



Відкритий міжнародний університет
розвитку людини «Україна»
Полтавський інститут економіки і права



**ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІОКУЛЬТУРНІ
ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ
ВІДНОСИН: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА ВИКЛИКИ ЧАСУ**

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
III Всеукраїнської науково-практичної конференції**

7-8 грудня 2021 р. || м. Полтава

УДК 330.111.66(477):34

Редакційна колегія

Надія Мякушко – докторка філософії у галузі політичних наук, кандидатка політичних наук, доцентка, директорка Полтавського інституту економіки і права.

Сергій Короед – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри правознавства та фінансів Полтавського інституту економіки і права.

Роман Шаравара – кандидат економічних наук, доцент, перший заступник директора Полтавського інституту економіки і права.

Руслан Басенко – кандидат педагогічних наук, доцент, заступник директора з науково-педагогічної роботи, міжнародної та грантової діяльності Полтавського інституту економіки і права, докторант Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка (**відповідальний редактор**);

Геннадій Аванесян – доцент кафедри правознавства та фінансів Полтавського інституту економіки і права.

Правові, економічні та соціокультурні засади регулювання суспільних відносин: сучасні реалії та виклики часу : збірник матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф., 7-8 грудня 2021 р. / Полт. ін-т економіки і права Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» ; відп. ред. Р. Басенко. Полтава : ПЕП, 2022. 375 с.

У збірнику матеріалів представлено доповіді і повідомлення наукового зібрання вчених, організаторів освіти, науково-педагогічних працівників, фахівців-практиків, здобувачів різних ступенів освіти, які присвячені концептуальному та практико-орієнтованому осмисленню правових, соціокультурних та економічних вимірів сучасної дійсності. На конференції було обговорено доповіді докторів та кандидатів юридичних, політичних, економічних, філософських, педагогічних, історичних, теологічних і фізико-математичних наук, практикуючих юристів, економістів, педагогів та інших фахівців з понад п'ятнадцяти регіонів України.

Розрахований на вчених, викладачів і здобувачів закладів освіти, усіх, хто залучений до науково-теоретичного аналізу сучасного світу.

УДК 330.111.66(477):34

**Рекомендувала до друку вчена рада
Полтавського інституту економіки і права
17 грудня 2021 року, протокол № 4**

Автори несуть особисту відповідальність за повноту висвітлення досліджуваного питання, системність викладу матеріалів, достовірність наведених фактів та їхню автентичність, правильне цитування, академічну доброчесність. Статті друкуються в авторській редакції.

© Полтавський інститут економіки і права, 2022

© Колектив авторів, 2022

6. European Union Consolidated Financial Sanctions List (updated on 25/11/2021). URL: <https://webgate.ec.europa.eu/fsd/fsf/public/files/pdfFullSanctionsList/content?token=dG9rZW4tMjAxNw> (дата звернення: 28.11.2021).

7. Абдуллаєв Р. А. Правові аспекти застосування санкцій ЄС проти Російської Федерації та окремих осіб у зв'язку з діями, що підривають суверенітет і територіальну цілісність України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1(22). С. 217–224. URL: http://www.pjv.nuoua.od.ua/v1_2018/53.pdf.

8. Буткевич В. Г., Мицик В. В., Задорожній О. В. Міжнародне право. Основи теорії: підручник. Київ, 2002. 608 с.

9. Заява МЗС України у зв'язку з рішенням Ради ЄС запровадити додаткові персональні санкції проти представників окупаційної адміністрації РФ в Криму. URL: <https://mfa.gov.ua/news/zayava-mzs-ukrayini-u-zvyazku-z-rishennyam-radi-yes-zaprovaditi-dodatkovy-personalni-sankciyi-proti-predstavnikov-okupacijnoyi-administraciyi-rf-v-krimu> (дата звернення: 28.11.2021).

10. Рибачок Д. О., Фещенко Б. О., Гнатюк М. М. Санкції в політиці ЄС: приклад Російської Федерації 2014-2015 рр. *Наукові записки кафедри політології НАУКМА*. 2018. Вип. 1. С. 70–81. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/16125>.

Марина Брюховецька,
кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри
правознавства Полтавського університету економіки і торгівлі

Особливості договірного регулювання виконання дистанційної та надомної роботи

З огляду на триваючі карантинні обмеження, актуальним питанням стала дистанційна та надомна робота, що до недавнього залишалась не врегульованою на законодавчому рівні. Правове регулювання такого виду роботи з'явилося з початку карантинних обмежень, що застосовувались з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19. Дивлячись на вказані обставини, 27 лютого 2021 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 р. № 1213-ІХ. Відтак, до чинного законодавства було внесено суттєві зміни у регулюванні надомної та дистанційної роботи[1].

Відтак, надомною роботою визначається 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.

