



EUROPEAN CONFERENCE

Conference Proceedings



XXIII International Science Conference
«Scientific trends, solutions, theories
and methods of development»

June 12 - 14, 2023
Bilbao, Spain

SCIENTIFIC TRENDS, SOLUTIONS, THEORIES AND METHODS OF DEVELOPMENT

Abstracts of XXIII International Scientific and Practical Conference

Bilbao, Spain

(June 12 – 14, 2023)

UDC 01.1

ISBN – 9-789-40369-760-4

The XXIII International Scientific and Practical Conference «Scientific trends, solutions, theories and methods of development», June 12 – 14, Bilbao, Spain. 316 p.

Text Copyright © 2023 by the European Conference (<https://eu-conf.com/>).

Illustrations © 2023 by the European Conference.

Cover design: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© Cover art: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted, in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required. Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine and from neighboring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

The recommended citation for this publication is: Akbarov N.A., Rakhmatli A.F. Synthesis of some examples of 3-chlorothiophenoxy-substituted thietanes and study of their functional properties. Abstracts of XXIII International Scientific and Practical Conference. Bilbao, Spain. Pp. 50-55.

URL: <https://eu-conf.com/events/scientific-trends-solutions-theories-and-methods-of-development/>

30.	Хатнюк Н.С., Черняк Д.В. ВІРТУАЛЬНІ АКТИВИ ЯК ОБ'ЄКТ ОПОДАТКУВАННЯ	130
31.	Шлапко Т.В., Кашеварова Я.В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ	132
32.	Шлапко Т.В., Плис К.В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ	138
MANAGEMENT, MARKETING		
33.	Голобородько Т.В. ДОКУМЕНТАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИМИ УСТАНОВАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯМИ	143
34.	Лавриненко С.О., Зелінська А.М., Пантюк К.О. УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	147
MEDICINE		
35.	Doroshko V.A. DISREGULATION POSTISCHEMIQUE DE L'HOMOSTOSTASE ANTIOXIDANE- PROOXIDANTE DANS DES STRUCTURES CEREBRALES DE RATS DE DIFFÉRENTS ÂGES	151
36.	Lysachova N.A., Klygunenko O.M. PERIOPERATIVE FLUID THERAPY OF PATIENT IN ELECTIVE SURGERY	158
37.	Sharayeva M., Melnychuk I., Tanisha LYMPHADENOPATHY CASE REPORT:LYMPHOMA OR LYMPHANGITIS?	160
38.	Vynogradova O., Ilnytska O., Politylo U. NEW PERSPECTIVES OF USING THE VECTOR SYSTEM IN PERIODONTOLOGY	162
39.	Акентьев С.О., Березова М.С. УСКЛАДНЕННЯ ПРИ ПЛАЗМОСОРБЦІЇ ТА ЇХ ПРОФІЛАКТИКА	164

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

Шлапко Т. В.,

к.ю.н., доцент кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету

Плис К. В.,

студентка III курсу Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету

За останні роки відбувся ряд трансформаційних процесів, які зумовили появу та розповсюдження нестандартних форм зайнятості, що здатні модернізувати ринок праці та трудові відносини. Однією з таких форм є дистанційна зайнятість працівників, яка значно полегшила життя сучасного суспільства та надала нові можливості для реалізації прав осіб у сфері трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Питання необхідності правового регулювання дистанційної роботи неодноразово викликало дискусії як серед науковців, так і серед практичних працівників. Однак до середини березня 2020 року національним законодавцем не було чітко врегульовано дистанційного режиму роботи. У зв'язку з тим, що не було належного правового регулювання дистанційної роботи, контролюючі органи ставили під сумнів такі трудові відносини, а роботодавці неохоче оформлювали їх документально [1, с. 51].

Пандемія COVID-19 у 2020 році стала тією рушійною силою, яка змусила змінити звичайний режим роботи на віддалений та пришвидшити врегулювання на законодавчому рівні інституту дистанційної роботи. Так, був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30 березня 2020 року № 540-ІХ, який набув чинності 2 квітня 2020 року [2]. Цим Законом було закріплено поняття дистанційної роботи та гнучкого режиму робочого часу, а також внесено зміни до поняття трудового договору.

Таким чином, законодавцем був здійснений перший крок щодо врегулювання дистанційної роботи на національному рівні.

Слід зазначити, що важливою подією було прийняття 4 лютого 2021 р. Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» № 1213-ІХ [3].

Цей Закон вніс зміни до чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) стосовно унормування гнучкого режиму роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу, а також зобов'язання роботодавця та працівника за таким трудовим договором. Запроваджується два самостійних

види (форми) роботи – дистанційна та надомна. Кодекс законів про працю було доповнено статтями 60-1 «Надомна робота» та 60-2 «Дистанційна робота». У такий спосіб, ці два поняття були остаточно розмежовані між собою та наразі вони в науці трудового права більше не ототожнюються.

Відповідно до ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України при виконанні дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Водночас згідно Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, затвердженої наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21 з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу роботодавець надається право при укладенні трудового договору про дистанційну роботу отримувати відомості про місце проживання працівника або інше місце за його вибором, де буде виконуватись трудова функція [4].

