

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Офіційний вебпортал парламенту України.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану – WikiLegalAid. Платформа правових консультацій - WikiLegalAid.  
URL: [https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Особливості\\_організації\\_трудових\\_відносин\\_в\\_умовах\\_воєнного\\_стану](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Особливості_організації_трудових_відносин_в_умовах_воєнного_стану)

## ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАКТИЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

*КОМПАНІЄЦЬ Анастасія Дмитрівна,  
здобувач вищої освіти  
Науковий керівник - БОЧКОВА Інга Ігорівна,  
канд. юрид. наук, ст. викладач,  
Харківський національний університет  
міського господарства імені О. М. Бекетова*

У сучасному світі, де змінність та несподівані обставини стали невід'ємною частиною підприємницького середовища та трудових відносин, укладання трудових договорів з нефіксованим робочим часом стає актуальним завданням як для роботодавців, так і для працівників. Ця форма договору надає більше гнучкості, але вимагає уваги до деталей та чіткого регулювання відносин між сторонами. У даній роботі розглянемо ключові аспекти укладання та практичного регулювання трудових договорів з нефіксованим робочим часом.

Визначення поняття трудового договору з нефіксованим робочим часом міститься у ст. 21-1КЗпП, відповідно до положень якої “Трудовий договір з нефіксованим робочим часом - це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено 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 цією статтею”. [1]

Кодекс передбачає у ст. 21-1 кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом на підприємстві, обов'язкові умови договору, кількість базових годин, тривалість робочого дня, захист прав працівників та інші. Проаналізуємо практичні питання використання зазначеної договірної конструкції як в Україні в умовах воєнного стану, так і в інших державах.

Впровадження таких договорів в інших країнах викликало чимало критики експертів. Через коливання доходу працівників вони не можуть планувати приватне життя, заводити сім'ю, платити орендну плату та

покривати інші базові потреби. Працівники свідчать, що вони бояться скаржитися на умови праці через страх, що їм не пропонуватимуть роботу.

На думку національних юристів, якщо кожен десятий працівник в Україні перейде на такі договори, то це не лише позбавить окремих людей стабільного заробітку, а й завадить наповненню соціальних фондів. Перебування у таких відносинах фактично є прихованою формою безробіття. Погіршення захищеності працюючих може посилити трудову еміграцію. [3]

Поширення трудових договорів з нефіксованим робочим часом за умови існуючих в законі форм реалізації трудової функції шляхом запровадження дистанційної та надомної роботи потенційно викреслює профспілку з таких відносин, оскільки представників первинної профспілкової організації можуть ізолювати, не викликаючи їх на роботу. Також передбачена можливість зазначати в договорах підстави звільнення, які не вважатимуться звільненням з ініціативи роботодавця, що дозволить звільнення без погодження з профспілкою навіть після воєнного стану.

Зазначимо і ще на деякі додаткові ризики від запровадження договорів з нефіксованим робочим часом саме під час воєнного стану. Так положення статті 5 Закону дають змогу звільнити працівника за порушення трудової дисципліни без згоди профспілки, а гарантія мінімальної заробітної плати у розмірі відпрацьованих 32 годин може подолатися шляхом застосування механізму призупинення трудового договору.

Не можемо не погодитись з зауваженнями практикуючих юристів щодо того, що, хоч і задекларована можливість Держпраці накладати штраф за перевищення кількості укладених трудових договорів з нефіксованим робочим часом, проте нині діє мораторій на перевірки, встановлений постановою Кабінету Міністрів України від 13.03.2022. Винятки з мораторію, передбачені ст. 16 Закону № 2136 не стосуються перевірок щодо дотримання цієї норми. [2]

Практичні проблеми в трудових договорах з нефіксованим робочим часом можуть виникнути з різних причин і вимагати уваги як з боку роботодавців, так і з боку працівників, зокрема: питання про те, як розподіляти години роботи і відпустки між працівниками, як контролювати робочий час працівників, коли він не фіксований, як збалансувати гнучкість, яку надають такі договори, і підтримку робочого ритму працівників. Питання залишаються відкритими і відповіді на них надаватиме практика застосування цієї договірної конструкції роботодавцями в різних сферах суспільного життя. Ринок праці постійно змінюється, і це може вплинути на умови трудових договорів з нефіксованим робочим часом. Роботодавці та працівники повинні бути готові до адаптації умов договорів до нових реалій.

Завершуючи зазначимо, що укладання трудових договорів з нефіксованим робочим часом вимагає уважності та професіоналізму в регулюванні трудових відносин. Дотримання законодавства, чітке визначення прав та обов'язків сторін, а також врахування динамічних факторів ринку праці є важливими складовими успішного укладення та виконання таких договорів.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 №322-VIII [Електрон. ресурс]. Електрон. текст. дані. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>, вільний (дата звернення: 27.10.2023). – Назва з екрана.

2. Петришак А., Казак К. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом від “А” до “Я” [Електрон. ресурс]. Електрон. текст. дані. Режим доступу: [https://buh.ligazakon.net/aktualno/12838\\_trudoviy-dogovr-z-nefksovanim-robochim-chasom-vd-a-do-ya](https://buh.ligazakon.net/aktualno/12838_trudoviy-dogovr-z-nefksovanim-robochim-chasom-vd-a-do-ya), вільний (дата звернення: 27.10.2023). – Назва з екрана.

3. Дудін В. 10 запитань про 0-годинні контракти в Україні. [Електрон. ресурс]. Електрон. текст. дані. Режим доступу: <https://rev.org.ua/10-zapitan-pro-0-godinni-kontrakti-v-ukra%D1%97ni/>, вільний (дата звернення: 27.10.2023). – Назва з екрана.

## **ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА НА МИТНИЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

***КОРКІШКО Вадим Андрійович,***

*здобувач вищої освіти*

*Харківський національний університет*

*міського господарства імені О. М. Бекетова*

Триваюча агресія з боку російської федерації та інші кардинальні зміни у зовнішньому та внутрішньому безпековому середовищі України вимагають невідкладного створення комплексу заходів, направлених на захист громадян та державного суверенітету, протидію небезпеці, що виникла. Це тягне за собою перебудову організації роботи, життєдіяльності населення, діяльності підприємств тощо. Важливо посилити безпеку у всіх секторах, від сільського господарства до державних структур та їх підрозділів. Україна сьогодні долає виклики війни завдяки підтримці іноземних держав. Вона охоплює фінансову, гуманітарну, технічну, військову та різні інші види допомоги, які переміщуються безпосередньо через державний кордон, що реалізовується завдяки транспортним та інформаційним каналам зв'язку. Митна інформація, стає однією із пріоритетних цілей агресора та інших зацікавлених осіб, доступ до якої може призвести до виникнення значних збитків, а також порушення безпеки держави, тому забезпечення інформаційної безпеки (далі кібербезпеки) на митниці є важливим. Відповідно до Міжнародної конвенції про спрощення і гармонізацію митних процедур, створений та діє єдиний інформаційний центр між митними службами країн, що доєдналися до неї [1]. Відповідно до статті 544 Митного кодексу України, митні органи здійснюють митний контроль та виконання митних формальностей щодо товарів, транспортних засобів комерційного призначення, що переміщуються через митний кордон України, у тому числі на підставі електронних документів