Трудові надомні правовідносини регулюються типовим договором, що затверджується центральним органом державної влади. Виходячи з правової

природи вказаного виду договору, важливим є наявність постійної адреси працівника, можливість виконання його трудових функцій дистанційно. Цікавим є той факт що таких працівників поширюється загальний режим роботи підприємства.

На початку 2021 року Кодекс законів про працю України було доповнено статтею 60-2 де визначено поняття дистанційної роботи, як форму 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.

Основним відмежуванням дистанційної роботи є можливість працівником самостійно визначати місце роботи, а тому роботодавець не несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

Відтак, у трудовому договорі про дистанційну роботу повинно бути вказано можливість працівника за погодженням з роботодавцем поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи на робочому місці у приміщенні чи на території. У тому числі повинно бути передбачено порядок і строки технічного забезпечення працівників, засобами захисту інформації і т.д. Трудовим договором про дистанційну роботу також повинно бути визначено подання працівниками звітів про виконану роботу, порядок та строки звітування. Важливим також є порядок та вартість компенсації працівникові витрат за орендоване ним обладнання, програмно-технічних засобів, що необхідні для виконання роботи. Крім вказаного, трудовим договором повинно бути передбачено можливість працівника отримати компенсацію за інші витрати, пов'язані з виконанням дистанційної роботи, період вільного часу для відпочинку (період відключення) [2].

На практиці вказані норми діють не достатньо ефективно. В першу чергу виникає питання щодо нарахування компенсації за витрати, понесені працівникам, оскільки роботодавці не зацікавлені у подібній формі роботи та додаткових витратах. Крім того, режим дистанційної роботи не завжди відповідає реальним вимогам, що ставляться законодавством.

Варто також звернути увагу, що чинне законодавство не передбачає відповідальності роботодавця щодо порушення вказаних положень трудового законодавства. Так, наприклад, якщо за невиконання або неналежне виконання до працівника можна говорити про дисциплінарну відповідальність, то виникає питання, чи несе роботодавець відповідальність, якщо порушує режим дистанційної роботи працівника.

Відповідно до досвіду іноземних держав, вказані дії, можуть мати негативні правові наслідки. Так, наприклад, законодавство Португалії передбачає можливість накладення штрафу на роботодавця за дзвінки в неробочий час. Франція закріпила на законодавчому рівні можливість працівників не відповідати на електронні робочі листи, якщо вони надіслані поза робочим часом [3].

Не можна не зазначити, що деякі роботодавці нехтують своїми обов'язками офіційного працевлаштування працівників, що виконують роботу дистанційно. Як свідчить статистика, складена Державною службою з питань праці, найбільшу кількість порушень у сфері працевлаштування працівників вчиняють ІТ-компанії. З метою неукладення трудових договорів компаній ви-

користуються обхід закону. Наприклад укладають контракти з фізичними-особами підприємцями, за умови чого можливий фактичний допуск до роботи працівників без укладення трудового договору, ведення тіньової податкової документації й приховування реального розміру заробітної плати[4, с.81].

Відкритими також залишаються питання щодо врегулювання питань інтелектуальної власності під час виконання працівниками роботи завдяки інформаційним технологіям.

Для реалізації ефективного управління інтелектуальною власністю у сфері цифрового простору 15 квітня 2021 року Верховною Радою було прийнято у першому читанні проект Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 4303 (далі – Закон № 4303)[5].

Як визначено у пояснювальній записці, метою законопроекту є формування в Україні передової цифрової економіки протягом найближчих років та зростання частки високотехнологічних продуктів та послуг у загальному ВВП України до 10 відсотків.

Положеннями законопроекту пропонується створити Дія Сіті – середовище (еко-систему), що стимулюватиме розвиток цифрової економіки, розробки в галузі передових технологій з високою доданою вартістю та формування економіки знань.

Законодавець визначає можливість обрання контрактної форми трудового договору при оформленні трудових відносин між резидентами Дія Сіті та їх працівниками, що вирішує ряд проблемних питань працевлаштування працівників та виконання ними своїх безпосередніх функцій.

Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що розвиток правового регулювання дистанційної та надомної роботи знаходиться на стадії розвитку та потребує доопрацювання. Вказана форма роботи має як свої переваги, так і свої недоліки, проте, враховуючи швидкий розвиток інформаційних технологій, такий крок є позитивним у сфері трудових відносин.

Література:

1. 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 04.02.2021. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2021, № 20, ст.178.

2. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Horowitz J. Cotovio V. In Portugal, it's now illegal for your boss to call you out side work hours. 2021. URL: <https://edition.cnn.com/2021/11/11/success/-portugal-employer-contact-law/index.html>

4. Лукаш С.С. Захист прав учасників трудових правовідносин в ІТ-сфері. *Правова наука і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції* : матеріали XII Міжнародної наук.-практ. Конференції, 24–25 трав. 2019 р. Суми : Видавничий дім «Ельдорадо», 2019. С. 80-83.

5. Проект Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 4303 від 02.11.2020. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/-webproc4_1?pf3511=70298