

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА ТА ПОЛІТОЛОГІЇ**

**ПОЛІТИКА ТА ПРАВО
В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ:
ПОШУК РІШЕНЬ**

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

...

23 КВІТНЯ 2024

**Київ
Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова
2024**

УДК 32:341.3«364»(082)
П 50

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Українського державного університету імені Михайла Драгоманова
(протокол № 8 від 28 березня 2024 року)*

П 50 **ПОЛІТИКА ТА ПРАВО В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: ПОШУК
РІШЕНЬ** : збірник матеріалів Міжнарод. наук. конф. / за заг. ред.
П. В. Горінова ; Навчально-науковий інститут права та політології
УДУ імені Михайла Драгоманова (м. Київ, 23 квітня 2024 р.). – Київ :
Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024. – 399 с.

Збірник матеріалів Міжнародної наукової конференції «Політика та право в умовах дії воєнного стану: пошук рішень» містить короткий зміст результатів науково-дослідних робіт наукових, науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та студентів закладів вищої освіти, наукових установ і організацій. Збірник присвячено аналізу й оцінці політичних і правових аспектів у контексті воєнного стану, з особливим акцентом на українські реалії та міжнародну перспективу. У збірнику широко представлені теми, що стосуються захисту прав людини, правового регулювання під час воєнного стану, ролі національних та міжнародних інституцій у забезпеченні правопорядку та справедливості. Велика увага приділена питанням соціального захисту військовослужбовців та цивільного населення, особливостям правосуддя в умовах воєнного стану. Дослідження в збірнику відзначаються глибоким аналітичним підходом та різноманітністю методологій, що дозволяють оцінити складність та багатовекторність правових і політичних викликів сучасного світу.

Збірник є джерелом для науковців, юристів, політологів, а також для всіх, хто цікавиться глибоким розумінням сучасних правових і політичних реалій. Він сприяє науковому діалогу, обміну знаннями та досвідом між фахівцями різних галузей, що є ключовим для вироблення комплексних підходів до вирішення глобальних викликів сучасності.

Відповідальність за грамотність, автентичність цитат, правильність фактів і посилань несуть автори матеріалів.

УДК 32:341.3«364»(082)
DOI: https://doi.org/10.31392/UDU-MK_NNIPiP_2024

© Автори публікацій, 2024
© ННПіП УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024
© Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024

Установлено, що при кваліфікації категорій справ – щодо порушення законів та звичаїв війни, яке полягало у вчиненні зґвалтування (з наявним контекстуальним елементом, тобто злочин скоєний, з огляду того, що під час окупації Київщини а саме міста Ірпінь, Буча та Гостомель, де мали випадки злочинів даної категорії, відповідно до чинного законодавства, орган досудового розслідування повинен кваліфікувати за ст. 438 КК України, але вказана стаття взагалі не враховує обставини зґвалтування і включаючи до неї характерні компоненти та сукупність повторності злочину, як наприклад у загальнокримінальному злочині цієї категорії, що в подальшому унеможлиблює застосування правильного покарання судом, як до особи яка скоїла злочин, так і настання моральної та соціальної справедливості по відношенню до потерпілої особи.

Незважаючи на складність умов та виклики, пов'язані з збором доказів та забезпеченням справедливого судочинства, важливо забезпечити відповідальність за злочини зґвалтування та запобігти безкарності. Потрібно провести диференціацію кримінальної відповідальності за зґвалтування, яке водночас є воєнним злочином, створити умови для зменшення повторного переживання жертвою зґвалтування події злочину, а також законодавчо врегулювати ширше використання цифрових доказів та свідчень, зокрема тих, які отримані прокурорами МКС, іншими міжнародними інституціями під час збирання інформації про воєнні злочини рф в Україні (тобто забезпечити можливість «спільного» використання доказів).

ЛІТЕРАТУРА:

1. Харитонова О. «Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, у війні рф проти України: можливості правового реагування». Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого.
2. Злочини вчинені в період повномасштабного вторгнення рф. URL : <https://www.gp.gov.ua>;
3. Гловюк І. В. «Контекстуальні елементи у провадженнях щодо воєнних злочинів: предмет доказування sui generis». Інститут права Львівського державного університету внутрішніх справ.

