



Маріупольський  
університет

**«Сучасний розвиток  
державотворення та  
правотворення в Україні:  
проблеми теорії та практики»**

**Збірник матеріалів  
XIV Міжнародної науково-практичної  
конференції**

15 травня 2026

Київ 2026

Організаційний комітет:

Голова	Тетяна МАРЕНА, в.о. ректор МДУ, кандидат юридичних наук, доцент;
Заступник голови	Юлія ДЕМИДОВА, проректор з науково-педагогічної роботи та молодіжної політики МДУ, кандидат педагогічних наук, доцент;
Члени оргкомітету:	Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету, доктор економічних наук, професор; Вікторія ГРИГОР'ЄВА, завідувач кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент; Юлія КАМАРДІНА, доцент кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент; Анна ПОЛІТОВА, доцент кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент; Юлія КОВЕЙНО, доцент кафедри права, доктор філософії; Галина ТИХОМИРОВА, доцент кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 10 від 20.05.2026).

С 91 Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики : зб. матеріалів XIV міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 15 трав. 2026 р. / за заг. ред. Т.В.Марени. Київ: МДУ, 2026. 221 с.

Збірник містить матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», яка відбулася 15 травня 2026 року в Маріупольському державному університеті. У матеріалах висвітлені актуальні проблеми теорії та практики сучасного державотворення та правотворення в Україні за напрямками: виклики та перспективи; права людини крізь призму сучасних викликів і загроз; Україна на шляху повоєнного відновлення: правовий аспект; кримінальна юстиція під час війни та у повоєнний період; кліматична справедливість: право, політика та безпека. Видання адресоване науковцям, викладачам, аспірантам та здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться проблемами теорії та практики сучасного розвитку державотворення та правотворення в Україні.

Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

DOI: <https://doi.org/10.34079/msu.conf.statebuilding.2026>

**Князькова Л.М.**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцентка  
кафедри права Маріупольського державного  
університету*

<https://orcid.org/0000-0001-6681-980X>

## **КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРИ РЕКОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

**Ключові слова:** трудові правовідносини, цивільно-правові відносини, трудовий договір, цивільно-правова угода, трудові гарантії.

Стаття 43 Конституції України закріплює право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Закон України «Про зайнятість населення» також передбачає право кожної особи на вільно обрану зайнятість. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом [2].

В трудових відносинах право на працю реалізується через укладання трудового договору (контракту), а у сфері підприємницьких відносин – шляхом укладання цивільно-правового договору. Після повномасштабного вторгнення росії на територію України питання захисту трудових прав працівників набуває актуальності, адже війна негативно вплинула на можливість реалізувати право на працю. Військові дії агресора призвели до пошкодження великої кількості підприємств, установ, організацій. Тому значну роль відіграють нові форми застосування праці, такі як дистанційна робота, робота з нефіксованим робочим часом, спрощений режим регулювання трудових відносин у сфері малого та середнього бізнесу у період воєнного стану, праця домашніх працівників. Реалізація права на працю у період воєнного стану спонукає людину використовувати різні форми реалізації права на працю, які регулюються не тільки трудовим правом, але й цивільним правом.

У зв'язку з цим гостро постає проблема розмежування трудових і цивільних відносин. Цивільне право не належить до сфери соціального права, воно, на відміну від трудового права, не виконує соціальну функцію. Основна ж мета трудового права - захист працівника як найслабшої сторони через покладення на роботодавця обов'язків щодо дотримання соціальних стандартів і надання працівникові юридичних гарантії. Цивільно-правові відносини, за загальним правилом, не надають виконавцю соціальних стандартів та юридичних гарантії. Цілком погоджуємося з думкою доктора юридичних наук Кутоманова Д.Є. про те, що приховування трудових відносин дуже часто відбувається й з ініціативи самого працівника, що зумовлене зацікавленістю останнього у збільшенні фактично отримуваної заробітної плати, зокрема, через ухилення від податкових виплат, а також прагненням розширити власні накопичення у зв'язку із недовірою до існуючих соціальних інституцій та незадоволенням соціальною політикою держави в цілому (збільшення пенсійного віку, недостатній розмір пенсійних виплат, відсутність належної підтримки на випадок безробіття чи тимчасової втрати працездатності тощо) [3, с.57].

У період реформування трудового законодавства України з метою імплементації міжнародних соціальних стандартів МОП звертає увагу на необхідність чіткого формулювання законодавства, сфери його застосування. Законодавство та його інтерпретація повинні відповідати цілям гідної праці, а саме – сприяти кількісному зростанню і підвищенню якості зайнятості, вони повинні бути досить гнучкими, щоб не перешкоджати появі нових форм гідної зайнятості та сприяти такій зайнятості й економічному зростанню.

