



Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди
факультет історії і права

*кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського*

*кафедра державно-правових дисциплін,
кримінального права і процесу*

Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

кафедра правового регулювання економіки

Матеріали круглого столу
до Дня юриста

***«Виклики правничої
професії
в умовах воєнного
стану»***

06 жовтня 2022 року

м. Харків

Виклики правничої професії в умовах воєнного стану : тези доповідей та наукових повідомлень учасників круглого столу присвяченого до Дня юриста (6 жовтня 2022 року) / уклад.: О.О. Коваленко, Т.Г. Головань, М.Д. Ждан ; за ред. О.О. Коваленко. – Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2022. – 158 с.

У збірнику розміщено тексти наукових доповідей та повідомлень, присвячених актуальним проблемам правничої професії в умовах воєнного стану.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами правничої професії в умовах воєнного стану.

Матеріали круглого столу оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті факультету історії і права: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Інформація про оргкомітет. Координацію проведення круглого столу здійснює кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського та кафедра державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу – тел.: +38(057)700-35-16, e-mail: trudkonf.hnpu@gmail.com)

Коваленко Олена Олександрівна (в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського д-р юрид. наук, професор) +38(057)598-98-75;

Головань Тетяна Георгіївна (в.о. завідувача кафедри державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу канд. юрид. наук, доцент) +38(067)681-93-90;

Ждан Микола Дмитрович (канд. юрид. наук, доцент) +38(063)948-05-19.

Оргкомітет круглого столу не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів круглого столу посилання на джерела є обов'язковим.

Затверджено редакційно-видавничою радою
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди
протокол №10 від 19 жовтня 2022 р.

© Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди, 2022

Гелашвілі А.Г. НЕРУХОМЕ МАЙНО ЯК ГАРАНТІЯ ПРАВА НА ДОСТАТНІЙ РІВЕНЬ ЖИТТЯ ПРИ УКЛАДАННІ ДОГОВОРУ ПРО ПРИПИНЕННЯ ПРАВА НА АЛІМЕНТИ ДЛЯ ДИТИНИ У ЗВ'ЯЗКУ З ПЕРЕДАЧЕЮ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА НЕРУХОМЕ МАЙНО	89
Фатєєв Я.В. ДИНАМІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІН ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	91
Журавельов М.С. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ БОЙОВОЇ ОБСТАНОВКИ ЯК КВАЛІФІКУЮЧОЇ ОЗНАКИ ВІЙСЬКОВИХ ЗЛОЧИНІВ	93
Кузнецова К.І. ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВОСУДДЯ. ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ СУДУ	96
Лиманський П.П. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	99
Герасименко Г.О. ОХОРОНА ПРАВА НА МАТЕРИНСТВО ТА БАТЬКІВСТВО ЯК ФАКТОР ПОДОЛАННЯ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ	102
Жиленко Х.О. ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЧЛЕНСТВА В СІМ'Ї У СФЕРІ ПРИВАТНОГО ТА ПУБЛІЧНОГО ПРАВА	104
Коренцов О.І. ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	107
Панаско Ю.І. ПРАЦЯ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОЇ ЦИВІЛІЗАЦІЇ: РЕАЛІЇ ВОЄННОГО РЕЖИМУ ТА ПІСЛЯВОЄННІ ПЕРСПЕКТИВИ	110
Сапітон Д.В. ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	113
Ференець О.Є. СУД ПРИСЯЖНИХ У ЗДІЙСНЕННІ ПРАВОСУДДЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ПРОВЕДЕННЯ РЕФОРМ СУДУ ПРИСЯЖНИХ В УКРАЇНІ	116
Шапірко В.Г. ГЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА ЯК ІНСТРУМЕНТ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	117
Варук В.В. ПРОБЛЕМИ ТА ГОТОВНІСТЬ ДО РЕФОРМУВАННЯ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ	120
Донченко К.Р. ДОВЕДЕННЯ ДО САМОГУБСТВА: ОСОБЛИВОСТІ КВАЛІФІКАЦІЇ	122
Андрєєва Ю.С. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ	126

Сапітон Дмитро Валерійович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
e-mail: sapiton.dima@gmail.com

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У зв'язку із введенням на території України воєнного стану відбувається реформування багатьох галузей права і у тому числі трудового. Таке реформування викликане трансформацією суспільних відносин та має на меті урегулювати правовідносини таким чином, щоб інтереси усіх суб'єктів трудового права були враховані в достатній мірі.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ (далі – Закон) було введено низку положень які покликані врегулювати у тому числі і питання призупинення дії трудового договору.

Призупинення дії трудового договору - новий механізм правого регулювання відносин між роботодавцем і працівником.

Виникнення даного інституту по-перше пов'язане з необхідністю забезпечити можливість працівникам підприємств, установ та організацій тощо, укласти новий трудовий договір з іншим роботодавцем не припиняючи при цьому трудові відносини з першим. Така необхідність виникає у зв'язку з тим що працівники втратили можливість виконувати свою трудову функцію за існуючим трудовим договором саме через збройну агресію проти нашої держави.

По-друге збереженням інтересів роботодавця, яке полягає у тому, що заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати працівникам за період протягом якого існує призупинення дії трудового договору повинні відшкодовуватись у повному обсязі державою, що здійснює збройну агресію проти України.

