



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І
НАУКИ УКРАЇНИ

ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ



МАТЕРІАЛИ

Всеукраїнської

науково-практичної конференції

«Осінні юридичні читання – 2022»

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВСТВА, ПРАКТИКИ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ ТА ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

(24 листопада 2022 р.)



Вінниця
2022

СЕКЦІЯ 6 ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	490
Головань Т.Г. к.ю.н., доцент, в.о. завідувача кафедри державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. <i>Соціальний діалог в Україні у період воєнного стану як напрям партнерства з Європейським Союзом</i>	490
Коваленко О.О. д.ю.н., професор, в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. <i>Щодо розірвання трудового договору за п.1 ст.40 КЗпП України в умовах режиму воєнного стану</i>	495
Панаско Ю.І. здобувач вищої освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. <i>Окремі питання реалізації принципу справедливості в трудовому праві у період режиму воєнного стану (науковий керівник – д.ю.н., професор Коваленко О.О.)</i>	499
Ровінська В.В. здобувач вищої освіти ДонНУ імені Василя Стуса. <i>Феномен дефіциту гідної праці у сфері трудових відносин: трудо-правовий дискурс (науковий керівник – д.ю.н., доцент Амелічева Л.П.)</i>	503
Соболева А.А. здобувач вищої освіти ДонНУ імені Василя Стуса. <i>Прекарна праця неповнолітніх: поняття та проблеми законодавчого врегулювання (науковий керівник – д.ю.н., доцент Амелічева Л.П.)</i>	508
Соломонова К.О. здобувач вищої освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. <i>Єдність і диференціація як засада правового регулювання праці у сільському господарстві (науковий керівник – д.ю.н., професор Коваленко О.О.)</i>	511
Фатєєв Я.В. здобувач вищої освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. <i>Окремі питання конституційного визначення права на працю, що формує розуміння трудового договору як форми реалізації права на працю (науковий керівник – д.ю.н., професор Коваленко О.О.)</i>	515

СЕКЦІЯ 6

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Головань Тетяна Георгіївна

к.ю.н., доцент, в.о. завідувача кафедри
державно-правових дисциплін, кримінального
права і процесу Харківського національного
педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ ЯК НАПРЯМ ПАРТНЕРСТВА З ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ

Розширення Європейського Союзу призвело до історичних змін політичних, географічних та економічних умов для України та Євросоюзу. Сьогодні Європейський Союз та Україна мають спільний кордон і як безпосередні сусіди будуть посилювати свою політичну та економічну взаємопов'язаність. Розширення дає можливість для України та Європейського Союзу розвивати якомога тісніші відносини, що виходитимуть поза рамки співробітництва до поступової економічної інтеграції та поглиблення політичного співробітництва. Європейський Союз та Україна сповнені рішучості посилити свої відносини та сприяти утвердженню стабільності, безпеки і добробуту. Такий підхід заснований на спільних цінностях, спільній власності та диференціації. Це сприятиме подальшому зміцненню стратегічного партнерства.

Сьогодні Україна перебуває у фокусі кардинальних змін і є однією з гарячих точок на європейському просторі, де перетворюється сучасність і зароджується нове майбуття світових взаємовідносин.

В умовах соціально-економічних та політико-правових парадигм розвитку суспільства постійно обговорювались питання про необхідність

пошуку балансу інтересів між працівником, роботодавцем та державою, адже одним з основних завдань трудового законодавства є створення необхідних умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави. Важливу думку з цього приводу висловив О. І. Процевський, який, зазначив: «Трудове право не може виступати інструментом забезпечення ефективності економіки. Його завдання – узгодження цілей економічного процвітання та захист особистості, прав і свобод».

Діюче трудове українське законодавство вже давно потребує комплексного вдосконалення.

До початку широкомасштабного воєнного вторгнення російської федерації в Україну 24 лютого 2022 року Верховна Рада України розпочала адаптацію трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Цей процес був зумовлений не лише цивілізаційним вибором нашої держави стати членом Європейського Союзу, але й необхідністю забезпечити всебічний захист інтересів суб'єктів трудових правовідносин в ринкових умовах незалежної України.

Наразі перед Верховною Радою України стоїть питання не лише щодо пристосування норм законодавства про працю в Україні до кращих європейських зразків, але і щодо його актуалізації відповідно до викликів воєнного часу.

Так, з 24 лютого 2022 року Верховна Рада України прийняла низку нових Законів, забезпечивши, зокрема, захист прав працівників та роботодавців в умовах війни, можливість працездатного населення перекваліфікувати свою діяльність відповідно до наявних вакансій на ринку праці, а також спростивши отримання громадянами допомоги по безробіттю.

