

Усунення корупції вимагає розробки чітких, зрозумілих та прозорих механізмів, а також систематичних заходів для їхньої ефективної реалізації.

1. Від НАБУ до Залужного. Як Україна намагається побороти корупцію, що виросла під час війни. Інтерв'ю очільника НАЗК Новікова. 08.02.2023 року. URL: <https://forbes.ua/money/vid-nabu-do-zaluzhnogo-yak-ukraina-namagaetsya-poboroti-koruptsiyu-shcho-virosla-pid-chas-viyuni-intervyu-ochilnika-nazk-novikova-08022023-11588> (дата звернення 19.02.2024)

2. Закон України «Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки. Верховна Рада України. Законодавство України. 2021 р. 2322-20. (дата звернення 19.02.2024)

3. Індекс сприйняття корупції – 2022 «Transparency International» URL: <https://cpi.transparency.org> (дата звернення 01.12.2023)

4. Мащенко В. С., Боксгорн А. В. Окремі питання запобігання та виявлення корупції в органах публічної влади в умовах воєнного стану. 2023 р. 198с. (дата звернення 19.02.2024).

5. CPI Для Східної Європи та Центральної Азії: зростаючі ризики безпеці та авторитаризм загрожують прогресу в боротьбі з корупцією. Transparency International. URL: <https://www.transparency.org/en/news/cpi-2022-eastern-europe-central-asia-growing-security-risks-authoritarianism-threaten-progress-corruption> (дата звернення 19.02.2024)

**Олена КОВАЛЕНКО,**

доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри цивільно-правових  
дисциплін і трудового права  
імені професора О. І. Процевського  
Харківського національного  
педагогічного університету  
імені Г. С. Сковороди

## **НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПЕРІОДУ ВОЄННОГО СТАНУ ПРО ВИПРОБУВАННЯ: PRO ET CONTRA**

24 лютого 2022 р. реальність українців докорінно змінилась. Із повномасштабною збройною агресією російської федерації в Україну було введено спеціальний правовий режим – режим воєнного стану задля відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, максимального убезпечення від загрози небезпеки державній незалежності України [1].

Відповідно трудове законодавство також зазнало змін, які за задумом мали надати можливість організувати працю в цих складних умовах та забезпечити реалізацію права на працю. Було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2], та внесено до КЗпП України зміни законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого

і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» [3]. Ці новели створили нову реальність трудового права України – реальність правового регулювання відносин в умовах режиму воєнного стану. Не оминуло це і регулювання факультативної умови трудового договору – випробування.

За закладеною законодавцем логікою у чинному КЗпП України, що відображає традиційний науковий погляд на випробування, ця умова має з'явитися в трудовому договорі тоді, коли на момент укладення трудового договору роботодавець не знає чи відповідає працівник роботі, на яку претендує або сумнівається в цьому. Ч. 1 ст.26 КЗпП України вказує: «При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається» [4, ст.26].

Відповідність працівника займаній посаді чи роботі, на яку приймається особа при укладенні трудового договору встановлюється за поданими документами, які передбачені ст. 24 КЗпП України. Мова йде зокрема про наявність документа про освіту, що дозволяє визначити кваліфікацію. Також це свідоцтва та сертифікати про підвищення кваліфікації чи стажування. І у тому випадку, коли працівник влаштовується на роботу і надає їх, то роботодавець має дані про відповідність працівника виконуваній роботі, а отже може зробити висновок чи відповідає працівник роботі, на яку влаштовується.

Але у чинному законодавстві таких обмежень, на жаль немає і навряд чи вони з'являться, не дивлячись на саму логіку застосування цієї правової категорії. Обмеження є у КЗпП України у ст. 26 щодо певної категорії працівників, яким заборонено встановлювати випробування. Мова йде про «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, ст. 26].

Однак, варто наголосити, що новели режиму воєнного стану розширили простір можливостей роботодавця і дане обмеження зараз не діє. «При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про

випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників» [2, ст. 2]. І з таким баченням наших законодавців погодитись важко, бо дана норма не сприяє поліпшенню правового регулювання в умовах воєнного стану.

