

red blood cell membranes from eight mammalian species. *J. Cell. Mol. Med.*, 4(4), 270–276. doi.org/10.1111/j.1582-4934.2000.tb00126.x

7. Kaneko J.J., Harvey J.W., Bruss M.L. (2008) Clinical biochemistry of domestic animals. The erythrocyte: physiology, metabolism, and biochemical disorders (6th ed). *Elsevier Inc. Academic Press*,. doi.org/10.1016/B978-0-12-370491-7.X0001-3.

**УДК 349.22**

## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ДИСТАНЦІЙНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

**Павліченко О.В.**, кандидат ветеринарних наук, доктор юридичних наук, доцент, Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6577-6577>

**Парилловський О.І.**, асистент, Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5282-4755>

Проблема реалізації трудових прав працівників стала актуальною в Україні з коронавірусної хвороби COVID-19, а також необхідністю організації трудових правовідносин в умовах триваючої війни.

Вказане безпосереднім чином обумовлюється: 1) зміною фактичних умов виконання працівниками своїх трудових прав і обов'язків в умовах імовірних локдаунів, руйнуванням критичної інфраструктури, ракетних обстрілів населених пунктів, їх тимчасової окупації тощо; 2) загостренням економічних проблем, за яких роботодавці вимушені вивільняти працівників, унеможливаючи подальшу реалізацію ними трудових прав; 3) узвичаєнням атипових форм зайнятості, котрі вже під час дії карантинних заходів, запроваджених з метою мінімізації поширення в Україні COVID-19, стали оптимальним заходом, який забезпечує подальший перебіг трудових відносин, залишаючись також умовою, за якої у практичній дійсності досить часто спотворюються можливості працівника реалізувати свої трудові права на тому ж рівні, що і працівники, котрі працюють в умовах типової зайнятості.

Динамічне поширення дистанційної зайнятості, в межах якої відповідний нетиповий працівник самостійно організовуючи власний режим роботи, реалізовує трудові права та обов'язки поза межами приміщень (поза типовим робочим місцем), взаємодіючи з роботодавцем віддалено з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, що сукупно не перешкоджає реалізації працівником його трудових обов'язків. При цьому зміст та особливості дистанційної роботи позначаються на правовому статусі дистанційних працівників, а також на комплексі та межах їх правомочностей щодо реалізації ними трудових прав, які їм належать відповідно до загальних норм діючого законодавства про працю.

У результаті тривалої неврегульованості законодавством України про працю дистанційної зайнятості, ця категорія нетипових працівників достатньо довго була фактично позбавлена багатьох трудових прав, закріплених у загальних нормах трудового законодавства.

На сьогоднішній день особливим чином ситуація не змінилась, хоча законодавство про працю в останні роки (починаючи з 2021 року) зазнало суттєвих змін у частині нормативно-правового забезпечення праці дистанційних працівників.

І наразі дистанційні працівники залишаються не завжди спроможними в практичній дійсності реалізувати ключові трудові права (право на асоціацію, право на відпочинок, право на недоторканність особистого життя тощо). Зокрема той факт, що дистанційний працівник самостійно встановлює режим робочого часу, прямо відображається на характері реалізації ним права на відпочинок, адже межі тривалості та особливості відпочинку ця категорія працівників встановлює на власний розсуд, зважаючи на обсяг роботи, яку вони повинні виконати в обумовлений термін.

Однак на практиці роботодавці часто встановлюють для дистанційних працівників неадекватні обсяги роботи, що практично унеможливлює відпочинок таких працівників. Окрім того, відносна самоорганізованість дистанційних працівників відображається також на реалізації ними права на сприятливі умови праці, адже це право здійснюється двома шляхами: шляхом забезпечення роботодавцем відповідної безпеки праці на належному рівні; шляхом самостійного досягнення необхідної міри самоорганізації та адекватного, добросовісного використання наданих роботодавцем засобів праці, за допомогою яких створюються сприятливі умови праці. При цьому дистанційні працівники не завжди мають належні знання про те, яким саме чином вони можуть ефективно самоорганізуватися, забезпечити безпечні умови праці тощо.

Усе це вказує на потребу комплексного доопрацювання норм чинного КЗпП України в частині упорядкування правового статусу дистанційного працівника та особливостей організації роботи поза приміщенням, що контролюється роботодавцем. При цьому особлива увага законодавця повинна бути приділена нормативно-правовому забезпеченню реалізації дистанційними працівниками колективних трудових прав.

Висновки: по-перше, дистанційний працівник самостійно встановлює режим робочого часу та створює для себе сприятливі умови праці. Проте на практиці роботодавці часто встановлюють для таких працівників неадекватні обсяги роботи, що практично унеможливлює їх відпочинок, крім того, досить часто самі працівники не володіють належним обсягом знань, які дозволяли б їм на належному рівні забезпечити відповідну безпеку праці, досягти ефективної самоорганізації та адекватного, добросовісного використання наданих роботодавцем засобів праці.

По-друге, дистанційні працівники обмежені в повноцінній реалізації права на створення профспілки та на участь у профспілковій діяльності, а законодавством не регламентуються особливі форми та способи реалізації таких прав, що враховують специфіку правового статусу дистанційних працівників.

По-третє удосконалити правове регулювання реалізації трудових прав працівниками шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до КЗпП України щодо врегулювання нетипової зайнятості»

Четверте, доповнюватиме КЗпП главою «Нетипова зайнятість», яка включатиме статті 173-1 – 173-4: «Особливості нетипової зайнятості», «Нетипові працівники», «Дистанційна робота» (замість ст. 60-2).

#### **Бібліографічний список:**

1. Андрушків Б.М., Погайдак О.Б. Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права ім. Короля Данила Галицького*. 2015. № 11. С. 233-237.
2. Вишновецька С.В. Дистанційна робота як форма нетипової зайнятості: проблеми правового регулювання. *Правова держава*. 2016. Вип. 27. С. 225-232.
3. Іншин М.І. Переваги дистанційної зайнятості працівників. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 року). Одеса: Фенікс, 2020. С. 12-16.
4. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. №3-2. С. 53-57. DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.9>. <http://nvppp.in.ua/vip/2020/3-2/11.pdf>.
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 04.02.2021 № 1213-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст. 178.