Рекомендація про трудове правовідношення № 198 Міжнародної організації праці [4] зазначає, що держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих та нормативно-правових актах або інших засобах конкретні ознаки

визначення трудових правовідносин. Серед таких ознак у Рекомендаціях зазначаються «підпорядкованість» та «залежність». У пункті 13 Рекомендацій «підпорядкованість» проявляється, якщо робота: виконується відповідно до вказівок та під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або переважним чином в інтересах іншої особи; виконується працівником особисто; виконується відповідно до графіка або на робочому місці, яке вказується або погоджується стороною, яка її замовила; має характерну тривалість; вимагає особисту присутність працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів та механізмів стороною, яка є замовником. При встановленні трудових відносин за допомогою критерію «залежності» беруться до уваги наступні елементи: періодичність виплати винагороди працівнику; той факт, що така винагорода являється єдиним або основним джерелом доходів працівника; виплата винагороди працівнику в натуральному вигляді шляхом надання працівнику, наприклад, продуктів харчування, житла, транспортних засобів; реалізація таких прав як право на вихідні та відпустку; оплата стороною, яка замовила роботу, поїздок працівника з метою виконання роботи; відсутність фінансового ризику у працівника. [5, с.71].

Імплементация Рекомендацій МОП знайшла відображення у проекті Трудового Кодексу України, а саме у статті 38, яка передбачає, що трудовими вважаються відносини, які відповідають п'яти і більше з перелічених нижче ознак: 1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою; 2) виконання особою роботи за завданням та під контролем іншої особи; 3) здійснення регулювання процесу праці особою, за завданням і під контролем якої виконується робота; 4) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, робочому місці з додержанням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку, правил поведінки тощо; 5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, за завданням і під контролем якої виконується робота; 6) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі; 7) встановлення особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку; 8) відшкодування вартості поїздок, фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, за завданням і під контролем якої виконується така робота під час організації, регулювання процесу праці. [6].

Таке законодавче закріплення ознак правовідносин застосування праці як трудових надає можливості чіткого розмежування цивільно-правових відносин і трудових та сприятиме забезпеченню прав працівників на трудові гарантії. Якщо працівник фактично виконує роботу за трудовим договором, проте правовідносини з ним не оформлені як трудові, це є підставою для застосування до роботодавця штрафних санкцій, встановлених частиною другою статті 265 КЗпП. При вирішенні спору про визначення правової природи договору, у межах якого фізична особа реалізує своє право на працю, першочергове значення повинне мати спрямованість волі людини, яка реалізує право на працю. Тобто суд має обов'язково встановити, на укладання якого договору була спрямована воля людини, яка реалізує право на працю. При цьому суд повинен уникати будь якого формалізму, його рішення максимально має бути націлено на захист працівника як більш слабкої сторони договору. Саме такий підхід сприятиме створенню ефективного механізму гарантій та захисту міжнародно визнаних соціальних прав у сфері реалізації людиною права на працю.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.05.2026).
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 09.05.2026).

3. Кутоманов Д.Є. Проблеми розмежування трудових та цивільних відносин на рівні доктрини та нормотворчої практики. *Право та інновації*. № 2 (30) 2020. С.56-62. URL: <https://pti.org.ua/ndipzir/uk/article/view/632/556> (дата звернення: 09.05.2026).

4. Про трудове правовідношення: Рекомендація Міжнародної Організації Праці від 31.05.2006 №198. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06293> (дата звернення: 10.05.2026).

5. Князькова Л.М. Співвідношення трудового та цивільно-правового договорів. *Вісник Маріупольського державного університету*. 2024. №28. С.68-78. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-3047-2024-14-28-68-78> (дата звернення: 10.05.2026).

6. Проект Трудового Кодексу України №14386, зареєстрований у Верховній Раді України 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення: 10.05.2026).

#### **Кривенко О.І.**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри судової медицини, медичного правознавства національного медичного університету*

<https://orcid.org/0000-0002-7115-4715>

#### **Капустник В.В.**

*ім. засл. проф. М. С. Бокаріуса Харківського доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри судової медицини, медичного правознавства ім. засл. проф. М. С. Бокаріуса Харківського національного медичного університету*

<https://orcid.org/0000-0003-0733-4233>

## **ЗАХИСТ ПРАВА НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я ЯК СКЛАДОВА ГУМАНІТАРНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ**

**Ключові слова:** гуманітарна безпека, право на охорону здоров'я, збройна агресія, міжнародне гуманітарне право, медична безпека, професійний обов'язок, повоєнна реконструкція, eHealth.

*Вступ.* В умовах збройної агресії та нехтування нормами *jus in bello* (права під час війни), що супроводжується системним руйнуванням інфраструктури, право на охорону здоров'я трансформується із соціального зобов'язання держави [1] у базовий імператив гуманітарної безпеки та збереження людського капіталу. При цьому життєздатність медичної системи безпосередньо залежить від консолідованої допомоги міжнародних партнерів та гуманітарних організацій.

Реалізація медичних гарантій у цей період потребує інноваційних правових механізмів, що інтегрують міжнародні стандарти та враховують специфіку взаємодії з гуманітарними місіями. Адаптація статусного обов'язку медика та синергія національних і партнерських зусиль стають ключовим вектором правотворення, що забезпечує перехід від стратегії виживання до сталого повоєнного відновлення правової системи України.

*Міжнародно-правові стандарти.* Нормативним підґрунтям для формування зазначених механізмів виступає загальновізнана глобальна архітектура захисту прав людини: IV Женевська конвенція (1949) [2], Додатковий протокол I (1977) [3] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966) [4]. Ключові аспекти включають:

- Недоторканність об'єктів (ст. 18 Конвенції IV, ст. 12 Протоколу I): абсолютна заборона нападів на медичні формування. Їх руйнування агресором є атакою на