



НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
Факультет соціології і права
Кафедра інформаційного, господарського та адміністративного права



Х Міжнародна
науково-практична конференція

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

10

грудня
2021 року

Збірник матеріалів



Ланкін С.В.

НАБУТТЯ ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ-ПІДПРИЄМЦЕМ ТА ЮРИДИЧНИМИ
ОСОБАМИ ЗЕМЕЛЬНОЇ ДІЛЯНКИ У ВЛАСНІСТЬ В УМОВАХ
ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ЗЕМЛІ.....355

Степанець Ю.О.

ПРАВОВИЙ РЕЖИМ НАЦІОНАЛЬНИХ ПРИРОДНИХ ПАРКІВ.....357

Трошко А.В.

ПРАВОВИЙ РЕЖИМ БІОСФЕРНИХ ЗАПОВІДНИКІВ.....361

СЕКЦІЯ 5.

МІЖНАРОДНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Мешкова К.О.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИ
ВІДСТОРОНЕННІ ВІД РОБОТИ.....364

Тихонюк О.В.

ПРИМУСОВА ВАКЦИНАЦІЯ ВІД COVID-19 І ПРАВА ЛЮДИНИ.....366

Усенко Я.О.

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУДОВІЙ
СИСТЕМІ.....372

Гапочка К.В.

НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ
ЯК РЕЗУЛЬТАТ ЗАДОВОЛЕННЯ ІНТЕРЕСУ У РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА
ПРАЦЮ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА В ПЕРІОД
ПАНДЕМІЇ COVID-19.....374

Алексєєва К.Р.

СУЧАСНІ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА
ФІНАНСОВОГО ПРАВА І ПРОЦЕСУ.....378

Балінська В.О., Геращенко Я.В., Ярош І.С.

ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЗАПРОВАДЖЕННЯМ ОБОВ'ЯЗКОВОЇ
ВАКЦИНАЦІЇ.....383

Коробова Д.О.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ
СПРАВЕДЛИВОСТІ ШЛЯХОМ ВИЗНАННЯ ДЕПОРТАЦІЄЮ

Список використаних джерел

1. Сопільник р. л. організаційно-правові засади реформування управління у суді в умовах європейської інтеграції / вісник національного університету «львівська політехніка», юридичні науки. – 2015.- № 824.- с. 100-105.
2. Михалевська л. б. кадровий потенціал органів державної влади як об'єкт наукових досліджень / теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2015. – № 1. – url: http://nbuv.gov.ua/ujrn/tpdu_2015_1_5.
3. Клименко к.о., костенко о.в. інформаційна діяльність та інформаційне забезпечення діяльності адвоката в Україні. world science rs globalvol.4, march. 2020. № 3(55). с.4-7.
doi:https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws/31032020/6971.

НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ЗАДОВОЛЕННЯ ІНТЕРЕСУ У РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19

Гапочка К.В.,

аспірант Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Науковий керівник: Шабанов Р.І.,

проректор з науково-педагогічної роботи, соціально-економічних і правових питань,

Харківський національний педагогічний

університет імені Г.С. Сковороди

д.ю.н., професор

Цифрова трансформація України є одним із ключових завдань, поставлених Президентом України Володимиром Зеленським. Для виконання означеного задання навіть створено Міністерство та комітет цифрової трансформації України, які окреслюють, що «пріоритетною є цифровізація галузей митниці, податкової, містобудування, земельних відносин, охорони здоров'я, освіти, соціального захисту та пенсійного забезпечення, судочинства та захисту інформації» [1].

Таке значення цифрової трансформації не є випадковим, адже цифрові технології проникають у всі сфери існування суспільства, майбутнє якого вже не уявляється без означених технологій. Повною мірою це стосується і

відносин, в яких реалізується право на працю в Україні, під час яких сторони цих відносин реалізують свої законні інтереси.

Розуміння цифрової трансформації суспільства на сьогоднішній день, як відомо, охоплює не лише переведення різних даних у цифровий формат, а й активне використання автоматизованих систем, які б замінили участь людини в різних операційних видах діяльності, а також сприяли виникненню можливостей дистанційної взаємодії між суб'єктами.

При цьому, не зважаючи на сферу цифровізації та результат її проникнення у вигляді чи то у форму реалізації права на працю, чи то у режим роботи, слід погодитись із спеціалістами щодо виникнення нових ризиків у сфері регулювання трудових відносин. «Перехід до цифрової економіки суттєво змінює систему соціально-трудова відносин, безпосередньо ринок праці та сам процес праці. Звичайно, кожний етап розвитку та втілення цифровізації формує як загальні, так і особливі наслідки трансформації соціально-трудова відносин та трудової сфери, що в свою чергу впливає на зростання соціально-економічних ризиків та підвищення загроз цифрових трансформацій виробничих та соціально-трудова відносин» [2, с.181]. Тому система правового регулювання відносин у сфері праці має бути готовою до цих ризиків та зниження їх рівня до мінімального у вигляді існування пласту правових норм, які можуть врегулювати зазначені відносини.