Зокрема, Верховною радою України був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX від 15 березня 2022 року, який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». У Законі зазначено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України; не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законом.

Відповідно до ст.5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX від 15 березня 2022 року 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.

Отже, нормою закону обмежується дія частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Зазначена норма є однією із числа тих, які привертають до себе увагу практикуючих юристів з точки зору їх практичної реалізації та попередження можливих зловживань з боку роботодавців.

В умовах збройного конфлікту працівники є однією з вразливих категорій. Права і свободи працівників можуть зазнавати численних порушень. Саме тому питання створення необхідних умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави є найбільш актуальними. Для ефективного забезпечення прав і свобод одного лише вдосконалення законодавства недостатньо. Держава повинна здійснювати соціальні функції, створити ефективні механізми захисту прав і свобод працівників, особливо в умовах збройного конфлікту.

Дієве сучасне забезпечення прав, свобод людини та їх гарантій не може існувати без реалізації соціального діалогу. Саме соціальний діалог є засобом досягнення взаємовигідного балансу інтересів працівників та роботодавців, сприяє підвищенню довіри до держави та влади, допомагає досягти соціальної стабільності в державі.

Низькі показники ефективності соціальної політики в Україні стали поштовхом у напрямі впровадження соціального діалогу. Слід зауважити, що з розвитком держави, реформуванням влади та визначенням пріоритетів на приведення всіх сфер держави до європейських стандартів, коло проблемних питань, які можуть бути вирішені за допомогою соціального діалогу постійно розширюється. Все це обумовлює своєчасність та важливість проведення наукових досліджень в цій сфері.

В умовах воєнного стану соціальний діалог залишається важливим чинником у прийнятті рішень в умовах воєнного стану. Заступник Міністра економіки з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації, заступник Співголови Національної ради від сторони органів виконавчої влади, член Президії Національної ради Ігор

Дядюра наголосив на важливості дотримання балансу інтересів держави, бізнесу та громадськості, особливо під час війни. Спільна робота в умовах соціального діалогу вкрай необхідна, щоб всебічно пропрацювати усі ризики, які ставить перед нами війна. Так, важливим є питання відновлення української економіки, яка має бути трансформована для швидшої інтеграції у європейське економічне середовище. Щоб прийняті рішення були зваженими і дієвими, Уряд, підприємці та громадяни мають активізувати співпрацю».

Погоджуючись із Давидюк О.О., можна сказати, що на сьогоднішній день «практично за всіма найважливішими соціальними показниками світового цивілізаційного розвитку Україна впритул наблизилась до небезпечної межі: основні соціальні ризики – бідність, майнова диференціація населення, відчуженість значної кількості громадян від суспільного життя, звуження їх доступу до освіти, медицини і культури – досягли масштабів, які можуть становити реальну загрозу національній безпеці держави. У цілому аналіз ефективності вітчизняної моделі соціального діалогу в Україні свідчить про наявність комплексу проблем, що є актуальними як для суспільства, так і для держави».

В нашій державі соціальний діалог на національному, галузевому, територіальному, місцевому і локальному рівнях перебуває в стадії становлення. Сформована за роки незалежності України правова та організаційна база не забезпечує бажаного ефекту соціального діалогу щодо визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень його сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

В цілому належна увага до питань ефективності соціального діалогу, а особливо в умовах воєнного стану, має, без перебільшення, велике значення. Адже це дозволить досягти мети, соціальний діалог стане дієвим інструментом розвитку соціально-трудова відносин, дозволить запобігати появі та ефективно вирішувати вже існуюче широке коло проблем у сфері праці. В подальшому практика соціального діалогу має долати межі вирішення суто трудових відносин і конфліктів. У цьому сенсі, йдеться про перспективи наповнення державної політики ідеологією соціального партнерства, та, безумовно, практичною реалізацією положень Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Коваленко Олена Олександрівна

д.ю.н., професор, в.о. завідувача кафедри
цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені професора О.І. Процевського

Харківський національний педагогічний

університет імені Г.С. Сковороди

ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П.1 СТ.40 КЗПП УКРАЇНИ В УМОВАХ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Режим воєнного стану, запроваджений на території України Указом Президента України, оформив юридичні засади для запровадження особливостей правового регулювання трудових відносин в Україні. Закон України від 15 березня 2022 року N 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став фундаментом спеціального правового регулювання трудових відносин у воєнний період, визначивши зміст механізму конституційно допустимого обмеження трудових прав. Однак, варто підкреслити, що режим воєнного стану не встановив