



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



**X** Міжнародна  
науково-практична конференція

# ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

10

грудня  
2021 року

Збірник матеріалів



## ЗМІСТ

## ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ

**Gorgoshadze M., Jakeli L.**KEY DEFINING ASPECTS OF THE CONCEPTS OF FREEDOM OF  
LABOR AND THE RIGHT OF LABOR IN GEORGIA.....20**Коваленко О.О.**ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ  
КРИЗЬ ПРИЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У СУЧАСНОМУ  
ЗАКОНОДАВСТВІ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19.....22**Valenzuela Lucía Aragüez**DIGITAL ALGORITHMS AND LABOUR RELATIONS: CHALLENGES IN  
THE FIELD OF LABOUR LAW.....25**Burenko R.**PERSPECTIVE OF DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE JUDICIARY IN  
TURKMENISTAN.....26**Гвоздецький В.Д., Ляш А.О.**БОРОТЬБА З ОРГАНІЗОВАНОЮ ЗЛОЧИННІСТЮ І КОРУПЦІЄЮ В  
УКРАЇНІ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....30**Дідківська Г.В.**

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ПРОТИДІЇ ЗЛОЧИННОСТІ.....33

**Бевз С.І.**ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ  
ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ВЕКТОРИ ПРАВОВОГО  
РЕГУЛЮВАННЯ.....37**Мисливий В.А.**

ЦИФРОВІЗАЦІЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА.....39

**Стратонов В.М., Проценко М.**СУСПІЛЬНА НЕБЕЗПЕЧНІСТЬ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ У  
СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННО-ОБЧИСЛЮВАЛЬНИХ МАШИН  
(КОМП'ЮТЕРІВ), СИСТЕМ ТА КОМП'ЮТЕРНИХ МЕРЕЖ І МЕРЕЖ  
ЕЛЕКТРОЗВ'ЯЗКУ.....42**Чаплинський К.О.**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОТИДІЇ ЗЛОЧИННІЙ ДІЯЛЬНОСТІ  
НЕПОВНОЛІТНІХ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА РЕАЛІЇ.....46

concepts complement each other in their content. The notion of freedom of labor, which is used by the Constitution, implies the right of an individual to dispose his/her own capabilities in labor activity, to choose, implement, maintain or give up this or that field and labor activity. The concept also includes the obligation of the state to take care of the employment of citizens and protect their labor rights.

### References

1. The main UN document in the field of human rights protection, Tbilisi, 1995 (in Georgian);
2. Center for Strengthening Justice and Legal Education, Article 30, <https://jelec.iliauni.edu.ge/mukhli-30/>;
3. Constitution of the Democratic Republic of Georgia, m. 117 (in Georgian);
4. Constitution of Georgia (new edition), m. 26;
5. Commentary on the Constitution of Georgia, Tbilisi, 2013 (in Georgian);
6. Collection of Constitutional Acts of the Georgian SSR (1921-1978), Tbilisi, 1983. (in Georgian);
7. Decision N2/2 389 of the Constitutional Court of Georgia of October 26, 2007 <https://www.constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=301> (in Georgian)

## **ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ КРІЗЬ ПРИЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У СУЧАСНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19**

**Коваленко О.О.,**

Харківський національний педагогічний  
університет імені Г.С. Сковороди,

в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права  
імені професора О.І. Процевського,  
д.ю.н., професор

Із проблемою забезпечення трудових прав людини зіштовхнулись усі країни незалежно від рівня розвитку їх економіки. За твердженням генерального директора МОП Гая Райдера «працівники та підприємства стикаються з катастрофою як в країнах з розвиненою економікою, так і в країнах, що розвиваються» [1]. Очевидно, що зайнятість населення, яка: а) й приносила останньому основний дохід; б) забезпечувала основну частину бюджету більшості країн найбільше постраждала від наслідків пандемії. Адже пандемія позбавила можливості людину займатись суспільно-корисною діяльністю, яка, як правило, приносила дохід у грошовій формі. Заборона та обмеження на роботу закладів торгівлі та харчування, зникнення попиту на туристичні поїздки, переведення працівників на дистанційний формат роботи як характеристика сучасних бізнес-процесів у більшості країн світу, як справедливо акцентує увагу К. Томашевський, призвели до зниження робочого часу, що оплачується [2].