УДК 349.2(477)

Микола ГЛУЩЕНКО / Mykola GLUSCHENKO

*аспірант кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін
Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (м. Київ)*

Павло ГОРИНОВ / Pavlo GORINOV

*кандидат юридичних наук, доцент, заслужений працівник соціальної сфери України,
директор Навчально-наукового інституту права та політології,
доцент кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін
Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (м. Київ)*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ЗА ВИКЛИКОМ: ДОСВІД ОКРЕМИХ КРАЇН ЄС ТА УКРАЇНИ

З отриманням Україною статусу кандидата на членство в Європейському Союзі у червні 2022 року перед Україною постав складний виклик продовжити, ба більше,

активізувати євроінтеграційні реформи у трудовій та соціальній сферах в умовах триваючої війни з РФ.

На виконання відповідних зобов'язань щодо імплементації ряду директив ЄС у сфері зайнятості у липні 2022 року був ухвалений Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» № 2421, яким у національне трудове право було запроваджено таку нестандартну форму зайнятості як робота за викликом. З цією метою у КЗпП України було доповнено нормами про трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Він визначений як особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлюється конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених законом [1].

Не можна не зауважити, що деякі вчені ототожнюють фріланс і роботу на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом, оскільки ця форма нестандартної зайнятості дозволяє залучати осіб на нерегулярній основі для виконання тих чи інших робіт, які носять непостійний, але повторюваний характер [2, с. 145], що схоже на фріланс. Саме тому трудовий договір з нефіксованим робочим часом вважається механізмом легалізації праці фрілансера і є альтернативою цивільно-правовим договорам. На поширення підходу ототожнення роботи на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом та фрілансу вплинуло те, що Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», яким були внесені зміни до чинного КЗпП щодо трудового договору з нефіксованим робочим часом, у медіа отримав неофіційну назву «закон про фрілансерів» [3, с. 147].

Проте очевидно, що між працею фрілансерів і роботою на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом є відмінності, які не дозволяють ототожнювати ці форми нестандартної зайнятості. По-перше, праця фрілансерів зазвичай є проєктна, оплатна, після завершення проєкту для замовника або навіть під час його виконання фрілансер має можливість шукати нові завдання від інших замовників. Робота на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом передбачає обов'язок роботодавця платити визначену заробітну плату навіть тоді, коли фактично відсутня робота, яку можна надати працівникові. По-друге, працівник під час роботи за трудовим договором з нефіксованим робочим часом має мінімальні трудові права, зокрема, право на відпочинок, на охорону праці, оплачувану відпустку, в той час як фрілансер таких прав не має. По-третє, до праці фрілансера не встановлюються вимоги щодо часу, коли робота ним виконується, замовника цікавить результат роботи, тоді як від працівника, який працює на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, роботодавець вправі вимагати працювати у відповідні інтервали (базові години і дні). Спільною рисою розглядуваних нестандартних форм праці є можливість особи працювати у кількох роботодавців (замовників) одночасно.

Розглядаючи питання захисту інтересів працівників та ризиків, які несе укладення трудових договорів з нефіксованим робочим часом, варто звернутися до європейського законодавства, насамперед положень Директиви 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці [4], яка фактично стала першим законодавчим актом ЄС, спрямованим на зменшення ризиків змінних графіків роботи, таких як робота за викликом, робота на платформі або трудові договори з нульовим робочим часом, і доповнює існуючий захист від дискримінації за

