

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 6 жовтня 2023 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2023

Укладачі:

*О. Г. Серед*а – докторка юридичних наук, професорка;

*О. М. Ярошен*ко – доктор юридичних наук, професор;

*О. В. Соловй*ов – кандидат юридичних наук, доцент;

*І. В. Зіноват*на – кандидатка юридичних наук, доцентка

*(кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)*

Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О. Г. Серед, О. М. Ярошен, О. В. Соловйов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. 597 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції.

УДК 349.2:331.4:339.92

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2023

© Серед О. Г., Ярошен О. М.,
Соловйов О. В., Зіноватна І. В.,
укладання, 2023

Sereda O. Hr., Shapovalova K. R.

CERTAIN ASPECTS PERTAINING TO THE UTILIZATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE REALM OF LABOUR LAW	82
---	----

Синчук С. М.,

БЮДЖЕТНІ УСТАНОВИ ЯК НАДАВАЧІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ТА ПЕРСПЕКТИВА РОЗВИТКУ РИНКУ У ЦІЙ СФЕРІ	90
---	----

Сімутіна Я. В.,

ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА МЕЖАМИ СТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ.....	94
--	----

Скоробагатько А. В., Ткаченко М.А.,

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ.	100
---	-----

Тищенко О. В.,

ВETERАНСЬКЕ МЕНТОРСТВО ЯК ВАГОМИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ АДАПТАЦІЇ ВETERАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ	105
---	-----

Чанишева Г. І.,

РОЗВИТОК КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА	111
---	-----

Шумило М. М.,

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ТА РОБОЧИЙ ЧАС: ДИСКУСІЙНЕ РІШЕННЯ ВЕРХОВНОГО СУДУ	118
---	-----

Яковлев О. А.,

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІГРАФУ ПРИ ВИНИКНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	122
--	-----

Яковлева Г. О.,

ЩОДО ВІДРАХУВАНЬ З ПЕНСІЇ ОСОБИ, ЩО Є БОРЖНИКОМ	126
---	-----

Анатійчук В. В.,

ПРАВОВІ ЗАСОБИ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	133
--	-----

Бук М. О.,

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БАГАТОДІТНИХ СІМЕЙ.....	137
---	-----

Бурка А. В., Боднарук М. І.,

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЦИВІЛЬНИХ ГРОМАДЯН, ЩО НЕЗАКОННО ПОЗБАВЛЕНІ СВОБОДИ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ	143
--	-----

Бурнягіна Ю. М.,

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	148
--	-----

Вапнярчук Н. М.,

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	154
ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	154

Ветухова І. А.,

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ	159
--	-----

6. Latos-Milkowska, M. The right to unionise in Poland after the amendment of the law on trade unions. *European Labour Law Journal*. 2023. 14(1), 108–113. <https://doi.org/10.1177/20319525221148129>

Скоробагатько А. В.,

докт. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри
загальноправових дисциплін
Національного університету
«Одеська морська академія»

Ткаченко М.А.,

здобувач вищої освіти 6 курсу, групи 6601
Навчально-наукового інституту морського
права та менеджменту Національного
університету «Одеська морська академія»

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ.

Українське трудове законодавство сьогодні важко назвати досконалим. Трудові відносини досі регулюються старим кодексом, який очевидно потребує адаптації до сучасних умов. Щодо питання правового регулювання дистанційної роботи, варто зазначити, що донедавна воно порушувалося досить рідко, законодавець приділяв йому недостатньо уваги, більше того – окремо норми, що визначали поняття та умови праці в дистанційному режимі не виділялись, а розглядались як складова частина норми про гнучкий режим робочого часу. Однак такий підхід є хибним, і в даному випадку слід погодитися з думкою Д. О. Новікова та О. М. Лук'янчикова, які справедливо наголошують, що дистанційна робота не може визнаватися особливою формою організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу. Вона є самостійним комплексом взаємопов'язаної трудової діяльності, що об'єднує працівників зі специфічним характером праці [1, с. 101].

В умовах, коли перед людством постала загроза у вигляді пандемії COVID-19, громадяни були змушені залишатися вдома та шукати нові шляхи для виконання своїх трудових обов'язків. Окрім того, враховуючи введення воєнного стану в державі, наразі для громадян України питання правового врегулювання дистанційної роботи стало особливо гострим, адже почало стосуватися не лише здоров'я, але й, без перебільшень, життя. За таких реалій поняття «дистанційна робота» набирає все більшої актуальності та значення, що обумовлює доцільність удосконалення його правового регулювання. Актуалізація питання дистанційної роботи також пов'язана і з іншими чинниками, серед яких: збільшення ролі телекомунікаційних, комп'ютерних та інформаційних систем і технологій у всіх сферах суспільства; поява нових опцій для оптимізації робочого часу відповідно до зручності роботодавця та працівника; створення можливості додаткових способів заробітку на додаток до традиційної «очної» роботи.

Цілком логічно, що науковці наголошували на важливості впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. Наприклад, О. Г. Середа вказувала, що «нездатність регулювати зайнятість дистанційних працівників обмежує їх самостійність, гідність і захищеність. Регулювання умов праці дистанційних працівників та забезпечення їх соціального захисту – це визнання не тільки економічного значення роботи по догляду за будинком, а й гідності, яка властива тим, хто піклується про інших» [2, с. 247].

