

**ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Навчально-науковий інститут права та інноваційної освіти



РЕГІОНАЛЬНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**«Актуальні проблеми та перспективи розвитку приватного
права в сучасних умовах»**

до дня захисту прав людини



26 листопада 2021

РОЗДІЛ 3. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Киян В.Я.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ФОРМИ УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....265

Обушенко Н.М.

СУБ'ЄКТ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....268

Резворович К., Качан І.

ОСОБЛИВОСТІ УЧАСТІ ТРЕТІХ ОСІБ В СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ В РОБОТІ.....271

Головань Т.Г.

ЕФЕКТИВНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....274

Дорол К.І.

ДОБРОВІЛЬНО-ПРИМУСОВА ВАКЦИНАЦІЯ ТА ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ.....278

Коваленко О.О.

ГЕНЕЗА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБІТ ЯК НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19 ЯК ШЛЯХ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ.....281

Бондар О.С.

ЩОДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ І МЕХАНІЗМУ ЇЇ ВИПЛАТИ В УКРАЇНІ ТА КАНАДІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ.....285

Золотухіна Л.О.

ПРОБЛЕМИ СТРОКУ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ У СПРАВАХ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ.....290

Безрідна Н.О.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ПОРЯДКУ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....293

Журавель О.Є.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАКОНОДАВСТВА.....296

Литвиненко А.С.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....299

1141.

5. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254 к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

6. Нюрнберзький кодекс 1947 року: кодекс Нюрнберзького трибуналу від серпня 1947 року. URL: <https://european-court-help.ru/wp-content/uploads/2021/07/njurnbergskij-kodeks.pdf> (дата звернення: 12.11.2021).

7. Гельсінська декларація Всесвітньої медичної асоціації "Етичні принципи медичних досліджень за участю людини у якості об'єкта дослідження": декларація 18-ої Генеральної Асамблеї ВМА. Хельсінкі, Фінляндія. від 01 червня 1964 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/990_005#Text (дата звернення: 12.11.2021).

Коваленко О.О.

в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, доктор юридичних наук, професор

ГЕНЕЗА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБІТ ЯК НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19 ЯК ШЛЯХ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Пандемія на коронавірусну хворобу (COVID-19), що охопила світ у 2020 р., не тільки змусила законодавця замислитись над необхідністю змін до чинного трудового законодавства України щодо регулювання нестандартних форм трудової зайнятості, яка, виникла ще з часів отримання Україною незалежності, але й реалізувати цю задумку.

Справа в тому, що отримавши державну незалежність та обравши ринковий шлях розвитку економіки, в Україні правове регулювання надомної праці здійснювалось Положенням про умови праці надомників 1981 р. (яке, до речі, є чинним і зараз) [1]. Щодо дистанційної праці – то регулювання такої нестандартної форми трудової зайнятості взагалі не існувало і з'явилося лише у 2020 р. І очевидно, що саме пандемія коронавірусу COVID-19 не залишила інших варіантів як-от тільки врегулювати застосування дистанційної роботи. Бо в умовах швидкого та майже не контрольованого росту захворюваності, 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» [2].

Так, саме пандемія поставила на порядку денному питання щодо збереження людського життя та забезпечення можливості жити, а також щодо встановлення балансу між засобами, якими це планувалося досягти на світовому рівні. Адже чисельні локдауни по всьому світу, що були застосовані як засіб боротьби з пандемією COVID-19, маючи на меті захист життя та здоров'я людини, породили нову загрозу: втрату засобів для існування, при чому як для працівників, так і для роботодавців, внаслідок фактичної заборони щодо реалізації права на працю. Таким чином, праця як вид діяльності людини, який дозволяв забезпечувати своє життя та життя своєї родини на деякий час залишився під юридичною заборonoю як наслідок введення обмежувальних заходів щодо боротьби із коронавірусною хворобою.

І от саме у цей час для багатьох різновидів реалізації права на працю у формі трудового договору варіантом вирішення проблеми заробляння на життя стали нетрадиційні форми трудової зайнятості: надомна праця та дистанційна праця.

Важливо відмітити, що сучасний період правового регулювання найманої праці, видається, слід визначати виключно як період гідної праці, адже, знаходячись на даному щаблі свого розвитку людська цивілізація не може застосовувати ніяку іншу формулу змістовного заповнення поняття «праця» ніж через концепт «справедлива». Бо, як відомо, МОП визначає поняття «гідна праця наступним чином: «продуктивна праця, яка є вільною,

в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини» [3, с.5].