типом зайнятості, передбачений директивами ЄС про неповний робочий день і строкові трудові договори. Зокрема, у ній йдеться про працівників, які не мають гарантованого робочого часу, в тому числі тих, хто працює за трудовим договором з нульовим робочим часом і за іншими трудовими договорами за викликом. З огляду на їх гнучкість, трудові договори з негарантованою кількістю годин, як правило, широко використовуються роботодавцями у секторах, що зазнають коливань попиту, таких як роздрібна торгівля, ресторани швидкого харчування, кінотеатри тощо. Водночас для найманих працівників така зайнятість призводить до нестабільних заробітків, недостатнього обсягу роботи та дисбалансу між роботою та особистим життям, негативними наслідками чого можуть бути тривога та хронічний стрес. У зв'язку з цим, Директива спеціально включає працівників з негарантованим робочим часом у сферу своєї дії, визнаючи їхню "особливо вразливу ситуацію". Хоча Директива не забороняє трудові договори з негарантованою кількістю годин (або з нульовим робочим днем), у статті 11 вона передбачає обов'язок держави вживати заходів для запобігання зловживанням, таким як: (а) обмеження використання та тривалості трудових договорів за викликом або подібних трудових договорів; (б) спростовна презумпція або наявність трудового договору з мінімальною кількістю оплачуваних годин, що базується на середній кількості відпрацьованих годин за певний період; (в) інші еквівалентні заходи, що забезпечують ефективно запобігання зловживанню щодо укладення таких договорів [4].

Фактичне впровадження наведених у Директиві запобіжних заходів відрізняється в різних державах-членах ЄС, так само як і використання та рівень поширення договорів з негарантованим робочим часом. Зокрема, Німеччина та Франція законодавчо встановили мінімальну гарантовану кількість робочих годин на тиждень. Наприклад, у Німеччині трудові договори з негарантованою тривалістю робочого часу регулюються у Законі «Про неповний робочий час і строкову зайнятість», який визначає, що якщо в трудовому договорі не зазначено гарантованої тривалості робочого часу, то все одно гарантується мінімум 20 годин на тиждень. Якщо тривалість щоденного робочого часу не визначена, роботодавець повинен надати працівникові можливість працювати щонайменше три години поспіль.

У Франції також встановлено мінімальну кількість годин на тиждень для працівників з неповним робочим часом, яка становить 24 години, якщо більше не передбачено колективним договором, за винятком працівників віком до 26 років, які продовжують навчання.

У Нідерландах трудові договори з негарантованою кількістю годин є виключно тимчасовими, а працівники з нульовим робочим часом мають право на укладення трудового договору з фіксованою кількістю годин через 12 місяців роботи.

Варто погодитися з Я. Сімутіною, що український законодавець достатньо виважено підійшов до врегулювання особливостей трудових договорів з нефіксованим робочим часом у КЗпП, зокрема, у питаннях прав та гарантій для працівників. Зокрема, на захист інтересів працівників спрямована норма щодо встановлення мінімальної тривалості робочого часу працівника, що визначена в розмірі 32 годин протягом календарного місяця, та обов'язку роботодавця виплатити заробітну плату не менше ніж за 32 години робочого часу, якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин або у разі ненадання роботодавцем роботи такому працівникові. Крім того, працівникам, котрі відпрацювали на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, надана можливість звертатися до роботодавця з вимогою укладення

строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці, та отримувати від роботодавця у разі відмови обґрунтовану відповідь у письмовій формі [5, с. 100].

Водночас слід звернути увагу на те, що положення про встановлення у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом додаткових підстав для його припинення, передбачене у статті 21-1 КЗпП України, не відповідає міжнародній та європейській практиці, а також цілям Директиви 2019/1152. Фактично, замість того, щоб забезпечити спеціальний захист цієї особливо вразливої групи працівників (без гарантованого робочого часу та з нестабільними трудовими відносинами), це положення негативно дискримінує таких працівників, дозволяючи встановлювати у трудовому договорі додаткові (окрім тих, що прямо передбачені законодавством) підстави для припинення трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості: Закон України № 2421-IX від 18.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>

2. Кузьменко Г. В. Вплив нестандартних форм зайнятості на правове регулювання трудових відносин в Україні. *Право і суспільство*. 2022. № 5. С. 116–121. URL : <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.5.17>

3. Драчевська О. «Фріланс» як особливий вид трудового договору. URL : <https://postfactum.info/ua/opinion/frilans-yak-osobliviy-vid-trudovogo-dogovoru-29.html>

4. Директива 2019//1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf

5. Сімутіна Я. В. Трудові договори з нефіксованим робочим часом: досвід Великої Британії та перспективи їх застосування в Україні. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Середи, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022. С. 96–101.