Так, абсолютно справедливою є точка зору І.С. Сахарук, що «поширеність цифрової зайнятості без належного правового регулювання має негативні наслідки не лише для працівників, але й для держави, яка втрачає податкові надходження, а в перспективі значно знижується рівень трудового потенціалу країни загалом» [3, с.76]. А існуюча, роками перевірена, нормативно-правова база правового регулювання відносин із реалізації права на працю сьогодні вже не здатна задовольнити ті відносини, що виникають з урахуванням цифрової трансформації суспільства.

Людина, як і раніше, має інтерес у задоволенні своєї здатності до праці, але її форми та режими застосування відрізняються від вже усталених. Тому варто погодитись із С.Ф. Гуцу, яка зазначає, про необхідність «суттєвої трансформації трудового права. В першу чергу – в сфері змінення змісту і форм трудових правовідносин, в напрямі організації безперервного навчання та перекваліфікації працівників, розширення використання нетипових форм зайнятості, забезпечення принципів рівності і безпеки праці» [4, с.102-103].

В Україні застосування таких нетипових форм зайнятості, що характеризуються віддаленістю виконання працівниками своєї трудової функції від місця роботи – тобто місця знаходження роботодавця - стало активно застосовуватись у зв'язку з оголошенням Всесвітньою організацією охорони здоров'я пандемії коронавірусної інфекції COVID-19. Адже саме попередження поширення цієї інфекції змусило усі країни обмежити особисті контакти громадян, що неминуче торкнулося і сфери трудових відносин і зумовило

необхідність застосування у всіх можливих галузях дистанційного формату проведення трудової діяльності.

Відповідно, на закритому засіданні Кабінету Міністрів України було прийнято рішення про загальнодержавний карантин та як наслідок запровадження режиму надзвичайної ситуації та заборону проведення масових заходів, руху міжміського громадського транспорту, метро, відвідування закладів освіти учнями тощо [5]. У дистанційний формат перейшли усі можливі сфери життя.

Окремо Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України та Державна служба України з питань праці звернулися з рекомендаціями до роботодавців, у яких запропонували «по можливості максимально забезпечити використання дистанційної форми праці та (або) гнучкого режиму робочого часу (в т.ч. і для зменшення скупчення людей у «часи пік»», запроваджувати режим роботи на умовах скороченого та неповного робочого часу з урахуванням вимог, визначених законодавством, а також максимально сприяти реалізації права працівників на отримання, за їх проханням, оплачуваних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати, що надаються працівникам в обов'язковому порядку, та відпустки без збереження заробітної плати, які надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством» [6].

Оскільки право реагує на запити суспільного життя, що з'являються, щоб упорядкувати суспільні відносини, задовольнити інтереси зацікавлених осіб, у зв'язку з цією рекомендацією були внесені зміни до Кодексу законів про працю України, які нарешті у ст.60-2 цього основного акту з регулювання трудових відносин передбачали довгоочікувану дефініцію дистанційної роботи, а також механізм її використання: «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» [7].

Прикметним є те, що зазначені зміни містять загальний та спеціальний порядок впровадження дистанційної роботи. Якщо у загальному порядку має укладатись спеціальний трудовий договір про дистанційну роботу, то «на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, 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» [7, ст.60-2].

Таким чином, на підставі зазначеного, можна зробити висновок, що новели трудового законодавства у вигляді поширеного використання нетрадиційних форм трудової зайнятості є окремими елементами, окресленого на державному рівні, процесу цифровізації трудових відносин і соціального захисту. Вони дозволяють повноцінно реалізовувати право на працю працівника, задовольняючи його інтерес у цьому, а також і у зароблянні собі на життя працюю, і одночасно захищають його здоров'я. Адже, застосовуючи дистанційну роботу, через віддалене провадження від місця роботи і від трудового колективу, виключення проїзду у громадському транспорті, в умовах пандемії COVID-19, працівник продовжує заробляти собі на життя працюю, однак, зменшується ризик поширення захворюваності.

Список використаних джерел

1. Цифрова трансформація – один з пріоритетів Уряду. Міністерство та комітет цифрової трансформації. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/tsifrova-transformatsiya-odin-z-prioritetiv-uryadu>.
2. Хандій О.О., Шамілева Л.Л. *Економічний вісник Донбасу*. 2019/ №3 (57). URL: [http://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/22-Khandii.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/22-Khandii.pdf).
3. Сахарук І.С. Перспективи правового регулювання трудової діяльності працівників цифрових платформ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип.6, т.2. С. 72-79. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2020/6/tom_2/15.pdf.
4. Гуцу С.Ф. Штучний інтелект і трудові відносини: вплив і взаємодія. С.99-103. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/127/3526/7499-1?inline=1>.
5. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19: *Постанова Кабінету Міністрів України*, 11 бер. 2020 р. № 211. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19>.
6. Роз'яснення щодо організації робочих процесів під час запобігання поширенню в Україні коронавірусу COVID-19. *Прес-служба Мінекономіки* від 12.03.2020 р. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=60dba365-7843-4147-b4a7-df0328caeca2&title=Roz-iasnenniaSchodoOrganizatsiiRobochikhProtsesivPidChasZapobiganniaPoshirenniuVUkrainiKoronavirusuCovid19>.
7. Кодекс законів про працю України. Закон України № 322 VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>