Є цілком зрозумілим прийняття окремих норм на період дії режиму воєнного стану з метою посилення національної безпеки і оборони країни, попередження ризиків загроз, зокрема саме воєнного характеру, що зумовлює обмеження права і свобод людини і громадянина, на чому наголошує... З точки зору впровадження особливостей у трудо-правовій сфері, очевидно, що мова має йти про вчасне та безперервне забезпечення трудового процесу на підприємствах, в установах, організаціях, адже людина має бути забезпечена державою можливостями реалізувати своє право на працю, щоб отримати засоби для існування, а роботодавець має бути забезпечений можливостями наймати людей на роботу, бо саме робочі руки створюють суспільний продукт, що дозволяє триматися економіці, наповнювати різні державні фонди. І тут, навіть у воєнний час, про баланс інтересів забувати неможна.

Однак, новели воєнного стану баланс інтересів сторін трудового договору ігнорують і роблять ще більш сильною сторону роботодавця, позбавляючи працівника захисту. Адже хоча у разі незгоди з рішенням роботодавця звільнити працівника за п.11 ст.40 КЗпП України останній і має право звернутися до суду за відновленням свого порушеного права, зрозуміло, що на практиці, тим більше в умовах воєнного стану, в людей є більш важливі справи ніж домагатися справедливості та поновлення своїх прав у випадку незаконного звільнення, небагато хто через суд буде доводити незаконність рішення роботодавця про непроходження випробування.

Зазначене дозволяє характеризувати такі нововведення як зайві, зовсім не потрібні при режимі воєнного стану, які, до речі, ще й спряють потенційній штучній текучості кадрів та зменшують рівень захищеності працівників.

Сьогодні, як ніколи, необхідно створити таку правову площину, де б роботодавець, працівник і держава взаємодіяли, бо злагодженість у виробничому процесі грає важливу роль у підтримці економіки, яка зазнала великих втрат від воєнних дій. І тому тут необхідна однакова підтримка як роботодавців, так і працівників, шляхом надання їм рівноцінних юридичних гарантій. Але останні, на жаль, зараз у менш виграшному становищі, залишаючись повністю у залежності від милості роботодавця.

У зв'язку з цим, вважається необхідним виключити ч. 2 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та повернутися до звичної дії ч. 3 ст. 26 КЗпП України.

---

1. Про правовий режим воєнного стану. Верховна Рада України. Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 р. N 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». Закон України від 19 липня 2022 р. № 2434-IX.

4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.

**Андрій ЛАПКІН,**

доктор юридичних наук, доцент, доцент  
Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

**Дарина ЄВТЄЄВА,**

кандидат юридичних наук, старший  
дослідник, заступник директора  
з наукової роботи Науково-дослідного  
інституту вивчення проблем  
злочинності імені академіка  
В. В. Сташиса Національної академії  
правових наук України

## **ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗЛОЧИНУ ЕКОЦИДУ**

В умовах повномасштабної війни перед Україною постали нові виклики у різноманітних сферах суспільних відносин, зокрема у сфері екологічної безпеки. Приміром, величезної шкоди довкіллю завдав підриг Каховської ГЕС 6 червня 2023 року, який призвів до смерті людей, а також масової загибелі тварин і рослинного світу. У цих умовах набуває актуальності дослідження екоциду як найнебезпечнішого злочину проти екологічної безпеки людства.

Кримінальне правопорушення «Екоцид», відповідальність за яке передбачена у ст. 441 Кримінального кодексу (далі – КК) України, виражається в масовому знищенні рослинного або тваринного світу, отруєнні атмосфери або водних ресурсів, а також вчиненні інших дій, що можуть спричинити екологічну катастрофу. Розташування розглядуваного кримінального правопорушення в розділі Особливої частини КК України, присвяченому кримінальним правопорушенням проти миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку, а також санкція за екоцид, що за верхньою межею досягає максимального строкового розміру покарання у виді позбавлення волі та визначає його як особливо тяжкий злочин, обумовлюють висновок про надзвичайну суспільну небезпечність діяння за ст. 441 КК. Водночас вказана норма рідко застосовується на практиці. Так, за даними Єдиного звіту про кримінальні правопорушення, у 2020 р. було обліковано 6 кримінальних проваджень за ст. 441 КК України, у 2021 р. – 2, у 2022 р. – 15,