Тому зараз дуже важливо, щоб держава спрямувала свої зусилля на формування надійного юридичного фундаменту забезпечення трудових прав людини. Адже у всі часи держава має через норми чинного законодавства надавати підтримку у суспільно-корисній діяльності обом сторонам трудового договору у тому ступеню, який дозволяє реально користуватись цим суб'єктам своїми правами, визнаними державою.

Пандемія COVID-19 доводить необхідність державного втручання у регулювання трудових відносин через встановлення у правових нормах мінімальних стандартів регулювання праці, що виступають юридичними гарантіями забезпечення трудових прав сторін трудового договору: працівника та роботодавця, правилами гри для цих суб'єктів, рамками простору, де може існувати справжній соціальний діалог, адже реалізація цих прав є єдиною можливістю існування та розвитку людської цивілізації, в основі якої, як відомо, лежить праця та її результати. Ці гарантії дозволяють зберігати такі необхідні гідні умови праці для працівників, включають принцип забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці, не є застарілими радянськими нормами, а є прогресивними міжнародними трудовими стандартами, які через концепцію гідної праці забезпечують соціальну справедливість у суспільстві та запобігають бідності. Необхідність їх існування як втілення державного втручання в правове регулювання трудових відносин підкреслюється саме такими кризовими ситуаціями, як зараз, в цю пандемію.

При цьому вони не мають бути формальними як-от прийнятий Верховною Радою України Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [3].

Парламентаріями правила внутрішнього трудового розпорядку були помилково сприйняті лише як документ, що регламентує явку на роботу, час початку і закінчення роботи і перерви. Відповідно, саме вони – ці правила - і були розцінені як перешкода до дистанційного формату проведення роботи. Те, що відбулося дійство, результатом якого стало вилучення з ч.1 ст.21 КЗпП України необхідність працівника підлягати правилам внутрішнього трудового розпорядку, з позицій трудового права, думається, слід оцінити явно негативно. Бо воно малює негативні перспективи регулювання несамотійної праці. Воно нівелює прописні істини трудового права, що стосуються значення правил внутрішнього трудового розпорядку для регламентації трудових відносин, а значить ставить під удар ефективну організацію трудового процесу з урахуванням дотримання прав та інтересів обох сторін трудових правовідносин.

Підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку - це, класична, відмітна ознака (елемент) трудового договору, яка виникла аж ніяк не на порожньому місці, а як іманентна складова цієї угоди, в силу панування над зовнішнім проявом здатності людини до праці, яке вимагало в договірних відносинах жорсткої регламентації, щоб не допустити експлуатації робочої сили. Як влучно зауважував А.І. Процевський, «суттєве значення в трудовому

праві має обопільне, взаємне закріплення обов'язків працівників і роботодавців в правилах внутрішнього трудового розпорядку ... Участь працівників у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку, в яких закріплюються взаємні з роботодавцем права і обов'язки, безперечно, має позитивний психологічний вплив на волю учасників трудового процесу [4].

Дистанційний формат виконання роботи працівників за трудовим договором жодним чином не передбачає вилючення працівника з підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку. Він має деякі особливості, пов'язані з виконанням трудової функції поза місцем знаходження роботодавця з використанням для виконання цієї роботи і здійснення взаємодії з роботодавцем інформаційно-комунікаційних технологій, в силу цього які дозволяють як розподіляти режим робочого часу на свій розсуд, так і повністю продовжуючи дотримуватися встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку. Але працівник також повинен виконувати роботу, зумовлену трудовим договором, виконуючи свої трудові обов'язки, звітувати і надавати якісний результат роботи, а значить за результатами роботи, в тому числі, представлятися до заохочення або підпадати під заходи дисциплінарного впливу. Тому виконання роботи за трудовим договором дистанційно жодним чином «не випадає» із правил внутрішнього трудового розпорядку. Отже, і зміна ч.1 ст.21 КЗпП України, що обговорюється, була абсолютно непотрібною для можливості сторонам трудових відносин застосовувати дистанційне виконання роботи і жодним чином не розширила забезпечення трудових прав в пандемію COVID-19.

### **Список використаних джерел**

1. ILO Monitor: COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment. International Labour Organization. ILO. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740893/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm).
2. Томашевский К. Трудовая миграция: сравнение законодательств государств-членов ЕАЭС, влияние на нее пандемии COVID-19 и политической нестабильности в Беларуси. Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації: Матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. С.28-30.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>.
4. Процевський О.І.. Функції трудового права/ Вибрані твори; упоряд.: В.О. Процевський, Р.І. Шабанов, О.О. Коваленко. Х.: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2018. С.61-62.