Наявність великої кількості прогалин у нормативних актах, що регулюють сферу трудових відносин, спонукає українських законодавців до спроб їх удосконалення. Не є виключенням і питання врегулювання дистанційної роботи. Так, 04.02.2021 р. Верховною Радою України було прийнято Закон № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Ним було внесено зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці».

Положення щодо дистанційної та надомної роботи нарешті отримали самостійне закріплення в статтях Кодексу, окремо від гнучкого режиму робочого часу у більш деталізованому і конкретизованому викладенні. Якщо раніше дистанційна та надомна робота вважалися суміжними поняттями, то тепер законодавець встановив окремі визначення для кожного з двох видів роботи та фактично розділив їх. Відповідно до ст. 60² КЗпП, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [3].

Слід акцентувати увагу на найбільш вагомих аспектах правового регулювання дистанційної роботи. В першу чергу, важливою особливістю правового регулювання дистанційної роботи є те, що у разі її запровадження працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. До того ж, виконання дистанційної роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

При дистанційній роботі закон встановлює для працівника гарантію розподілу робочого часу на його власний розсуд. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. Наступним важливим аспектом є те, що працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), який визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Законом передбачено суттєву гарантію у вигляді компенсації працівникам за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів. Порядок відшкодування цих та інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

Також для дистанційної роботи п. 6¹ ч. 1 ст. 24 КЗпП на загальних засадах встановлюється обов'язкова письмова форма трудового договору. Станом на

сьогодні існує типова форма трудового договору про дистанційну роботу, затверджена Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» від 05.05.2021 р. № 913-21. Однак, у встановлених законом випадках (на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру) дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. При цьому важливо забезпечити організацію умов праці, постановку завдань і контроль за їх виконанням, облік робочого часу та інші процедурні питання.

Водночас роботодавцю необхідно врахувати, що не усіх працівників можна перевести на дистанційну роботу. Зокрема, законом встановлено важливе обмеження, відповідно до якого за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів укладення трудового договору про дистанційну роботу забороняється.

Також слушно наголосити, що Закон України «Про охорону праці» було доповнено схожими положеннями щодо дистанційної роботи, а також встановлено обов'язок роботодавця стосовно систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем (ч. 4 ст. 13) [4].

Однак не слід забувати, що під час воєнного стану із забезпеченням дистанційної роботи можуть виникати певні складнощі. Так, варто розуміти, що в умовах воєнних дій з різних об'єктивних причин можливі відключення комунікацій, які забезпечують виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет. Неможливість виконання працівником дистанційної роботи

у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій недоцільно розглядати як підставу для накладення дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни.

Стає зрозумілим, що можуть виникнути окремі питання стосовно дистанційної роботи, які прямо не врегульовані законодавством. В такому випадку дані прогалини можуть заповнюватися на локальному рівні шляхом введення необхідних змін у колективний договір та правила внутрішнього трудового розпорядку.

Таким чином, правове регулювання дистанційної роботи в Україні отримало позитивні зміни. Нові положення встановлюють взаємні права та обов'язки, забезпечують гарантії для роботодавців і працівників в умовах дистанційної роботи. Така деталізація є надзвичайно важливою, адже роз'яснює правила поведінки для обох сторін трудового договору та захищає їх від порушення прав.

Дистанційна робота є особливо актуальною під час війни в Україні, адже дозволяє людям продовжувати свою професійну діяльність, не покидаючи зони безпеки, забезпечує альтернативні, безпечніші способи роботи. З урахуванням непередбачуваності ситуації на фронті та економічних труднощів, які виникають в умовах війни, зрозуміле, чітке та ефективне регулювання дистанційної роботи може стати ключовим чинником стабільності для бізнесу та допомоги в збереженні робочих місць та добробуту працівників.

Список використаних джерел:

1. Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103.

2. Середа О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Суми : СумДУ, 2014. С. 245-248.

3. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 29.09.2023).

4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 29.09.2023).

Тищенко О. В.,

докт. юрид. наук, професорка,
професорка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ВЕТЕРАНСЬКЕ МЕНТОРСТВО ЯК ВАГОМИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

В умовах жорстокої, кровопролитної війни, віроломно розв'язаної країною агресором в Україні, особливого значення та ваги набуває проблема налагодження функціонування ефективного правового механізму соціального захисту ветеранів війни (учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок війни, учасників війни) [1]. Суспільно-значуще поняття «ветеран» потребує оновлення за своїм змістовим наповненням в аспекті усвідомлення, яку найважливішу державницьку функцію, виконували з 2014 року і виконують сьогодні ветерани війни, - захищаючи незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України. Відповідно, саме зараз, особливо активізується запит на осучаснення соціальної політики підтримки ветеранів війни. У державі та суспільстві має сформуватися розуміння необхідності створення умов для запровадження дієвої системи адаптації ветеранів війни до мирного життя. Як слушно підкреслюється в Проєкті Плану відновлення України (Матеріали