи, але все одно кожна з країн зберігає свою неповторність і особливість у правовому регулюванні. Дослідження питань кримінальної відповідальності за шахрайство за законодавством країн мусульманської правової сім'ї є цікавим не тільки з причин значних відмінностей між системою кримінальних правопорушень проти власності за законодавством країн мусульманської правової сім'ї і європейськими правовими системами – системою континентального (романо-германського) права та системою загального права (англосаксонською), а й з причин універсальності самої системи ісламу, яка охоплює не лише релігійне, а й світське життя. На сьогодні релігійне право діє в багатьох державах Північної Африки, Близького Сходу, Тихоокеанського та інших регіонів – Малайзії, ОАЕ, Індії, Алжирі, Тунісі, Ізраїлі, Пакистані, Саудівській Аравії, Єгипті, Йорданії. Порівняно з правовими системами європейських, американських і далекосхідних країн на процес розвитку та становлення правових систем цих країн суттєво вплинула релігія, хоча ступінь такого впливу є різним і здебільшого залежить від стану державно-церковних відносин певної країни. Своєрідність релігійних правових систем полягає в тому, що вони засновані на певній системі віровчень; традиційному (звичаєвому) та релігійному регулюванні суспільних відносин, із гнучкою здатністю пристосовуватися до умов розвитку суспільних відносин, що постійно змінюються. При цьому домінуючою нормативною системою є релігійна. Мусульманське право (найчастіше його називають терміном «шаріат») – складова частина соціально-релігійного світогляду – ісламу (араб. – «покірність»), виникло в

Жолболдин Т.К. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕРРОРИЗМУ	50
Грушко М.В. ТАБІР ДЛЯ ВІЙСЬКОВОПОЛОНЕНИХ В НЕЗАЛЕЖНІЙ УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ.....	52
Данієль А.В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	56
Годованик Є.В. ПРИНЦИПИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ПРАВА.....	59
Заїка Ю.О. УСУНЕННЯ ВІД СПАДЩИНИ, ПРОГАЛИНИ У ЗАКОНОДАВСТВІ І ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ.....	61
Іваненко Г.В., Іванова С.Б. ІНСТИТУТ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ.....	66
Іванова С.Б., Столяр Ю.М. ОСНОВНІ ЗАСАДИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ: ПРЕЗУМПЦІЯ НЕВИНУВАТОСТІ.....	70
Іващенко В.О. ПОСИЛЕННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЗАВІДОМО НЕПРАВДИВЕ ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ЗАГРОЗУ БЕЗПЕЦІ ГРОМАДЯН, ЗНИЩЕННЯ ЧИ ПОШКОДЖЕННЯ ОБ'ЄКТІВ ВЛАСНОСТІ.....	72
Камардіна Ю.В. ПРАВА ЛЮДИНИ ТА ГРОМАДЯНИНА НА МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: КОНСТИТУЦІЙНІ ПИТАННЯ.....	76
Кірін Р.С. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕТОДИКО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНКИ МІЛІТАРНОГО ВПЛИВУ НА ДОВКІЛЛЯ ...	80
Коваленко О.О. РЕФОРМАЦІЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЯК УМОВИ ОСНОВНОЇ ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ: ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ПЕРІОД РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ	87
Кришевич О.В. КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ШАХРАЙСТВО ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ КРАЇН МУСУЛЬМАНСЬКОЇ ПРАВОВОЇ СІМ'Ї	92
CREANGĂ Liliana GENDER DIVERSITY IN THE POLICE - AN ESSENTIAL INDICATOR IN THE PROTECTION OF THE CIVIL POPULATION.....	96
Мелех Б.В. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТАНОВЛЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАВ ЛЮДИНИ» В УКРАЇНІ.....	100