По-третє положення про те, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин – однаково важливе для кожної із сторін трудового договору, адже працівник не припиняє трудові відносини, а роботодавець не втрачає кадровий потенціал.

Від «призупинення дії трудового договору» важливо розмежовувати «простій». Останній згідно норм чинного КЗпП - це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Підставою запровадження *простою* є будь-які обставини, які зумовили призупинення роботи; тривалість простою не має обмеження у часі доки існують обставини, на підставі яких його запроваджено; суб'єкт який приймає рішення про запровадження простою – виключно роботодавець; рішення про запровадження простою може стосуватись всього підприємства, відділу або конкретного працівника; оплата праці під час простою становить не нижче 2/3

тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Водночас час простою з вини працівника не оплачується; період дії простою зараховується до страхового стажу працівника якщо підприємство здійснює оплату такого простою.

Підставою *призупинення дії трудового договору* є відсутність можливості у роботодавця забезпечити працівника роботою, а також відсутність можливості у працівника виконувати свої обов'язки під час воєнного стану; тривалість призупинення трудового договору не повинна перевищувати періоду дії воєнного стану; ініціювати призупинення дії трудового договору може як роботодавець, так і працівник; призупинення дії трудового договору носить індивідуальний характер, тобто щодо кожного працівника приймається окремий наказ; при призупиненні дії трудового договору заробітна плата не виплачується; у разі призупинення дії трудового договору єдиний соціальний внесок за працівника не сплачується, а відтак йому не зараховується страховий стаж.

Важливо також те, що призупинення дії трудового договору не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади. Таке застереження має на меті запобігти виникненню конфлікту інтересів а також виключити можливість блокування та гальмування діяльності відповідних державних органів та органів місцевого самоврядування.

У Законі також зазначається, що призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням. Вважаємо, що таке формулювання є не зовсім коректним. Взагалі термін «покарання» має кримінально-правовий характер. Згідно положень статті 92 Основного Закону виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

А відповідно до частини 2 статті 1 Кримінального кодексу України - виключно Кримінальний кодекс України визначає, які суспільно небезпечні діяння є кримінальними правопорушеннями та які покарання застосовуються до осіб, що їх вчинили.

І хоча ми можемо припустити, що законодавець під поняттям «покарання» мав на увазі «дисциплінарне стягнення», все ж таки розділом 2.2. Мова і термінологія законопроекту Правил оформлення проектів законів та основні вимоги законодавчої техніки (Методичні рекомендації) передбачено, що визначення термінів повинно відповідати їх змісту, що міститься в офіційній діловій мові, спеціальних науках та чинному законодавстві, а також має бути однаковим у всьому тексті закону. Якщо термінологія закону не відповідає загальноновживаному її розумінню і обмежується лише певним законом, то у проекті дається відповідне застереження. Наприклад: «Для цілей цього Закону вживаються такі терміни і поняття» або «У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні».

Конституційний суд України у своєму Рішенні Справа N 1-25/2010 від 29 червня 2010 року зазначив, що одним із елементів верховенства права є принцип правової визначеності умовою якого є забезпечення передбачуваності застосування правових норм.

Окрім того одним із принципів нормотворення є принцип системності який полягає у тому, що в силу системності права усі новостворені норми повинні належним чином узгоджуватись з усією чинною системою норм.

Таким чином застосування поняття «покарання» не відповідає принципу системності нормотворення та принципу правової визначеності як складової принципу верховенства права. Доцільно у такому випадку використовувати поняття «дисциплінарне стягнення».

Положення Закону передбачають механізм захисту прав працівника від свавілля роботодавця при ініціюванні призупинення дії трудового договору. Так, наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування – роботодавець повинен погодити з військовою адміністрацією, яка здійснює свої повноваження на відповідній території.

Окрім того у випадку незгоди працівника із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору перший має право оскаржити такий наказ (розпорядження) до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу який 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.

В умовах воєнного стану такий механізм є ефективним, адже адміністративний порядок оскарження, на відміну від судового, передбачає більш швидкий розгляд скарги, а також враховує інтереси військово-цивільної адміністрації. Військово-цивільна адміністрація має можливість врахувати позитивні або негативні наслідки такого призупинення та відповідно вплинути на використання кадрових ресурсів підконтрольної місцевості для цілей здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії проти України.

Таким чином введення інституту призупинення дії трудового договору вимушено збройною агресією проти України. Воно є тимчасовою мірою яка має на меті врегулювати трудові відносини що склалися станом на сьогодні.

Призупинення дії трудового договору є вигідним як для працівників, у яких відсутня можливість виконувати свої обов'язки під час воєнного стану, так і для роботодавців які не мають можливості забезпечити працівника роботою. Працівник на період дії воєнного стану має можливість укласти трудовий договір з іншим роботодавцем, а роботодавець може розраховувати на швидке відновлення роботи підприємства, установи чи організації після закінчення обставин які виключали можливість забезпечити працівника роботою.

Від *призупинення дії трудового договору* необхідно розмежовувати поняття *простій*. Останнє безпосередньо передбачено КЗпП та має відмінності щодо підстав запровадження, строку дії, кола суб'єктів які можуть примати рішення про запровадження, оплати та страхового стажу на час дії простою.

Водночас положення Закону про призупинення дії трудового договору використовують термінологію яка не відповідає загальнозживаному її розумінню та не узгоджується з усією чинною системою норм, що може у майбутньому викликати проблеми у правозастосуванні.