У цьому понятті відобразились багатолітні напрацювання людства у сфері врегулювання праці, які еволюціонували разом із людською цивілізацією і тому у XXI столітті негідною праця бути не може – це різниться із напрямом розвитку людства. Отже, якщо праця – то тільки гідна, якщо її правове регулювання – то тільки засобами, які утверджують справедливість та дають можливість для такої реалізації людських можливостей, яка забезпечить людське життя як найвищої соціальної цінності.

Тому, очевидно, що й український законодавець вирішив нарешті врегулювати застосування таких нетрадиційних форм зайнятості як надомна та дистанційна робота, які стали поширено застосованою єдиною альтернативою традиційним, раніше застосованим формам, традиційної зайнятості, які, внаслідок об'єктивних обставин, вже не могли застосовуватись як і раніше, крокуючи цивілізаційним шляхом розвитку нашої держави.

Змінами до деяких законодавчих актів України, спрямованими на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) у ст.60 КЗпП України, яка має назву «гнучкий режим робочого часу» було внесено визначення таких форм нестандартної зайнятості, точніше такої, в інтерпретації Верховної Ради України, як дистанційна (надомна робота) [4]. Однак, вже з самої назви статті та синонімічності цих форм зайнятості, що було застосовано, вбачається, що такі зміни було внесено поспіхом, без урахування наукової концепції та наслідків практичного застосування змісту понять, що визначені невдало. Адже по-перше, ніякого відношення визначення дистанційної і надомної роботи до гнучкого режиму робочого часу, як і, взагалі-то, до режиму робочого часу не мають, а, по-друге, синонімами дистанційна та надомна робота не є і бути не можуть.

Будь-який студент юридичного факультету, що склав успішно екзамен з трудового права, знає, що режим робочого часу – це розподіл часу роботи в межах доби чи іншого календарного періоду, а дистанційна, надомна праця – це форми організації праці. Спільним для цих форм є те, що виконуються вони за межами місцезнаходження роботодавця, однак на цьому їх схожість закінчується.

Адже дистанційна робота може виконуватись працівником будь-де, за його вибором, але поза приміщеннями роботодавця, у тому числі із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. А от надомна праця виконується у працівника вдома за умови облаштування робочого місця роботодавцем.

І тільки майже через рік зазначені зміни до ст.60 було ліквідовано внесенням нових змін, які вже розмежували дистанційну та надомну працю, визначили їх у окремо доданих ст.60-1 та ст.60-2 КЗпП України, виключили ці форми організації праці зі ст.60 КЗпП України [5].

На разі у КЗпП України міститься наступне: «надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу» [5, ст.60-1].

«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» [5, ст.60-2].

Зазначені зміни врахували теоретичні напрацювання вчених-трудоників та юридичної практики та нарешті впорядкували дефініції надомної та дистанційної робіт у кодификованому акті. Крім заповнення прогалини правового регулювання на такому рівні, очевидно, що застосування надомної та дистанційної роботи, які вже зараз мають юридичний фундамент для свого застосування, стали тією рятувальною соломинкою, яка дозволила реалізовувати свої трудові здібності, своє право на працю і особисті здібності людини в нормальних - гідних умовах. Вони стали, подекуди, єдиною можливістю заробляти собі на життя працею, а не вмирати голодною смертю.

Список використаних джерел

1. Положение об условиях труда надомников. Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам. Секретариат ВЦСПС. Постановление от 20.09.1981. N 275/17-99 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>.
2. Роз'яснення щодо організації робочих процесів під час запобігання поширенню в Україні коронавірусу COVID-19. Прес-служба Мінкономіки 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>

3. Доклад Генерального Директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999 г. 106 с.
4. 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>.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37>.

Бондар О.С.

*доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін*

*Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук*

ЩОДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ І МЕХАНІЗМУ ЇЇ ВИПЛАТИ В УКРАЇНІ ТА КАНАДІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Зміст ст. 43 Конституції України є відправним пунктом і дав життя окремим інститутам трудового права серед яких дуже важливе і особливе місце займає інститут оплати праці. Адже загально відомо, що об'єктом трудових правовідносин виступає те, з приводу чого їх суб'єкти вступають у ці правовідносини та здійснюють свої суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, об'єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця). Працівник вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати оплату праці. З огляду на це, іншим об'єктом трудових правовідносин є оплата праці.