Також ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України закріплює, що при дистанційній роботі на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Хоча частиною 2 статті 29 КЗпП України, яка була викладена в новій редакції Законом № 1213-IX [3; 5], визначено, що при укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини 1 цієї статті (в тому числі п. 5 – поінформувати працівника про правила внутрішнього трудового розпорядку) та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Позитивним зрушенням у регулюванні праці, в тому числі і дистанційної, стала частина 3 статті 29 КЗпП України, яка визначає, що ознайомлення працівників з документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

Введення воєнного стану в Україні зумовило новий етап розвитку регулювання трудових відносин. Всі сили в державі, економіка зокрема, в умовах війни концентрують свою діяльність для забезпечення стабільності в країні. А саме ринок праці потребував негайної реакції від законодавця з метою збереження робочих місць та забезпечення відносної стабільності соціально-трудової сфери. Тому законодавство про працю в період воєнного стану зазнало досить ґрунтовних змін і до цього слід ставитися з розумінням, але усі нормативно-правові зрушення сьогодні є своєчасними, і такими, що відповідають сучасним потребам сторін трудового договору.

Так, станом на сьогодні, поки в Україні діє режим воєнного стану, основним нормативно-правовим актом, який регулює організацію праці, зокрема, і

дистанційної, є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [6]. Набрання ним чинності зумовило зміни в регулюванні трудових відносин з дистанційними працівниками.

Відповідно до ч. 2 ст. 60-2 КЗпП України умовою запровадження дистанційної роботи є укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу [5]. Водночас у ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» наголошено на тому, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору [6]. Виходячи з цієї норми, хоча в ч. 1 ст. 24 КЗпП України визначено, що трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі [5], законодавець надав можливість не дотримуватись письмової форми трудового договору в умовах воєнного стану.

Сьогодні дуже часто виникає питання, чи може в умовах воєнного стану трудовий договір бути укладеним, приміром, шляхом обміну електронними документами. З метою більш детального дослідження даного питання звернемося до Цивільного кодексу України (далі – ЦК України). Положеннями ст.ст. 205, 207 ЦК України законодавець фактично прирівнює за правовими наслідками договори, укладені в електронній формі, до таких, що укладені в письмовій формі [7]. Виходячи з викладеного, вважаємо, що в умовах воєнного стану трудовий договір за аналогією з цивільно-правовим договором може бути укладеним шляхом обміну електронними документами між сторонами та матиме нарівні з цивільно-правовим договором однакову юридичну силу та вважатиметься укладеним у письмовій формі. Проте слід зауважити, що законодавче положення про електронну форму трудового договору доцільно зафіксувати, запропонувавши відповідні зміни до Закону України № 2136-IX.

За договором про дистанційну роботу працівник має право розподіляти робочий час на власний розсуд, однак в умовах воєнного стану це «час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем» (ч. 4 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Така норма щодо наділення роботодавця правом визначати час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) є необхідною для створення умов належного функціонування підприємств, установ, організацій в умовах воєнного часу, а також для реалізації потреб оперативного залучення працівників до виконання роботи.

У Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» акцентовано значну увагу на правовому регулюванні відпусток. У ч. 1 ст. 12 підкреслено, що «у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік». Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану [6].

Наразі слід зазначити, що, наприклад, рік тому профспілкові організації освіти домоглися збереження 56-денної відпустки всім освітянам, в тому числі які працюють дистанційно. На нашу думку, до обмеження відпустки під час воєнного стану слід підходити більш виважено з урахуванням виконання працівниками робіт на стратегічно важливих об'єктах інфраструктури.

Проаналізувавши правове регулювання дистанційної роботи в Україні в мирний час, можна констатувати, що національний законодавець своєчасно зреагував на зміни, які відбулися на ринку праці, внісши зміни до КЗпП України щодо впровадження дистанційного режиму роботи на підставі Закону України № 540-IX та Закону України № 1213-IX.

Варто відзначити, що в умовах воєнного стану відбулася подальша трансформація правового регулювання трудових відносин при дистанційній роботі, зокрема, робочого часу та часу відпочинку: змінено порядок встановлення часу початку та завершення роботи і це право тепер належить роботодавцю; збільшено нормальну та скорочену тривалість робочого часу працівників; обмежено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарними днями та надання окремих видів відпусток працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Отже, дослідивши основні нормативно-правові акти, які регулюють дистанційну роботу як форму нетипової зайнятості, зазначимо, що дана сфера потребує подальшого вдосконалення правового регулювання таких ключових аспектів: оплати праці за виконання понаднормової роботи; контролю за дистанційною працею; обліку робочого часу; послідовності дій працівника у разі настання нещасного випадку; страхування робочого обладнання; запровадження дотацій для роботодавців.

Список літератури:

1. Вишновецька С. В. Дистанційний режим роботи як одна з істотних умов праці. *Право і суспільство*. 2020. № 5. С. 49–54. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/5_2020/10.pdf.
2. 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: станом на 31 березня 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.
3. 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 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n50>.
4. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05.05.2021 р. № 913-21 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 січня 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX: станом на 19 липня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
7. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV : станом на 28 трав. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.